

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
( Н И У « Б е л Г У » )

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**СВЯЗЬ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ И АГРЕССИВНОСТИ  
У СОТРУДНИКОВ УМВД С РАЗЛИЧНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ  
СТАЖЕМ**

Дипломная работа  
обучающегося по специальности  
37.05.02 Психология служебной деятельности,  
специализация «Морально-психологическое обеспечение  
служебной деятельности»  
очной формы обучения, группы 02061304  
Байдиковой Евгении Андреевны

Научный руководитель:  
к.псих.н., ст.преп. кафедры  
возрастной и социальной  
психологии НИУ «БелГУ»  
Сазонов Д.Н.

Рецензент:  
психолог ОМПО УРЛС  
УМВД России по Белгородской  
обл., ст. л-т внутренней службы  
Савицкий А.В.

БЕЛГОРОД 2018

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ СВЯЗИ КО- ПИНГ-СТРАТЕГИЙ И АГРЕССИВНОСТИ У СОТРУДНИКОВ УМВД С РАЗ- ЛИЧНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТАЖЕМ.....	8
1.1. Подходы к изучению копинг-стратегий личности в профессиональной дея- тельности.....	8
1.2. Изучение феномена агрессивности в отечественной и зарубежной психоло- гии.....	29
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ СВЯЗИ КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ И АГРЕССИВНОСТИ У СОТРУДНИКОВ УМВД С РАЗЛИЧНЫМ ПРОФЕССИ- ОНАЛЬНЫМ СТАЖЕМ.....	36
2.1. Организация и методы исследования.....	36
2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования.....	39
2.3. Рекомендации по формированию продуктивных копинг-стратегий.....	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	69
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	71
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	80
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления.....	80
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных.....	90
Приложение 3. Результаты статистической обработки данных.....	96
Приложение 4. Программа формирования продуктивных копинг-стратегий у со- трудников УМВД с различным профессиональным стажем.....	105

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность проблемы исследования.** Несмотря на многочисленные исследования развития и преодоления стресса сотрудниками полиции, в области юридической психологии существует ещё множество нераскрытых тем. Одной из подобных является проблема связи копинг-стратегий сотрудников полиции с агрессивностью. В психологической науке так и чётко не раскрыта позиция авторов на данную проблематику, а ведь её важность и значимость для эффективного морально-психологического сопровождения служебной деятельности достаточно велика. Связаны ли между собой такие психологические феномены как копинг-стратегии и агрессивность? Действительно ли то, что использование непродуктивных копинг-стратегий сотрудниками ведомства будет негативно влиять на их эмоциональное состояние и будет связано с ростом агрессивности? Какова роль профессионального стажа сотрудников в применении копинг-стратегий и роста агрессивности? Актуальность проблемы, недостаточная теоретическая разработанность, а также высокая социальная значимость изучения механизмов совладающего поведения личности в экстремальных условиях жизнедеятельности определили выбор темы и цель нашего исследования.

Теоретические основы проблемы копинг поведения тесно связаны с проблемой стресса. Копинг и стресс - два нераздельных для человека процесса. В концепции стресса Г. Селье [67] и его последователей основное внимание уделялось анализу внешнего (стресс) фактора, однако, психологи, и, прежде всего Р. Лазарус [44], обосновали положение о том, что способность личности преодолевать стресс в большинстве случаев более важна, чем природа и величина стресса, частота его воздействия. Это явилось теоретической основой развития трансакциональной когнитивной теории стресса и копинг поведения Р. Лазаруса [44].

В настоящее время достаточно детально изучены психологические механизмы копинг поведения, копинг-стратегии и копинг-ресурсы сотрудников ГПС МЧС России, спецподразделений МВД России [18, 51, 52]. Однако психологические особенности копинг - стратеги поведения сотрудников УМВД России практически не изучены.

Исследования агрессивности имеют богатую традицию в отечественной и зарубежной психологической науке. Антонова Н.А. [4] в своих работах указывала на природу агрессивности, рассматривала её виды и функциональную характеристику. Авторы в своих исследованиях производили сравнительный анализ понятий «агрессивность» и «агрессия» Берковиц Л [10], Румянцева Т.Г. [64], а другие учёные смогли выделить причины и описать агрессивность не только как динамический процесс, но и как свойство личности Д.Ричардсон [60], Миллер Н.Е. [46].

Однако, существует реальный дефицит работ по изучению подходов к проблеме связи копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников полиции. Это помогает нам оценить актуальность данного исследования, которая обусловлена рядом противоречий: во-первых, кандидаты, поступающие на службу в органы внутренних дел, имеют высокий уровень психического и физического здоровья, но при этом самый большой процент профессиональной деформации наблюдается у сотрудников полиции. Во-вторых, профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел требует от личности эмоционального и волевого контроля, а невыполнимость реагирования эмоций, связанных со сложными обстоятельствами служебной деятельности, порождает высокий уровень агрессивности и соматизации. В-третьих, продуктивные копинг-стратегии сотрудников органов внутренних дел являются желательными для профессиональной деятельности, но зачастую оказываются деструктивными для самой личности.

Особую значимость приобретают исследования, которые ставят вопрос о существовании внутренних психологических факторах, таких как копинг-стратегии, которые влияют на снижение уровня агрессивности у сотрудников

полиции. Как было нами выявлено, специальных исследований копинг-стратегий и агрессивного поведения сотрудников полиции в зависимости от стажа их профессиональной деятельности не проводилось.

**Проблема исследования:** каков характер связи между копинг-стратегиями и агрессивностью у сотрудников УМВД с различным стажем профессиональной деятельности?

**Цель исследования:** изучить характер связи между копинг-стратегиями и агрессивностью у сотрудников УМВД с различным стажем профессиональной деятельности.

**Объектом исследования** являются копинг-стратегии у сотрудников УМВД.

**Предметом исследования** является связь копинг-стратегий с агрессивностью у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем.

**Гипотеза исследования:**

Между копинг-стратегиями поведения и агрессивностью у сотрудников УМВД есть связь, а именно: использование непродуктивных копинг-стратегий поведения с увеличением стажа службы сотрудников ведомства способствует повышению агрессивности в виде негативизма, подозрительности и раздражения.

Исходя из цели и гипотезы исследования, нами были сформулированы следующие **задачи:**

1. Проанализировать психологическую литературу с точки зрения подходов к решению проблемы связи между копинг-стратегиями и агрессивностью у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем;
2. Изучить особенности копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД;
3. Выявить различия по показателям копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД, имеющих различный профессиональный стаж;

4. Определить характер связи между показателями копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД, имеющих различный профессиональный стаж;

5. Определить степень влияния стажа сотрудников УМВД на их копинг-стратегии и агрессивность;

6. Разработать рекомендации и программу тренинга.

**Теоретическая основа исследования.** Специфика деятельности сотрудников полиции сопряжена с непредсказуемыми ситуациями, нервно-психической возбудимостью, высокой нормой ответственности, а также способностью взять на себя ответственность и произвести верное решение. Изучением агрессии в психологии занимались Гульдано В.В., Дулова А.В., Михайлова О.Ю., Романова В.В. и другие. Собственно, исследованием агрессивности в профессиональной сфере сотрудников полиции занимались Ковалёв В.Н., Федотов В.В., Железняк А.И. и др. Проблематикой копинг-стратегий у сотрудников полиции занимались, в основном, юридические психологи Брода М., Мосс Р., Мюссгей Л. Исследование Лебедева И.Б. стало стартовым в исследовании копинг-стратегий у сотрудников полиции. Также описанием копинг-стратегий занимались такие учёные как Крюкова Т.Л., Анцыферова Л.И.

**Методы исследования:** организационные (сравнительный), эмпирические (тестирование); методы математико-статистического анализа данных и качественного описания.

**Методики исследования:**

1. опросник «Способы совладающего поведения» Р. Лазаруса (адаптирована Крюковой Т.Л., Куфтяк Е.В., Замышляевой М.С.);

2. опросник уровня агрессивности А. Басса–А. Дарки (в модификации Резапкиной Г.В.).

Статистическая обработка данных проводилась с применением критерия Краскела-Уоллиса для выявления различий по показателям копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД, имеющих различный про-

фессиональный стаж, коэффициент корреляции Спирмена для определения связи между показателями, а также с помощью дисперсионного анализа данных, позволяющего проанализировать влияние стажа службы на применение неблагоприятных копинг-стратегий и агрессивность.

**База и выборка исследования.** Исследование проводилось на базе УМВД России по Белгородской области. Количество сотрудников составило 84 человека. Профессиональный стаж респондентов варьирует от 1 года до 20 лет.

**Практическая значимость исследования.** Полученные данные могут быть использованы в целях коррекции восприятия и реакции сотрудника на стресс, путем обучения эффективным стратегиям преодоления трудностей на протяжении всего профессионального становления личности. Полученные модели взаимосвязей наиболее предпочитаемых стратегий поведения и агрессивности у сотрудников УМВД в различных профессиональных ситуациях могут быть учтены при адаптации и дальнейшем профессиональном росте работников, для выработки наиболее продуктивных и благоприятных стратегий поведения личности в ситуациях, вызывающих психоэмоциональное напряжение. Результаты исследования дают практическим психологам возможность проведения как консультационной, так и профилактической работы по предупреждению развития синдрома у специалистов сферы «человек-человек». Разработан и апробирован социально-психологический тренинг по формированию у сотрудников адаптивных копинг-стратегий поведения.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Апробация результатов исследования проводилась на кафедре возрастной и социальной психологии в рамках общеуниверситетской конференции по итогам научно-исследовательской работы студентов, аспирантов и молодых учёных в 2017 году на заседании тематической секции «Прикладные исследования в возрастной, педагогической и социальной психологии».

**Структура и объём работы:** Дипломная работа состоит из введения, двух глав теоретического и эмпирического исследования, заключения, списка

использованных источников, включающего 83 наименования и приложений.  
Объём работы без приложений составляет 79 страниц.

## **ГЛАВА 1. Теоретические основы изучения проблемы копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем**

### **1.1. Подходы к изучению копинг-стратегий личности в профессиональной деятельности**

Проблема изучения механизмов любых психологических явлений чрезвычайно важна для понимания сути явлений, процессов, но крайне затруднена из-за методической и теоретической сложности этих феноменов.

В полной мере это относится и к механизмам копинг-поведения. В научной литературе достаточно часто рассматривается понятие «механизмы психологической защиты». В связи с этим предоставляется необходимым кратко рассмотреть понятия «копинг-механизмы», и «механизмы психологической защиты» и их соотношение.

По мнению психолога-физиолога Исаевой Е.Р., в условиях стресса у сотрудников ОВД включаются три основных типа адапционных механизмов, обеспечивающих нормальное функционирование механизмы [32]:

1. Физиологические;
2. Биохимические;
3. Психологические.

В литературе описаны психологические механизмы двух типов: механизмы психологической защиты, компенсации (защитные механизмы) и копинг-механизмы, психологические механизмы совладения со стрессом.

Упоминание в психологической литературе двух типов психологических механизмов неизбежно привело к постановке вопроса о соотношении понятий «защитные механизмы» и «копинг-механизмы». Единство мнений по данному вопросу отсутствует. Хобфолла С. в своих работах признаёт только «механизмы психологической защиты», выделяя активные и пассивные их варианты [78]. Другие исследователи предполагают параллельное

существование «механизмов психологической защиты» и «копинг-механизмов» [83]. Третьи авторы рассматривают «защитные механизмы» как пассивный вид копинг-поведения [80].

Представляется необходимым кратко рассмотреть эволюцию мнений и позиции учёных по этому вопросу.

Ещё в 1952 году Голд Стеин К. [28] отмечал различия между проективными «скрытыми» механизмами и механизмами защиты. Он утверждал, что, хотя и те и другие могут использоваться для преодоления стресса и тревоги, первые возникают при появлении трудностей функционирования в окружающей среде, последние же развиваются в ответ на психодинамический конфликт.

По Фрейд А. [75], защитные механизмы являются врождёнными: они запускаются в экстремальной ситуации и выполняют функцию «снятия внутреннего конфликта».

Терри Д. [72] пишет, что механизмы психологической защиты способствуют сохранению психологической целостности личности и определяются как относительно стабильные индивидуальные паттерны.

Ташлыков В.А.[71] исследовал личностные механизмы совладения и защиты у больных неврозами в процессе психотерапии. Он установил, что в начале формирования невроза пациенты используют механизмы совладения, которые по мере отягощения невроза замещаются механизмами психологической защиты. В случае, если лечение проходит эффективно, у больных происходит заметное развитие механизмов совладения. Автор провёл детальный анализ механизмов психологической защиты и совладения клинических неврозов, психосоматических расстройств, описал различия между этими понятиями.

Ташлыков В.А. [71] рассматривает психологическую защиту как одну из форм психических регулятивных механизмов, выступающим в случае, когда личность не может адекватно оценить чувство беспомощности, вызванное внешним или внутренним конфликтом, не может понять его истинные

источники и успешно справиться со стрессом. Защитные механизмы направлены на снижение ощущения выраженного дискомфорта, что достигается преимущественно путём искажения восприятия и оценке внешнего и внутреннего мира. Он отмечает, что диапазон этих приспособительных механизмов достаточно широк от попыток активного преодоления трудно разрешимых ситуаций до полного отказа от необходимых действий.

На наш взгляд, одним из возможных подходов к профилактике эмоционального выгорания из-за повышенного уровня стресса и, как следствие, высоких показателей агрессивности у сотрудников ОВД, решающих эту задачу теоретически обоснована и понятна, позволяющая понять весь процесс формирования стрессоустойчивости под психологическим контролем может стать трансакциональная когнитивная теория стресса и копинга Р. Лазаруса.

Копинг - значит преодоление стресса, стресс и копинг два нераздельных для человека процесса. Р. Лазарус [44] первым попытался обосновать положения, что способность преодолевать стресс в большинстве случаев более важна, чем природа и величина стресса, частота его воздействия.

Копинг-поведение, как было показано ранее, регулируется посредством применения копинг-стратегий на основе личностных и средовых копинг-ресурсов. Оно является результирующей взаимодействия копинг-стратегий и копинг-ресурсов. Копинг-стратегии рассматриваются как актуальные ответы личности на воспринимаемую угрозу, как способ управления стрессором. В свою очередь копинг-ресурсы бывают личностные и средовые. Одним из самых важных средовых копинг-ресурсов является социальная поддержка – обмен ресурсами между поставщиком (донором) и получателем (реципиентом) с целью повышения благополучия получателя. К личностным копинг-ресурсам относят: Я-концепцию, локус контроля, восприятие социальной поддержки, мораль, эмпатию, аффилиацию и другие психологические конструкции.

Деятельность сотрудников ОВД является периодом, в котором, в отличие от предыдущей жизни, у человека может быть сформировано новое, осо-

бое (соответствующее профессии) копинг-поведение, позволяющее бороться со стрессом ежедневно. Однако, профессиональные деструкции часто рассматриваются как неотъемлемая часть достигнутого уровня мастерства. Данные изменения относятся к стремлению личности отождествить себя с социальной ролью учителя, подмене собственных вкусов и оценок внешними социальными стандартами. Также наблюдаемые изменения в структуре личности отражают процесс постепенной утраты спонтанности, гибкости, эмоциональное истощение личности, связанное с поддержанием контроля за внешней ситуацией с одной стороны, и функционированием собственных защит - с другой. Эти изменения можно рассматривать как факторы, запускающие процесс эмоционального выгорания, который представляет собой процесс формирования устойчивости к психологическому стрессу по типу "защит" и может быть следствием систематического использования и закрепления деструктивных механизмов совладающего поведения в стрессе.

Реан А.А. утверждает: «...обилие субъективных трудностей в собственной педагогической деятельности объясняется различными объективными (внешними по отношению к себе) негативами в личности учащихся: «трудный контингент», «безответственные личности», «случайные для профессии люди» и т.п. Подобные высказывания есть проявление своеобразной психологической защиты» [62, с.17].

Проблема устойчивости к психологическому стрессу в служебной деятельности активно исследуется как в зарубежной, так и в отечественной литературе. Критерии устойчивости к психологическому стрессу активно рассматривались в трудах по психологии деятельности и психологии здоровья.

Ресурсы преодоления выгорания как стресс-синдрома могут быть рассмотрены в аспекте такой базовой характеристики личности, как стрессоустойчивость. Под стрессоустойчивостью личности на социально-психологическом уровне понимается: сохранение способности к социальной адаптации; сохранение значимых межличностных взаимоотношений; обеспечение успешной самореализации, достижения жизненных целей; сохранение

трудоспособности; сохранение физического и психического здоровья.

Из свойств личности, которые способствуют успешному совладанию со стрессами, можно назвать: способность руководить своими действиями и поступками, быть ответственным перед собой за все происходящее (уровень субъективного контроля). Наличие таких качеств личности, как: эмоциональная зрелость, устойчивость, уверенность в себе, спокойствие, низкое эго-напряжение, социальная смелость. Потребность в самоактуализации. Внутрличностные механизмы преодоления стрессовых состояний представлены механизмами психологических защит и механизмами совладания [63].

Устойчивость к психологическому стрессу, под которой понимается интегральная личностная характеристика, обеспечивает определенное отношение между всеми компонентами психической деятельности в эмоциогенной ситуации и тем самым содействует успешному выполнению деятельности.

Формирование устойчивости к психологическому стрессу как «защищенности» сопровождается привлечением стандартных, слабо адаптивных способов взаимодействия со стресс-факторами.

Устойчивость, проявляющаяся как «активное самосохранение», характеризуется более широким спектром проявления личности, связанных с особенностями совладающего поведения: присвоением ответственности за собственный выбор, предпочтением индивидуальных, гибких способов преодоления стресса, стремлением к личностному росту и развитию, развитыми межличностными коммуникациями.

В свою очередь, при недостаточном развитии форм конструктивного копинг - поведения возможен рост численности патогенных жизненных событий и стрессов, что может обуславливать в конечном итоге возникновение психосоматических заболеваний, являясь их своеобразным пусковым механизмом [59].

Как отмечают Никольская И.М., Грановская Р.М. [54], копинг стратегии успешно осуществляются при соблюдении трёх условий:

- 1) достаточно полном осознании возникших трудностей;
- 2) знании способов эффективного совладания с ситуацией именно данного типа;
- 3) умением своевременно применить их на практике.

Ильин утверждает, что на формирование тех или иных защитных стратегий влияет темперамент. Высокая эмоциональность холериков и меланхоликов приводит к необходимости создания у них систем преодоления. Более спокойные сангвиники меньше нуждаются в раннем развитии данных механизмов, которые проявляются у них в основном при возникновении морально или социально сложных ситуаций.

В современной отечественной психологии попытки выделить определенные характеристики личности и диапазон её ресурсов, которые отвечают за успешное совладание и адаптацию, предпринимаются представителями Санкт-Петербургской психологической школы, где разрабатывается понятие личностного адаптационного потенциала. Понятие личностного адаптационного потенциала лежит здесь в рамках концепции адаптации и использует её традиционные термины.

Автором данного понятия является Маклаков А.Г., который определяет личностный адаптационный потенциал как личностное свойство человека, обуславливающее устойчивость человека к стресс – факторам различного рода [48].

Адаптация понимается не только как процесс, но и как свойство живой саморегулирующейся системы, заключающееся в способности адаптироваться к меняющимся внешним условиям.

Именно особенности личности по Маклакову, предопределяют возможность адекватной регуляции физиологического состояния человека и обуславливают его адаптационные способности. Чем более значительны адаптационные способности, тем значительнее вероятность сохранения нормальной работоспособности и эффективной деятельности при отрицательных воздействиях внешних условий.

Оценка адаптационных способностей человека может быть осуществлена через оценку сформированности психологических характеристик и свойств, которые имеют принципиальное значение для регуляции психического равновесия и самой адаптации.

Чем более высоко развиты данные характеристики, тем более высока вероятность успешной адаптации личности и тем шире диапазон стресс- факторов внешней среды к которым он может адаптироваться.

Согласно Маклакову А.Г: «Существующие психологические способности человека и определяют его личностный адаптационный потенциал, который опосредован: адекватной самооценкой личности как основным аспектом саморегуляции, определяющим адекватность восприятия условий деятельности и собственных потенциалов; нервно- психической устойчивостью, уровень формирования которой обеспечивает стресс-толерантность; конфликтность личности; приобретённый опыт социального общения; чувство социальной поддержки, обеспечивающее личную значимость и значимость для окружения, что так или иначе можно отнести к личностным и средовым ресурсам совладания и умению ими пользоваться и управлять» [48, с.35].

Перечисленные характеристики являются значимыми при оценке ситуации и прогнозе успешной адаптации и при оценке временных параметров восстановления психологического равновесия личности.

Александрова Л.А [1] определяет стрессоустойчивость как интегральную способность личности, выделяя в ее структуре блок общих и блок специальных способностей. К общим в этом случае отнесены те особенности личности, которые безусловно (универсально) задействованы в психологическом преодолении, осуществляемом зрелой личностью. Их можно также называть психологическими или личностными ресурсами, следуя зарубежной традиции. Сюда включаются базовые личностные установки, ответственность, самосознание, интеллект и смысл как главный вектор, организующий активность человека и придающий этой активности сознательность.

Специальными способностями в этом случае будут выступать навыки

преодоления различных типов ситуаций и проблем, взаимодействия с людьми, саморегуляции и т.д., словом, те, которые отвечают за успешность решения конкретных специфических жизненных проблем.

Александрова Л.А. указывает на сходство специальных способностей с пониманием «личностного адаптационного потенциала», трактуемым вслед за А.Г. Маклаковым и включающим различные базовые навыки и умения человека, а также навыки и опыт использования копинг-стратегий. Сюда включаются коммуникативные способности, организаторские, эмпатические, рефлексивные, обеспечивающие эффективную реализацию избранной стратегии преодоления [48].

В контексте когнитивной теории стресса и копинга феномен копинг-поведения можно определить как направленность личности на сохранение определенного равновесия между требованиями окружающей среды и наличием ресурсов, которые удовлетворяли бы эти требования.

В осмыслении принципов использования копинг-ресурсов для предотвращения и профилактики выгорания представляет интерес концепция психологического стресса и «консервации» ресурсов Хобфолла С. [78].

Согласно данной концепции, стресс возникает: 1) в ситуациях, представляющих угрозу потери ресурсов; 2) в ситуациях фактической потери ресурсов; 3) в ситуациях отсутствия адекватного возмещения истраченных ресурсов, когда вложение личных ресурсов для достижения желаемого значительно превышает получаемый результат.

В аспекте ресурсной концепции личностные, поведенческие и социальные переменные, отрицательно связанные с показателями выгорания, обозначаются как ресурсы, которые при определенных условиях обуславливают стойкость к развитию синдрома выгорания.

Ресурсный подход делает акцент на то, что существует процесс «распределения ресурсов» который объясняет тот факт, что некоторым людям удается сохранять здоровье и адаптироваться несмотря на различные жизненные обстоятельства.

Для повышения стрессоустойчивости важным оказывается накопление (консервация) ресурсов даже тогда, когда нет действующего стресса. Стратегия накопления ресурсов представляет собой некоторый антиципаторный («предвосхищающий», предупреждающий) копинг. Во многих случаях он становится ключом к пониманию ответных стресс-реакций и стратегий преодолевающего поведения. К сожалению, данный копинг мало описан в специальной психологической литературе.

Хобфолл называет ресурсами то, что ценно для человека и помогает ему сохранять психологическую устойчивость в стрессогенных ситуациях. Ресурсы включают в себя объекты (цели), состояния, личные и энергетические характеристики, которые либо сами по себе необходимы для выживания (прямо или косвенно), либо служат средствами достижения лично значимых целей.

Центральный принцип теории «консервации» ресурсов заключается в том, что люди стремятся получить, сохранить и приумножить то, что ценно для них, и стараются использовать свои ресурсы наилучшим способом.

Второй принцип теории «консервации» ресурсов: люди должны инвестировать (вкладывать) ресурсы для защиты от их потери, люди стремятся восстановить (вернуть) потерянные и приобрести новые ресурсы.

В моделях развития выгорания отмечается, что на ранних его стадиях люди пытаются сражаться с непрерывными (продолжающимися) рабочими стрессорами путем высокого уровня вложения личных ресурсов, направленного на преодоление. На этой стадии люди перевозбуждены, тревожны и фрустрированы, если у них недостаточно ресурсов, чтобы можно было решить проблему.

На этой стадии люди пытаются применить проблемно-сфокусированные стратегии поведения (вложение дополнительного времени, личной энергии, поиск дополнительной информации и других ресурсов, обращенных на поиск решений проблемы). Если этих ресурсов недостаточно, люди переключаются на защитное поведение для сохранения или восполне-

ния своих ресурсов.

Проводя верную «защитную политику», они запасают ресурсы, какие могут, уменьшают косвенные потери ресурсов, которые идут от постоянного вложения в неознаграждаемые решения, и ограничивают потерю личных ресурсов. Потеря ресурсов в значительной мере связана с длительной экспозицией негативной обратной связи, которую люди получают на своем рабочем месте. Психическое выгорание — растянутый во времени стресс, в процессе которого человек растрчивает свои ресурсы, не получая взамен практически ничего (достойной зарплаты, благодарности от реципиентов и т. п.). Цена этого — эмоциональное истощение, чувство деперсонализации, неудачи и сопутствующие негативные эмоции и переживания, потеря душевного благополучия.

Ресурсные теории предполагают, что существует некоторый комплекс ключевых ресурсов, которые «управляют» или направляют общий фонд ресурсов. То есть «ключевой ресурс — это главное средство, контролирующее и организующее распределение других ресурсов».

В рамках ресурсного подхода рассматривают широкий спектр различных ресурсов, как средовых (доступность инструментальной, моральной и эмоциональной помощи со стороны социальной среды), так и личностных (навыки и способности индивида).

Хобфолл предлагая теорию сохранения ресурсов рассматривает при этом два класса ресурсов: материальные и социальные, или связанные с ценностями (*esteem*). Так, например, одни в качестве главного ресурса в совладании со стрессом рассматривает оптимизм. Другие исследователи в качестве одного из ресурсов, влияющих на используемые копинг-стратегии, предлагают конструкт «жизнестойкость»

Конструкт самооэффективности, разработанный Бандурой А. [7], также можно рассматривать как важный ресурс, влияющий на копинг поведение. Концепция самооэффективности относится к умению человека осознавать свою способность выстраивать собственное поведение, которое соответству-

ет специфической задаче или ситуации.

С самоэффективностью связаны познавательные процессы, которые относятся к внутренним убеждениям людей об их собственной способности совладания. Это убеждение в человеке подчеркивает способность к «центральной» организации и использованию собственных ресурсов, а также способность к получению ресурсов из окружающей среды.

Ресурсы индивида образуют реальный потенциал для совладания с неблагоприятными жизненными событиями. Даже простое их наличие обеспечивает адаптивную функцию: придает уверенность человеку, поддерживает его самоидентичность, подкрепляет самоуважение. Однако стрессовые ситуации требуют привлечения дополнительных ресурсов.

Под ресурсами понимаются внутренние и внешние переменные, способствующие психологической устойчивости в стрессогенных ситуациях. Ресурсы - это средства к существованию, возможности людей и общества. Ресурсы - это жизненные ценности. Они могут быть осязаемыми и символическими, материальными и моральными. Они часто становятся объектами обмена между людьми: деньги, товары, услуги, информация, имущество, статус, любовь и т.п. Ресурсы - это все то, что человек использует, чтобы удовлетворить требования среды.

В настоящее время различают два крупных класса ресурсов: личностные и средовые. Иногда их называют психологическими и социальными ресурсами. Личностные ресурсы включают навыки и способности индивида, а средовые - отражают доступность инструментальной, моральной и эмоциональной помощи со стороны социальной сети. Более детальные классификации не только идентифицируют конкретные ресурсы, но и зачастую указывают на их источники.

Следовательно, успешность управления стрессорами напрямую зависит от характера и степени наличных и доступных ресурсов. Известно, что моральное состояние (например, оптимизм) и энергичность (запас жизненных сил) влияют на стойкость, а вера в свою результативность - на настойчивость

при решении трудных жизненных проблем. Наличие же материальных средств открывает доступ к информационным, юридическим, медицинским и другим формам профессиональной помощи. Доступность ресурсов в социальной структуре различна так как в обществе неравномерно распределяются не только материальные блага, но и уважение, престиж, власть. Вследствие этого люди с низким экономическим статусом чаще чувствуют бессилие перед лицом стрессовых обстоятельств, нежели представители обеспеченных слоев общества.

Муздыбаев К. [51] отмечает, что люди, обладающие небольшими ресурсами, чаще выбирают стратегию избегания по сравнению с теми, кто не испытывает в них недостатка.

Однако даже если ресурсов достаточно, нередко они остаются неиспользованными. Препятствием для их применения становятся личные деструктивные ценности, общественное мнение (например, боязнь потери уважения), личностные качества (например, застенчивость, гордость). Так, известно, что, имея возможность получить финансовую помощь от государственных структур, некоторые люди отказываются обращаться за такой помощью. Экспериментальные же исследования установили, что причинами, сдерживающими поиск помощи, часто оказываются возможный ущерб самоуважению личности, ее стремление не ухудшать мнение окружающих о самой себе, нежелание показывать свою слабость, а также боязнь потерять свою независимость и др. Однако нередко люди отказываются от просьбы о помощи из-за иллюзии собственной неуязвимости и нереалистичного оптимизма относительно позитивного финала событий.

Селье Г. предложил различать два вида адаптационных ресурсов человеческого организма при стрессе: поверхностная адаптационная энергия и глубокая адаптационная энергия [67].

Поверхностные ресурсы организма активизируются в стрессовой ситуации по первому требованию, они достаточно легко восстанавливаются, например, после отдыха, полноценного сна и питания, психофизической ре-

лаксации и др. Если происходит восстановление психоэнергетических (адаптационных) ресурсов, то организм не переходит в состояние предболезни. Согласно гипотезе Г. Селье, поверхностная адаптационная энергия восполняется за счет глубокой адаптационной энергии, которая мобилизуется путем адаптационной перестройки гомеостатических механизмов организма. Активизация глубокой адаптационной энергии начинается тогда, когда человек долго находится в стрессогенной ситуации и израсходованы поверхностные энергетические ресурсы. Истощение глубоких ресурсов необратимо и ведет к старению и гибели организма.

Перре М. [57] отмечает, что стресс-толерантность личности и выносливость по отношению к фрустраторам зависит от поддержки, моральной помощи, соучастия, сочувствия других людей, солидарности группы. Распад социальных связей влечет за собой ломку интраиндивидуальной структуры личности, возникновение острых внутренних кризисов, дезорганизирующих поведение. Социальная поддержка в группе, работающей в условиях стресса, не снижая уровня напряженности (стресса), может способствовать переводу его неблагоприятных проявлений в благоприятные, т. е. переводению дистресса в эустресс.

Социальная поддержка может быть институциональной, исходящей от государственных структур; корпоративной, связанной с профессионально-трудовой структурой (административная, профсоюзная поддержка), и межличностной, исходящей от отдельных людей (семьи, друзей, знакомых). Разновидностью социальной поддержки является социально-психологическая поддержка: эмоциональная, информационная, инструментальная или функциональная. Социальная и социально-психологическая поддержка выступает в качестве некоторого буфера между стрессом и его негативными последствиями, смягчает патогенное действие стресса, оказывающего влияние на здоровье.

Социальная поддержка - это внешний ресурс, она представляет собой весьма специфическую переменную, зависящую от готовности личности об-

ратиться за помощью.

Способность обратиться за внешней поддержкой и принять ее — это внутренний ресурс личности, который во многом зависит от социально-психологической активности, направленной на формирование вокруг себя персональной сети поддержки, и готовности обратиться к ней в трудные периоды жизни. Социальная поддержка — важный ресурс сохранения психологической устойчивости личности в стрессовых ситуациях. Многие авторы отмечают, что положительное социальное окружение (семья, друзья, коллеги) также может быть одним из важнейших факторов сохранения стрессоустойчивости личности. В связи с этим социальное окружение может рассматриваться как социально-психологический ресурс преодоления стресса.

Следующий ресурс стрессоустойчивости — психологическая компетентность индивида, уровень его психологической грамотности и культуры. Вместе с социальным опытом она определяет конкретные формы адаптивных процессов в стрессовых ситуациях.

К наиболее изученным в настоящее время личностным ресурсам преодоления стресса относятся следующие: 1) активная мотивация преодоления, отношение к стрессам как возможности приобретения личного опыта и возможности личностного роста; 2) сила Я-концепции, самоуважение, самооценка, собственная значимость, самодостаточность; 3) активная жизненная установка: чем активнее отношение к жизни, тем больше психологическая устойчивость в стрессовых ситуациях, позитивность и рациональность мышления; эмоционально-волевые качества, физические ресурсы (состояние здоровья и отношение к нему как к ценности).

К информационным и инструментальным ресурсам относятся: 1) способность контролировать ситуацию; 2) использование методов или способов достижения желаемых целей (мастерство, способность, успешность); 3) способность к адаптации, интерактивные техники изменения себя и окружающей ситуации, информационная и деятельностная активность по преобразованию ситуации взаимодействия личности и стресс-ситуации; 4) способность

к когнитивной структуризации и осмыслению ситуации; 5) материальные ресурсы: высокий уровень материального дохода и материальных условий (позволяющие восстанавливать первичные физиологические потребности), безопасность жизни, стабильность оплаты труда, хорошие гигиенические факторы труда и жизнедеятельности.

Особую категорию ресурсов стрессоустойчивости представляют характер и способы преодоления стрессовых ситуаций — стратегии и модели преодолевающего поведения.

Характер преодолевающего поведения зависит от жизненной позиции, активности личности, от потребностей в самореализации своих потенциалов и способностей.

С позиций когнитивно-поведенческого подхода преодоление рассматривается как совокупность когнитивных и поведенческих усилий, затрачиваемых индивидом для ослабления стресса, или как стабилизирующий фактор, который помогает людям поддерживать психосоциальную адаптацию в течение периодов стресса. Концептуализация процессов преодоления занимает центральное место в современных теориях психологического стресса. Однако в настоящее время нет однозначного понимания многих механизмов преодоления. Например, необходимо более полное понимание того, как преодоление соотносится с факторами стрессоустойчивости, а также того, как ситуационные (средовые) факторы могут опосредовать преодоление в процессе стресса.

Психологическое предназначение преодоления заключается в том, чтобы человека наилучшим образом адаптировать к требованиям ситуации путем овладения, ослабления или смягчения этих требований, тем самым нивелируя воздействие стрессовой ситуации.

Как указывает в своей работе Нартова-Бочавер С. К. [53], понятие преодоления охватывает широкий спектр человеческой активности, включая в общем виде все виды взаимодействия субъекта с внутренними и внешними задачами, при этом большое значение имеют дополнительные (характеризу-

ющие задачу и психологические особенности субъекта) условия.

В настоящее время выделяются три подхода к проблеме преодоления. Первый рассматривает преодоление с точки зрения динамики эго — как один из способов психологической защиты, ослабляющий напряжение. Второй подход рассматривает преодоление, исходя из теории черт личности, — как относительно постоянную склонность отзываться на стрессовые воздействия определенным образом. В третьем, наиболее распространенном, подходе преодоление понимается как динамический процесс, особенность которого определяется не только ситуативными факторами, но и степенью столкновения субъекта с внешним миром, стрессовым событием.

Большинство классификаций копинг-ресурсов построено на основе предложенных Р. С. Лазарусом и С. Фолкманом видов психологического преодоления: проблемно-ориентированного (усилия направляются на решение возникшей проблемы) и эмоционально-ориентированного (изменение собственных установок в отношении ситуации).

Обе стратегии представляют собой попытки справиться с требованиями проблемы или ситуации: в первом случае мобилизуются ресурсы поведения; они направлены на изменение проблемы, вызвавшей дистресс. Во втором случае мобилизуются ресурсы для регулирования переживаний стресса. Усилия, направленные на регулирование эмоционального отклика (реакции) на ситуацию стресса, могут иметь много форм. Как предложили Р. С. Лазарус и С. Фолкман, они могут включать: усилия, направленные на уменьшение эмоционального дистресса (например, дистанцирование), когнитивное изменение события (ориентация на его положительные аспекты), намеренное усиление дистресса, чтобы мобилизоваться для действия, и другие стратегии. Выделяют проблемно-ориентированное преодоление и эмоционально-ориентированное преодоление (самообвинение, избегание, предпочитаемое истолкование).

Другие исследователи подчеркивают, что, несмотря на терминологические различия, можно говорить о двух основных моделях мобилизации ко-

пинг-усилий: усилия, сфокусированные на цели, и усилия, направленные на процесс. Модели, ориентированные на цель, представляют усилия по изменению или «пересиливанию» тех факторов среды, которые воспринимаются как стрессовые, или усилия по преодолению или регулированию собственных неприятных эмоций, возникающих в связи со стрессовым эпизодом. Примером могут служить когнитивно-оценочная модель Лазаруса и Фолкмана, сфокусированная на проблемно-эмоциональных аспектах, и модель преодоления М. Перре, ориентированного на себя или на среду. Модели, ориентированные на процесс, представляют собой стремление к поиску стрессора или избеганию его.

По степени овладения ситуацией выделяются активные и пассивные стратегии преодоления. К активным стратегиям относятся: активно-когнитивный копинг (оценка ситуации), активно-поведенческий копинг (вмешательство в ситуацию, избегание).

Александрова Л.А. [1] выделяет в качестве стратегий совладания с жизненными трудностями преобразующие стратегии и стратегии приспособления (изменения собственных характеристик и отношений к ситуации). К вспомогательным приемам сохранения равновесия в сложных ситуациях можно отнести «техники борьбы» с эмоциональными нарушениями, которые вызваны неустранимыми, с точки зрения субъекта, событиями носящими негативный характер. Уход и бегство из трудной ситуации, которые могут осуществляться не только в практической деятельности, но и в психологической форме — путем внутреннего отчуждения или подавления мыслей о ней. Эти приемы неконструктивны в том смысле, что не устраняют трудную проблему, но позволяют на некоторое время облегчить психическое состояние.

Одной из важных проблем исследования преодоления является изучение последствий различных стратегий преодоления для уровня саморегуляции человека, а также их эффективности. Считается, что проблемно-ориентированные стратегии эффективны и имеют положительные взаимосвязи с измерениями психологического здоровья. Опора на эмоционально-

ориентированные стратегии, с другой стороны, связывается с плохим психическим здоровьем. В настоящее время подвергается сомнению предположение о том, что использование проблемно-ориентированного преодоления всегда будет более адаптивным, чем эмоционально-ориентированное преодоление.

Современные исследования свидетельствуют о том, что эффективные усилия по преодолению должны быть конгруэнтны способности человека контролировать ситуацию. То есть проблемно-ориентированные стратегии преодоления будут более эффективными, если событие потенциально можно взять под контроль, в то время как эмоционально-ориентированный копинг будет более адаптивным в случае низкого контроля над ситуацией.

Согласно информационной модели стрессоустойчивости, к ресурсам преодоления стресса относятся:

Когнитивное преодоление — понимание причин стресса, осмысление ситуации и включение ее образа в целостное представление субъекта о себе, окружении и взаимосвязях с ним. Поиск и оценка возможных средств, которые могут быть мобилизованы для преодоления стресса, поиск конструктивных стратегий преодоления, самооценка, поиск самоподкрепления и поддержки.

Эмоциональное преодоление — осознание и принятие своих чувств и эмоций, потребностей и желаний, овладение социально приемлемыми формами проявления чувств, контроль динамики переживания, устранение застреваний, неполного отреагирования и др.

Поведенческое (деятельностное) преодоление — перестройка поведения, коррекция стратегий и планов, задач и режимов деятельности, активизация или дезактивация поведения или деятельности.

Социально-психологическое преодоление — изменение направленности личности, коррекция жизненных ценностей или их приоритетов, расширение пространства социальных ролей, позиций и межличностных отношений.

Как показывают зарубежные исследования, социальная поддержка и стремление полагаться на нее — важнейший ресурс устойчивости от выгорания. Социальные ресурсы связаны с устойчивостью к выгоранию, поскольку тем, кто обладает большей социальной поддержкой, помогает как осознание того, что они не окажутся одни в трудную минуту, так и фактическая инструментальная помощь, к которой они могут обратиться в стрессовой ситуации. В этом случае сама по себе вера в то, что всегда можно положиться на социальную поддержку, помогает конструктивно перерабатывать жизненные и рабочие стрессы.

Среди личностных ресурсов таким фактором является интернальный локус контроля и связанные с ним конструкты типа «уверенность в себе» и «самоэффективность».

Соловьёва С.Л. отмечает, что интернальный локус контроля связан со стрессоустойчивостью, поскольку люди с более высоким его уровнем настойчивее в достижении своих целей, что способствует успеху [70].

По данным Налчаджян А.А. [52], к личностным ресурсам преодоления выгорания относятся: социальная смелость, ответственность, настойчивость, высокая нормативность поведения, радикализм, высокая мотивация достижения. Поведенческими ресурсами преодоления выгорания являются: активные и просоциальные модели поведения (смелость и широта вступления в социальный контакт, поиск социальной поддержки и готовность к ее принятию, асертивное поведение).

Хотя проведено уже немало исследований, связывающих личностные и социальные ресурсы со стрессоустойчивостью, С. Хобфолл отмечает, что для изучения данного вопроса необходимо использовать динамические модели их взаимодействия, а не статические, так как в статических моделях не учитывается, что ресурсы сами по себе изменяются под воздействием стрессовых обстоятельств.

Другие исследователи эмпирическим путем показали, что социальные ресурсы часто уменьшаются, когда люди подвергаются воздействию стресса.

Еще одна группа ученых получила аналогичные данные о том, что даже личностные, когнитивные ресурсы могут уменьшаться под воздействием стресса, поскольку стрессовая ситуация подрывает веру в собственные силы, например веру в собственную компетентность. В контексте стрессоустойчивости вера рассматривается как важнейший поддерживающий и динамизирующий личностный ресурс. Возможно, стрессовая ситуация бросает вызов энергии и мотиву, необходимым для того, чтобы применить этот ресурс.

В теории сохранения ресурсов Хобфолла потеря ресурсов рассматривается как первичный механизм, ведущий к стрессовым реакциям. В то же самое время, когда имеет место потеря ресурса, другие ресурсы призваны ограничить инструментальное, психологическое и социальное воздействие разворачивающихся событий. Потеря «душевных» и социальных ресурсов, потеря субъективного благополучия — это прямой путь к выгоранию и потере здоровья личности.

Таким образом, в представлении о мерах преодоления синдрома выгорания, исследователи сходятся во мнении, что наилучшим способом является предотвращение, профилактика возникновения этого состояния, ориентация на осознание и конструктивное использование внутренних и социальных ресурсов, потенциалов личности педагога для самовосстановления и накопления как личностных, так и средовых ресурсов совладания.

Необходимая и базовая составляющая профилактики синдрома эмоционального выгорания – это личностная психологическая подготовка педагога не только с помощью теоретического обучения основам психологических знаний, сколько обучение практическое, ориентированное на формирование стрессоустойчивости профессионала и навыков высокоэффективного профессионального копинг-поведения.

Изучение существующей проблематики приобретает особую актуальность, поскольку грамотная диагностика, профилактика и коррекция развития «выгорания» могут помочь в приостановке начавшегося процесса или предотвратить его возникновение.

Предпочтение неконструктивных стратегий поведения выступает в качестве риска развития синдрома выгорания. Выгорание меньше затрагивает людей с опытом успешного преодоления профессионального стресса и навыков конструктивного изменения поведения в напряженных условиях. Преодолевающее поведение должно быть направлено на то, чтобы найти социально приемлемый способ проявления отрицательных чувств и эмоций, связанных с конфликтом или кризисом.

Следовательно, профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел должна быть периодом, в котором необходимо формирование соответствующего профессии копинг-поведения, позволяющего всегда адекватно реагировать на стрессовое раздражение. В процессе профессиональной подготовки необходимо, на наш взгляд, формирование у будущих сотрудников правоохранительных органов системы представлений об основных психологических механизмах и закономерностях совладания со стрессом, а также приобретение практических навыков конструктивного совладания со стрессом; формирование профессионально-психологической устойчивости и мобилизации внутренних ресурсов личности в целях эффективного управления своим поведением в напряженных ситуациях будущей профессиональной деятельности.

На основании вышесказанного стоим отметить, что копинг-стратегии – это актуальные ответы личности на воспринимаемую угрозу, способ управления стрессором. Психологическое предназначение преодоления заключается в том, чтобы человека наилучшим образом адаптировать к требованиям ситуации путем овладения, ослабления или смягчения этих требований, тем самым нивелируя воздействие стрессовой ситуации.

## 1.2. Изучение феномена агрессивности в отечественной и зарубежной психологии

Множество исследований агрессивности в психологии позволяют нам сделать вывод о том, что данная тема с каждым разом получает широкий резонанс среди учёных и психологов. Любое психологическое исследование агрессивности требует от исследователя больших усилий по следующей причине: следует разводить два понятия – агрессия и агрессивность. В психологической литературе нет чёткого разделения этих двух понятий, что позволяет нам сделать вывод о том, что один термин может подменяться другим. Также основы изучения истинной природы агрессивности должны обязательно коснуться изучения корней агрессивного намерения.

Агрессивность присутствует в период предшествующий интеграции личности. Младенец бьёт ножками уже в животе матери, можно допустить, что он таким образом хочет освободиться. Младенец уже в несколько недель ударяет воздух вокруг своих рук, нельзя полагать, что у него есть намерение ударить. Младенец кусает сосок своими деснами, но нельзя полагать, что он хочет разрушать или делать больно. Вначале агрессивное поведение является почти синонимом активности, она относится к частичному функционированию. Это частичное функционирование является тем, что позже ребенок будет организовывать в агрессивность по ходу своего личного развития. В случае заболевания пациент может проявлять активность и агрессивное поведение без определённой сформированной цели сделать больно или навредить кому-либо. Другими словами, если индивид не имеет патологических нарушений в его психической деятельности, то он способен самостоятельно и автономно управлять собственным поведением, в том числе и агрессивностью.

С позиции психоаналитического подхода, агрессивность является частью первоначального выражения любви. Лучше всего ее описывать в терминах оральности, поскольку именно первые либидинальные импульсы являются предметом изучения психоаналитиков. Оральный эротизм содержит в

себе агрессивные элементы, и у здорового человека именно оральное либидо устанавливает основу большей части эффективной агрессивности, то есть агрессивного намерения, распознаваемого индивидуумом и окружающими его людьми.

Также нужно отметить, что среди общих мыслей и воспоминаний прогрессивным образом различаются с одной стороны те, которые остаются в сознании – постоянным образом или лишь при некоторых обстоятельствах - и с другой стороны, те, которые составляют вытесненное бессознательное, поскольку они нагружены невыносимым аффектом. Британский педиатр и детский психоаналитик Винникотт Дональд Вудс [21] считал, что тему агрессивного поведения и агрессивного влечения нужно изучать неразрывно от друг друга. Ни один агрессивный акт не может быть полностью понят в качестве изолированного феномена. У ребенка, таким образом, изучение агрессивного проявления предполагает изучение следующих данных:

1. Ребенок внутри своего окружения вместе со взрослыми, которые заботятся о нем.

2. Зрелость ребенка в соответствии с его возрастом и аффективным возрастом.

3. Ребенок, который наслаждается зрелостью соответствующей своему возрасту, несет в себе все уровни незрелости, которая позволяет ему сохранить контакт с примитивным состоянием.

4. Ребенок – личность -больной представляющий фиксации на ранних стадиях развития.

5. Ребенок, который находится в относительно неорганизованном аффективном состоянии, ещё способный к более-менее легкой регрессии и к выздоровлению через спонтанную регрессию.

Необходимо описать теоретическую стадию «небеспокойства, нетревоги» или жестокости; можно сказать, что на этой стадии ребенок существует в качестве личности и у него есть цель, о которой он и не ведает. Ещё не учитывается тот факт, что разрушаемое младенцем в состоянии возбуждения

идентично тому, что он уважает в спокойных состояниях, между периодами возбуждения. В эти моменты его любовь доходит до воображаемого нападения на тело матери. Агрессивность тут является частью любви.

В некоторой степени можно наблюдать это в диссоциации между спокойными проявлениями личности и проявлениями в состоянии возбуждения; обычно милые и любезные дети- состояние несвойственное детям – впадают в агрессивные состояния против тех, кого любят и не чувствуют себя полностью ответственными за эти действия. Если на этой стадии аффективного развития агрессивность исчезает, то развивается различного уровня нарушение способности любить, то есть способность устанавливать объектные отношения.

Почебут Л.Г. [58] на основе опросника Басса-Дарки, позволяет дифференцировать такие виды агрессивного поведения, как вербальная, физическая, предметная, эмоциональная агрессия, а также самоагрессия. Агрессивность рассматривается автором как проявление дезадаптации и интолерантности. Агрессия (агрессивность) бывает:

1. Физическая и вербальная. Физическая агрессия - использование физической силы против другого лица или объекта; вербальная — выражение негативных чувств как через форму (ссора, крик, визг), так и через содержание вербальных реакций (угроза, проклятья, ругань).

2. Прямая или косвенная. Прямая агрессия непосредственно направленная на человека, косвенная -действия, которые окольным путем направлены на другое лицо (злые сплетни, шутки и т. п.), и действия, характеризующиеся ненаправленностью и неупорядоченностью (взрывы ярости, проявляющиеся в крике, топанье ногами, битье кулаками по столу и т. п.).

3. Внешняя агрессия и аутоагрессия. Внешняя агрессия направлена на окружающих, внутренняя - на себя: самообвинении, самоунижении, нанесении себе телесных повреждений вплоть до самоубийства;

1. Защитная или провоцирующая. Защитная — агрессия в ответ на чьи-то агрессивные (или кажущиеся агрессивными) действия. Провоцирующая агрессия - первое проявление агрессии, «первая атака».

2. Здоровая (обоснованная) и необоснованная (деструктивная). Границы агрессии (агрессивности) бывает трудно определить. Для кого-то агрессивностью представляется то, что другие назовут просто энергичностью. Если агрессия имеет основания, выглядит привлекательно и вызывает симпатии, она может получить название здоровой агрессивности.

3. Враждебная и инструментальная. Источником «враждебной» агрессии является гнев, и её конечная цель – причинить вред. Если же причинение вреда не самоцель, а лишь средство достижения какой-либо другой цели, то это «инструментальная» агрессия.

Служебная деятельность личного состава органов внутренних дел сопряжена с повышенной ответственностью, а следовательно, напряженностью, высокими психологическими и физическими перегрузками, работой в экстремальных условиях. Служба в правоохранительных органах связана с необходимостью постоянно работать в режиме большого напряжения и самоотдачи. Эта деятельность требует соблюдения строгой иерархии, особого организационного построения и межличностного общения, дисциплины, приближающейся к военной, повышенной социальной и профессиональной ответственности и высокой степени риска потери здоровья, а иногда и жизни. Контакт с криминальным контингентом, конфликтные ситуации увеличивают психоэмоциональные нагрузки работников данной службы. Отрицательное воздействие профессии на личность может носить частичный или полный характер. Признаком негативного влияния профессии на личность является появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний, в том числе агрессивности.

Фактором, усиливающим агрессивность сотрудника УМВД, может являться ношение оружия. Враждебное психическое состояние, гнев человека, сочетаясь с восприятием оружия, приводят к «освобождению» агрессивных

действий, к их развязыванию. Вид оружия усиливает «разрушительную» мотивацию человека. Оружие оказывает подобное влияние на поведение человека, если воспринимается и интерпретируется адекватно, т. е. как средство причинения вреда другому человеку. Но если наличие оружия всегда усиливает агрессивность человека, то относительно агрессии как формы социального поведения отмечаются индивидуальные различия, которые обусловлены различными используемыми адаптивными стратегиями

С конца 1992 г. возросло количество жалоб, поступающих в правозащитные организации от граждан, подвергшихся пыткам, истязаниям, избиениям в отделениях полиции, следственных отделах и изоляторах временного содержания. Большинство привлеченных к уголовной ответственности сотрудников органов внутренних дел совершили должностные преступления и преступления против правосудия. Вызывает тревогу рост числа злоупотреблений должностными полномочиями, фактов взяточничества, должностного подлога. В Москве в 2014 г. за нарушения законности и преступления за 8 месяцев возбуждено 134 уголовных дела в отношении сотрудников правоохранительных органов. В общественную организацию «Комитет против пыток» продолжают поступать обращения из регионов [5].

В поверхностном житейском сознании населения, средств массовой информации агрессивность является синонимом злостных деяний. Однако в психологии не всякое агрессивное поведение является злым умыслом, таковым его делает мотив деятельности, т. е. те ценности, ради достижения и обладания которыми деяние совершается. Внешние практические действия могут быть сходны, но их мотивационные компоненты прямо противоположны как в случаях с насильственными действиями сотрудников УМВД в отношении подозреваемых (задержание, надевание наручников, обыск и др.), так и в случаях агрессии правонарушителей в отношении граждан. Каждая личность должна обладать определенной степенью агрессивности в качестве проявления инстинкта самосохранения. Известно, что низкий уровень агрессивности приводит к пассивности, ведомости, конформности и т. д. Сотрудник органов

внутренних дел (далее - ОВД) обязан обладать определенной степенью агрессивности, иначе он не сможет противостоять правонарушителям (например, даже надевание наручников чаще всего сопровождается той или иной формой протеста), мотив сопротивления при этом всегда имеет деструктивную направленность. Чрезмерное развитие агрессивности определяет весь облик личности, человек может стать конфликтным, неспособным на определение разумных границ преодоления сопротивления.

Анализ деятельности оперативных сотрудников показывает, что у полицейского определенная доля агрессивности предусмотрена требованиями профессии: задержание, надевание наручников, обыск и др. Оперативно-розыскные мероприятия, предусмотренные законом, производятся, как правило, против желания лиц, к которым они применяются. Эти действия СМИ и обыватели ошибочно рассматривают как насилие. Сотрудники УМВД сталкиваются не только с оказанием физического сопротивления, но и с вербальными оскорблениями и угрозами, выдержать подобное может только опытный человек

Ухудшение качества работы личного состава и психологического отбора связано с тяжестью требований, предъявляемых к полицейским, не соответствующих материальной оценке данного труда, а также с интенсификацией труда, связанной с сокращениями численности после реформирования. Уменьшилось количество лиц, имеющих соответствующее высшее образование и стаж работы более трех лет, не говоря о личных психологических качествах отбираемых (склонность к агрессивным действиям, садистские наклонности), аналогичным образом меняется качественный состав и других структур.

Как ни парадоксально, но разумных пределов агрессивности требует от полицейских профессия. Агрессия и насилие в органах внутренних дел, действительно, признак бессилия. Это бессилие обусловлено отставанием не только технических сил и средств, но и недостаточностью морально-психологической подготовки [17].

Зная условия деятельности сотрудников полиции и психологические корни их агрессивности, можно сделать научные предположения и выводы, которые позволят наметить и разработать эффективные пути профилактики должностных правонарушений. Данный анализ причин агрессивности полицейских показывает, что для их профилактики необходимы меры как психологического, так и социально-правового и антикризисного характера.

Подводя итог, хочется отметить, что агрессивность – это черта личности, либо кратковременное эмоциональное состояние, проявляющееся в открытой злобе, недовольстве, стремлении к самоутверждению за счёт других. Агрессивность предполагает действие напролом, грубое преследование своих целей, неуважение к чувствам других людей. Эрих Фромм выделил два типа агрессивности: инструментальную и враждебную. И если первая действительно необходима человеку, чтобы отстаивать своё достоинство и интересы, то вторая разрушительна для личности.

## **ГЛАВА 2. Эмпирическое исследование связи копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем**

### **2.1. Организация и методы исследования**

Теоретические положения, изложенные в первой главе, мы использовали при организации исследования связи копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем.

Целью нашего исследования стало изучение характера связи между копинг-стратегиями и агрессивностью у сотрудников УМВД с различным стажем профессиональной деятельности.

В данном эмпирическом исследовании мы решили изучить особенности копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД; выявить различия по показателям копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД, имеющих различный профессиональный стаж; определить характер связи между показателями копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД, имеющих различный профессиональный стаж; определить степень влияния стажа сотрудников УМВД на их копинг-стратегии и агрессивность; а также разработать рекомендации и программу тренинга.

Исследование проводилось на базе УМВД России по Белгородской области. В его проведении принимало участие 84 человека, разделённые на три группы по продолжительности срока службы: 1 (29 человек) – сотрудники со стажем до 5 лет; 2 (26 человек) – сотрудники со стажем от 5 до 10 лет; 3 (29 человек) – сотрудники со стажем службы свыше 10 лет. Профессиональный стаж респондентов варьирует от 1 года до 20 лет.

Методиками исследования послужили: «Способы совладающего поведения» Лазаруса (Крюкова Т.Л., Куфтяк Е.В. Опросник способов совладания) [43], опросник агрессивности А.Басса-А.Дарки (в модификации Резапкиной Г.В.) [21].

Опросник «Способы совладающего поведения» Лазаруса предназначен для определения копинг-механизмов, способов преодоления трудностей в различных сферах психической деятельности, копинг-стратегий. Данный опросник считается первой стандартной методикой в области измерения копинга. Методика была разработана Р. Лазарусом и С. Фолкманом в 1988 году, адаптирована Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой в 2004 году. Совладание с жизненными трудностями, как утверждают авторы методики, есть постоянно изменяющиеся когнитивные и поведенческие усилия индивида с целью управления специфическими внешними и (или) внутренними требованиями, которые оцениваются им как подвергающие его испытанию или превышающие его ресурсы. Задача совладания с негативными жизненными обстоятельствами состоит в том, чтобы либо преодолеть трудности, либо уменьшить их отрицательные последствия, либо избежать этих трудностей, либо вытерпеть их. Можно определить совладающее поведение как целенаправленное социальное поведение, позволяющее справиться с трудной жизненной ситуацией (или стрессом) способами, адекватными личностным особенностям и ситуации, – через осознанные стратегии действий. Испытуемому предлагаются 50 утверждений, касающихся поведения в трудной жизненной ситуации. Испытуемый должен оценить, как часто данные варианты поведения проявляются у него.

Опросник Басса-Дарки (Buss-Durkey Inventory) разработан А. Басс и А. Дарки в 1957 г. и предназначен для диагностики агрессивных и враждебных реакций. Под агрессивностью понимается свойство личности, характеризующееся наличием деструктивных тенденций, в основном в области субъектно-объектных отношений. Враждебность понимается как реакция, развивающая негативные чувства и негативные оценки людей и событий. Создавая свой опросник, дифференцирующий проявления агрессии и враждебности, А. Басс и А. Дарки выделили следующие виды реакций:

1. Физическая агрессия – использование физической силы против другого лица.

2. Косвенная – агрессия, окольным путем направленная на другое лицо или ни на кого не направленная.

3. Раздражение – готовность к проявлению негативных чувств при малейшем возбуждении (вспыльчивость, грубость).

4. Негативизм – оппозиционная манера в поведении от пассивного сопротивления до активной борьбы против установившихся обычаев и законов.

5. Обида – зависть и ненависть к окружающим за действительные и вымышленные действия.

6. Подозрительность – в диапазоне от недоверия и осторожности по отношению к людям до убеждения в том, что другие люди планируют и приносят вред.

7. Вербальная агрессия – выражение негативных чувств как через форму (крик, визг), так и через содержание словесных ответов (проклятия, угрозы).

8. Чувство вины – выражает возможное убеждение субъекта в том, что он является плохим человеком, что поступает зло, а также ощущаемые им угрызения совести.

С целью выявления связи между показателями копинг-стратегий и агрессивности сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем, нами был использован коэффициент ранговой корреляции  $r$ -Спирмена. При использовании коэффициента ранговой корреляции условно оценивают тесноту связи между признаками, считая значения коэффициента равные 0,3 и менее, показателями слабой тесноты связи; значения более 0,4, но менее 0,7 - показателями умеренной тесноты связи, а значения 0,7 и более - показателями высокой тесноты связи.

Статистическая обработка данных проводилась с применением критерия Краскела - Уоллиса для выявления различий между показателями копинг- стратегий и агрессивности сотрудников УМВД, имеющих различный

профессиональный стаж, а также дисперсионный анализ, позволяющий проанализировать влияние стажа службы на применение неблагоприятных копинг-стратегий и агрессивности с помощью программы SPSS 19.0.[20].

## 2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования

В соответствии с задачами нашего эмпирического исследования, приступим к интерпретации и анализу полученных результатов. Сначала рассмотрим особенности копинг-стратегий сотрудников УМВД, изученных нами с помощью методики Лазаруса. На рисунке 2.2.1. представлена выраженность показателей продуктивных копинг-стратегий у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем.

Как мы видим на рисунке 2.2.1., наиболее часто стратегию «самоконтроль» проявляют сотрудники УМВД с профессиональным стажем от 5-10 лет ( $M_e=57$ ) и сотрудники со стажем от 10 лет ( $M_e=52$ ), что говорит о сильно высоком уровне проявления самоконтроля.

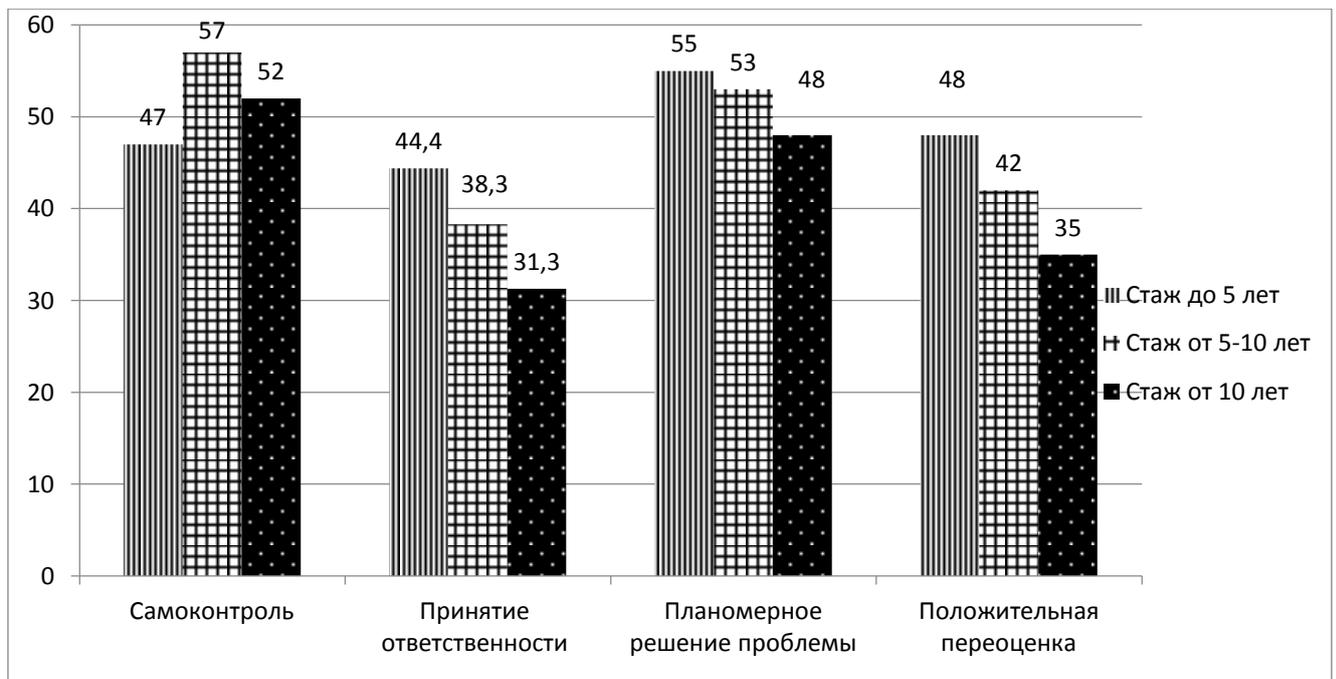


Рис. 2.2.1. Выраженность показателей продуктивных копинг-стратегий у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем ( в ср.б.: max= 65)

Интерпретируя представленные выше данные, стоит отметить, что для респондентов этой группы характерны особенности развития самоконтроля как профессионально важного качества. Исходя из классификации Е.А. Климова, сотрудники с профессиональным стажем от 5-10 лет находятся на этапе эффективной трудовой деятельности, а это значит, что процесс адаптации у них закончился. Следовательно, период вхождения в должность и период наставничества уже закончились. Сотрудники УМВД, заняв определённое место в коллективе учреждения, стали менее подвержены стрессам и более успешны в выполнении обязанностей, что невозможно без увеличения самоконтроля. Полученные результаты позволяют сделать заключение о том, что выраженное проявление самоконтроля у сотрудников может также зависеть также и из-за специфики общения с контингентом задержанных, которое требует повышенного эмоционального самоконтроля. У сотрудников с названным сроком службы уровень самоконтроля в деятельности возрос с 52 до 57 ср.б., что напрямую может быть связано с тем, что данные сотрудники УМВД находятся на этапе эффективной трудовой деятельности.

Реже данную стратегию проявляют сотрудники УМВД с профессиональным стажем до 5 лет ( $M_e=47$ ), что соответствует высокому уровню самоконтроля, так как исходя из указанной выше классификации, они находятся на этапе адаптации к профессиональной деятельности в системе МВД. На фоне адаптации возникает снижение уровня самоконтроля, что может быть связано с усилением внешнего контроля со стороны наставников и непосредственного руководства, т.к. молодые сотрудники не допускаются в полной мере к выполнению своих служебных обязанностей.

Переходя к описанию стратегии «принятие ответственности», хочется отметить, что наиболее часто данную копинг-стратегию применяют сотрудники с профессиональным стажем до 5 лет ( $M_e=44,4$ ) и сотрудники со стажем от 10-15 лет ( $M_e=38,3$ ), что свидетельствует о среднем уровне их выраженности. Используя данную копинг-стратегию поведения, сотрудники со стажем до 5 лет, находятся в процессе профессиональной адаптации, в ходе

которой у молодых сотрудников формируются модели поведения, что может быть выражено в принятии ответственности, стремлении признавать свои ошибки, решать их, и извлекать из этого определённые выводы. Также на данный показатель может оказать влияние то, что на молодых сотрудников оказывается внешний контроль со стороны наставников и непосредственного руководства, который и может приводить к тому, что молодые сотрудники системы МВД во избежание конфликтной ситуации, берут ответственность за определённые поступки и огрехи.

Анализируя выраженность копинг-стратегии «принятие ответственности» у сотрудников с профессиональным стажем от 10 лет ( $M_e=31,3$ ), стоит отметить, что резкий спад может быть связан с профессиональной деформацией сотрудников, а также с тем, что при внешней формальной причастности к профессии, сотрудники данной группы переживают внутренне неприятие профессиональной этики и ценностей, как в неприятии ответственности, агрессивному поведению, эмоциональным срывам, так и в сфере реального поведения (действие не в рамках профессиональных функций и этики, а под влиянием иных мотивов и целей).

Переходя к описанию показателей копинг-стратегии «планомерное решение проблемы», стоит отметить, что и у сотрудников с профессиональным стажем до 5 лет ( $M_e=55$ ), и у сотрудников УМВД со стажем от 5-10 лет ( $M_e=53$ ) отмечается очень высокий уровень выраженности данной копинг-стратегии. Копинг-стратегия «планомерное решение проблемы» является активной, адаптивной проблемно-ориентированной стратегией, способствующей конструктивному разрешению проблемы. Сотрудники УМВД, использующие данную стратегию в стрессовых ситуациях, сохраняют самообладание, анализируют сложившуюся ситуацию, активно взаимодействуют с внешними факторами, предпринимают осознанные шаги к решению проблемы.

Анализируя показатели копинг-стратегии «положительная переоценка» у сотрудников УМВД, стоит отметить, что чаще всех данную стратегию ис-

пользуют сотрудники с профессиональным стажем до 5 лет ( $Me=48$ ) и сотрудники со стажем от 5-10 лет ( $Me=42$ ). Эти данные могут свидетельствовать о том, что сотрудники названных выше групп, находясь в процессе социально-психологической адаптации в служебном коллективе, стараются чаще анализировать сложившуюся ситуацию с фокусированием на положительных аспектах и принятии это для себя как очередной опыт в избегании некоторого числа конфликтных ситуаций. Выбранная стратегия подталкивает сотрудников производить позитивную переоценку собственных возможностей и рассматривать проблемную ситуацию как стимул для личностного роста.

С целью выявления статистических различий по показателям продуктивных копинг-стратегий, нами был применён непараметрический статистический критерий для трёх независимых выборок Н-Крускала-Уоллиса (приложение 3). В результате по всем показателям продуктивных копинг-стратегий были обнаружены статистически значимые различия на очень высоком уровне  $p \leq 0,001$ : «самоконтроль»  $H_{эмп} = 74,6$ ; «принятие ответственности»  $H_{эмп} = 74,6$ ; «планомерное решение проблемы»  $H_{эмп} = 66,6$ ; «положительная переоценка»  $H_{эмп} = 58,5$ .

Анализируя различия при сравнении в отношении групп испытуемых с различным сроком службы по показателю «самоконтроль» ( $H_{эмп} = 74,6$ ) у сотрудников стоит отметить, что с увеличением срока служба у сотрудников УМВД возрастает уровень выраженности показателя «самоконтроль». Высокий уровень развития самоконтроля, связанный с увеличением профессионального стажа, обусловлен тем, что в системе МВД на деятельность сотрудника оказывают влияние многие факторы, которые требуют значительного уровня самоконтроля. Среди этих факторов можно выделить такие как особая значимость решаемых задач, высокая ответственность, высокая цена ошибок и их последствий, риск, опасность, дефицит времени, большая интенсивность деятельности и нагрузок на неё. Самоконтроль у сотрудников УМВД будет рассматриваться, как способность чётко выполнять профессио-

нальные действия и задачи на основе внешнего или внутреннего эталона в любых условиях служебной деятельности.

На основании вышеописанного мы можем сделать вывод, что различия по показателю «самоконтроль» у групп сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем объясняются тем, что при увеличении стажа службы сотрудников будет увеличиваться и уровень самоконтроля.

Переходя к описанию различий по показателям «принятия ответственности» ( $H_{эмп} = 74,6$ ) хочется отметить, что на рис. 2.2.1. наглядно продемонстрирован тот факт, что с увеличением профессионального стажа выбор копинг-стратегии «принятие ответственности» значительно снижается (с 44,4 – 31,3 ср.б.). Эти данные могут свидетельствовать нам о том, что сотрудники первой группы с профессиональным стажем до 5 лет, использующие чаще всех выбранную копинг-стратегию будут характеризоваться проявлением растерянности, некомпетентностью, застреванием на ошибках вместо чёткого плана действий, что может повлечь за собой принятие чрезмерной ответственности. Это может быть связано с отсутствием профессионального опыта, а также с тем, что в данный момент сотрудники находятся на этапе адаптации к профессиональной деятельности в системе МВД.

Соответственно, учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что у трёх групп испытуемых выявлены значимые различия по показателю «принятие ответственности», а именно то, что при увеличении профессионального стажа у сотрудников снижается выраженность данной копинг-стратегии на что, на наш взгляд, может оказывать влияние значимость профессионального опыта, ориентация на нормы и обязанности, выбор верного алгоритма действий в экстремальной ситуации.

Далее хочется отметить значимые различия у трёх групп испытуемых по показателю «планомерное решение проблемы» ( $H_{эмп} = 66,6$ ), выраженность которого также напрямую связана с профессиональным стажем сотрудников, а именно тот факт, что при увеличении стажа службы сотрудников УМВД частота использования данного копинга будет заметно снижаться (с 55-48

ср.б.), что может говорить нам о том, что сотрудники со стажем от 10 лет находятся в пассивной позиции в преодолении трудностей, что может быть связано с завершением формирования достаточного профессионального опыта. Сотрудник начинает хорошо ориентироваться в том, какими нормами и обязанностями можно пренебрегать или подменять их собственным толкованием без особого риска и не понести ответственность за это. В основе этого лежат дефекты правосознания работника полиции, его нравственно-волевая ненадежность, психологическая неустойчивость. Последняя состоит в невозможности противостоять давлению со стороны заинтересованных людей - должностных лиц, коллег по службе, самого объекта деятельности, его родственников и др. Соответственно, молодые сотрудники, относящиеся к первой группе испытуемых, будут отличаться от остальных двух групп испытуемых более сформированными навыками конструктивного планомерного разрешения возникающих проблем.

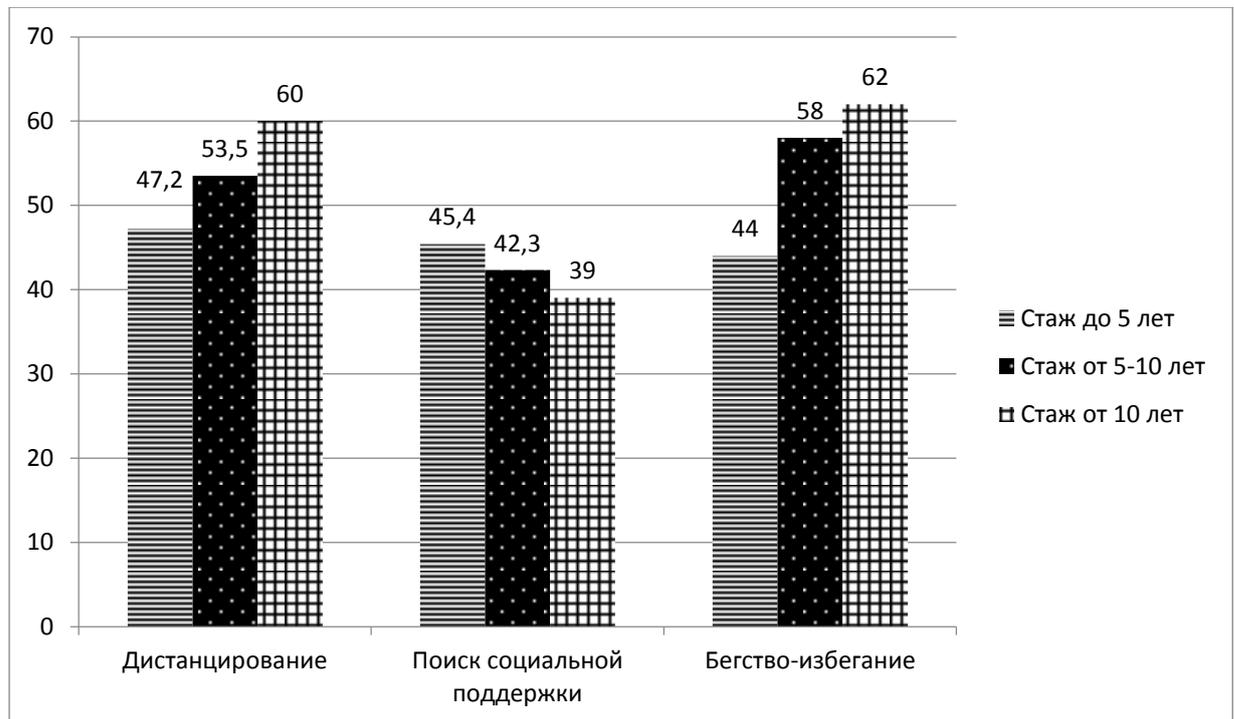


Рис. 2.2.2. Выраженность показателей непродуктивных копинг-стратегий у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем, (в ср.б.:мах=65)

Анализируя различия по показателю «положительная переоценка» ( $N_{\text{эмп}}=58,5$ ) у трёх групп испытуемых, стоит отметить, что с увеличением стажа службы у сотрудников УМВД выбор названной выше копинг-стратегии значительно сокращается. Это может быть связано с тем, что молодые сотрудники с профессиональным стажем службы до 10 лет относятся ко всему происходящему вокруг оптимистично, их основные усилия сосредоточены на решении служебных задач и собственном личностном росте. А вот сотрудники с профессиональным стажем от 10 лет уже не так полны сил и энергии для работы в полиции, так как, скорее всего, присутствуют элементы эмоционального выгорания и накопленная усталость от ежедневного выполнения служебных задач, препятствующая положительной переоценке происходящих событий вокруг них.

Как мы видим на рис. 2.2.2., наиболее часто стратегию «дистанцирование» выбирают сотрудники УМВД со стажем несения службы в структуре УМВД от 10 лет ( $Me=60$ ) и сотрудники со стажем от 5-10 лет ( $Me=53,5$ ), что говорит о сильно высоком уровне проявления дистанцирования. Это может быть связано с тем, что сотрудники со стажем службы свыше 10 лет с учётом социально-психологических факторов, таких как работа с задержанными, подозреваемыми, повышенные нагрузки в профессиональной деятельности, сверхурочная работа и многое другое, предполагают попытки преодоления отрицательных эмоций, острых переживаний, связанных с разрешением какой-либо проблемы, за счёт субъективного снижения ее значимости и степени эмоциональной вовлеченности в нее. Скорее всего, данные сотрудники используют в своей работе некоторые приёмы рационализации, элементы переключения своего внимания на другие объекты, зачастую отшучиваются по острым вопросам, стараются отстраниться от возникшей трудности, обесценивают собственные переживания, что вследствие, приводит к невозможности эффективного преодоления стрессовой ситуации.

Переходя к описанию показателей выбора копинг-стратегии «поиск социальной поддержки», стоит отметить, что максимальное количество выбо-

ров данной стратегии прослеживается именно у сотрудников со стажем службы до 5 лет ( $Me=45,4$ ) и у сотрудников со стажем от 5-10 лет ( $Me=42,3$ ) (рис.2.2.2). На наш взгляд, это свидетельствует о том, что в процессе профессиональной адаптации и становления специалистов в структуре МВД, молодые сотрудники стараются решать возникшие проблемы с помощью привлечения чей-либо помощи, ищут информационную, эмоциональную или действенную поддержку. Сотрудники данных профессиональных групп, ориентируются на мнение и советы коллег старших как по званию, возрасту, так и по статусу. Данные сотрудники ориентированы на взаимодействие с другими людьми, им приятно их внимание, а также вовремя сказанные советы, либо слова сочувствия и поддержки. Сотрудники же третьей группы испытуемых с профессиональным стажем от 10 лет реже используют данную копинг-стратегию в своей профессиональной деятельности, что может свидетельствовать о том, что сотрудники на основании достаточного стажа службы в своей профессии, могут использовать свои внутренние ресурсы для разрешения какой-либо проблемной ситуации без привлечения третьих лиц.

Переходя к описанию показателей копинг-стратегии «бегство-избегание» у групп испытуемых с различным профессиональным стажем, хочется отметить, что чаще всех эту стратегию выбирают сотрудники со стажем службы от 10 лет ( $Me=62$ ). Высокие показатели по стратегии «бегство-избегание» могут снижать уровень ответственности в поведении сотрудников УМВД, обеспечивать пассивные действия при преодолении трудностей и повышать риск дезорганизации. Данная стратегия у сотрудников УМВД способствует накоплению негативных эмоций внутри каждого из них, так как избегая конфликтные стрессовые ситуации, замалчивание претензий, высказываний, обид может привести к проявлению физической, косвенной или вербальной агрессии у сотрудников, что является одним из важнейших факторов возникновения синдрома эмоционального выгорания у сотрудников структуры МВД.

С целью выявления статистических различий по показателям непродуктивных копинг-стратегий, нами был применён непараметрический статистический критерий для трёх независимых выборок Н-Крускала-Уоллиса. В результате по всем показателям непродуктивных копинг-стратегий были обнаружены статистически значимые различия на очень высоком уровне  $p \leq 0,001$ : «дистанцирование»  $H_{эмп} = 74,5$ ; «поиск социальной поддержки»  $H_{эмп} = 69$ ; «бегство-избегание»  $H_{эмп} = 74,5$ .

Анализируя различия при сравнении в отношении групп испытуемых с различным сроком службы по показателю «дистанцирование» ( $H_{эмп} = 74,5$ ), стоит отметить, что каждая группа испытуемых сильно отличается друг от друга по выраженности данного показателя. Выбор копинг-стратегии «дистанцирование» у группы испытуемых с профессиональным стажем от 10 лет очень сильно отличается от группы. Это может быть связано с тем, что сотрудники со стажем службы свыше 10 лет с учётом социально-психологических факторов, таких как работа с задержанными, подозреваемыми, повышенные нагрузки в профессиональной деятельности, сверхурочная работа и многое другое, предполагают попытки преодоления отрицательных эмоций, острых переживаний, связанных с разрешением какой-либо проблемы, за счёт субъективного снижения ее значимости и степени эмоциональной вовлеченности в нее. Скорее всего, данные сотрудники используют в своей работе некоторые приёмы рационализации, элементы переключения своего внимания на другие объекты, зачастую отшучиваются по острым вопросам, стараются отстраниться от возникшей трудности, обесценивают собственные переживания, что вследствие, приводит к невозможности эффективного преодоления стрессовой ситуации.

Изучив выраженность и различия по описанным выше копинг-стратегиям сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем, переходим к детальному рассмотрению особенностей агрессивности у той же выборки сотрудников.

На рис.2.2.3. представлен график распределения сотрудников УМВД со стажем службы до 5 лет по уровням проявления агрессивности. Как мы видим из данного графика, у сотрудников агрессивность проявляется в виде вербальной (93,1%), физической (75,87%) и косвенной (68,96) агрессии.

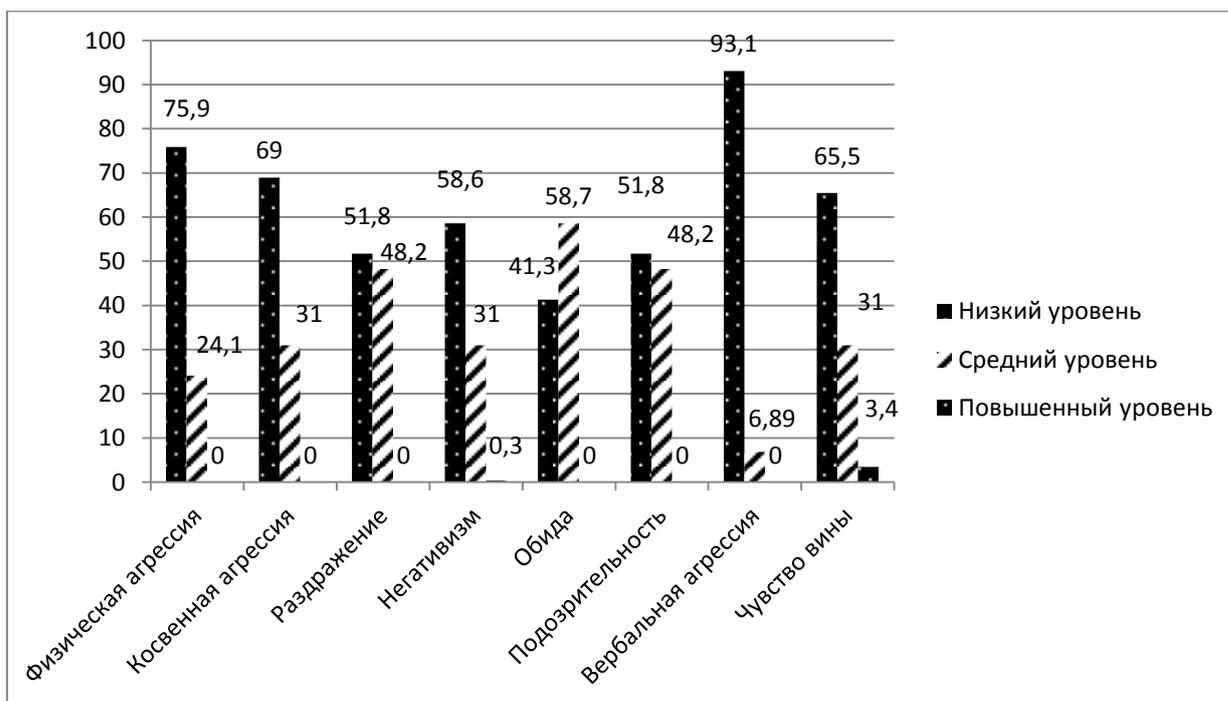


Рис. 2.2.3. Распределение сотрудников УМВД с профессиональным стажем до 5 лет по уровням проявления агрессивности, (%)

Повышенный уровень описанных выше видов агрессии, на наш взгляд, объясняется фоном напряжения как начальной стадии эмоционального выгорания сотрудников УМВД.

Ведь именно в этот срок трудовой деятельности, сотрудник может переживать психотравмирующие стрессовые ситуации, провоцирующие состояние неразрешенности и ощущения собственной неполноценности и уязвимости на работе. И чем сложнее обстоятельства, тем больше возрастает чувство неудовлетворенности собой или окружающими. По истечению определённого времени, у сотрудника всё ярственнее начинает появляться состояние когнитивно-эмоционального тупика. Нервная система ослабляется, нарушается энергетический баланс, и негативный исход может продолжаться вплоть до возникновения фазы истощения. В поведении сотрудника всё чаще

может проследиваться резкость, грубость, критика личностных качеств других сотрудников, «подколы», злые шутки и высмеивания, капризы. Зачастую, психотравмирующие факторы профессиональной деятельности трудно или вовсе невозможно устранить, что даёт большее усиливающееся осознание. Как правило, в первые пять лет службы сотрудники стараются не вступать в какие-либо открытые конфликты, отстаивать своё мнение наперекор всеобщесказанному, что и является причиной роста раздражения, накапливания обид, отчаяния и негодования. Неразрешимость стрессовых проблемных ситуаций может привести сотрудников полиции к развитию негативных явлений профессионального выгорания. В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, сотрудник склонен испытывать недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями. Возможно, в данной ситуации может действовать механизм эмоционального переноса - энергетика направляется не только и не столько вовне, сколько на себя. Что подтверждают данные нашего исследования, так как «чувство вины» также выявлено у сотрудников со стажем службы до 5 лет в достаточном процентном соотношении (65,51%). По крайней мере, возникает замкнутый энергетический контур «Я и обстоятельства», впечатления от внешних факторов деятельности постоянно травмируют личность и побуждают ее вновь и вновь переживать психотравмирующие элементы профессиональной деятельности.

С целью выявления статистических различий по показателям агрессивности, нами был применён непараметрический статистический критерий для трёх независимых выборок Н-Крускала-Уоллиса. В результате по всем показателям агрессивности были обнаружены статистически значимые различия на очень высоком уровне  $p \leq 0,001$ : «физическая агрессия»  $H_{эмп} = 58,7$ ; «косвенная агрессия»  $H_{эмп} = 74,2$ ; «раздражение»  $H_{эмп} = 60,1$ ; «негативизм»  $H_{эмп} = 64,2$ ; «обида»  $H_{эмп} = 65,1$ ; «подозрительность»  $H_{эмп} = 66,7$ ; «вербальная агрессия»  $H_{эмп} = 56,8$ ; «чувство вины»  $H_{эмп} = 35,7$ .

Данные количественные показатели говорят нам о том, что значительные отличия выявлены у сотрудников со стажем службы до 5 лет в «косвенной агрессии», уровень которой является средним и повышенным для данной группы. Косвенная агрессия у данных сотрудников может быть выражена в таких формах поведения как плетение за спиной человека интриг, распускание о нем сплетен, злых шуток, подшучивания. Также косвенная агрессия может проявляться и не адресованности кому-либо, в её основу могут входить внезапные взрывы ярости, проявляющиеся в крике, топании ногами, битье кулаками по столу и т.д. Эти взрывы характеризуются ненаправленностью и неупорядоченностью. Это всё является подтверждением описанных выше данных, где структурно проанализированы преобладающие у данной группы вида агрессии.

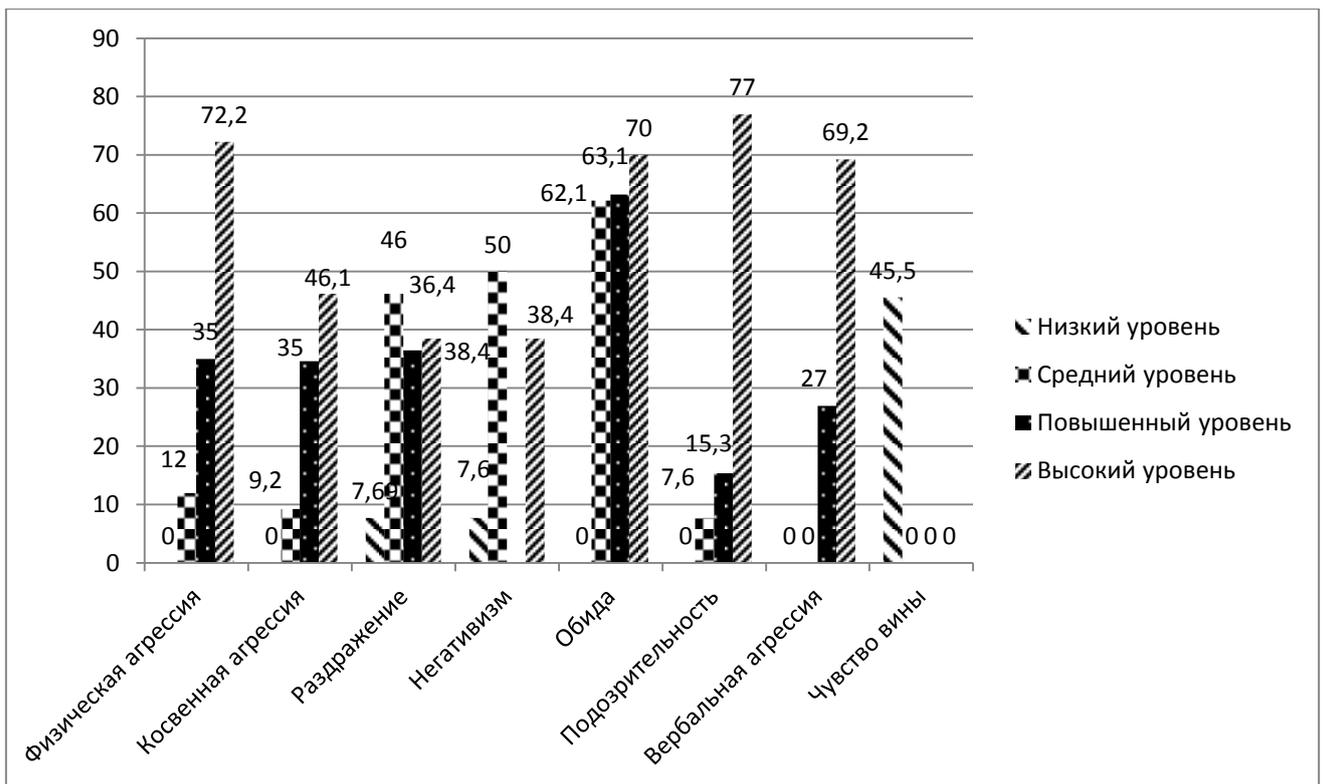


Рис. 2.2.4. Распределение сотрудников УМВД с профессиональным стажем от 5-10 лет по уровням проявления агрессивности, (%)

Переходя к описанию уровней проявления агрессивности у сотрудников УМВД с профессиональным стажем от 5-10 лет, хочется отметить, что на рис.2.2.4. преобладающими типами агрессии являются подозрительность

(76,92%) и физическая агрессия (72,23%) на высоком уровне. Настолько выраженная подозрительность у сотрудников УМВД может быть результатом ежедневного исследования подозреваемых и обвиняемых личностей, а также обстоятельств совершённых преступлений, на которые сотрудники обращают и заостряют своё внимание в ходе профессиональной деятельности. Данные факторы могут развивать не только скептицизм, недоверие к людям, но и достаточно высокий уровень подозрительности. Ведь одним из наиболее значимых профессиональных качеств сотрудников УМВД является бдительность, и, будучи противоположной по значению – подозрительность – выступает деструктивной характеристикой, входящей в структуру профессиональной деформации.

Переходя к описанию уровней агрессивности сотрудников с профессиональным стажем службы от 10 лет (рис.2.2.5.), хочется отметить, что выявлена тенденция высоко выраженного негативизма сотрудников (62,06%), физической агрессии (55,17%), вербальной агрессии (51,72%), раздражения (51,72%) и подозрительности (49,17%).

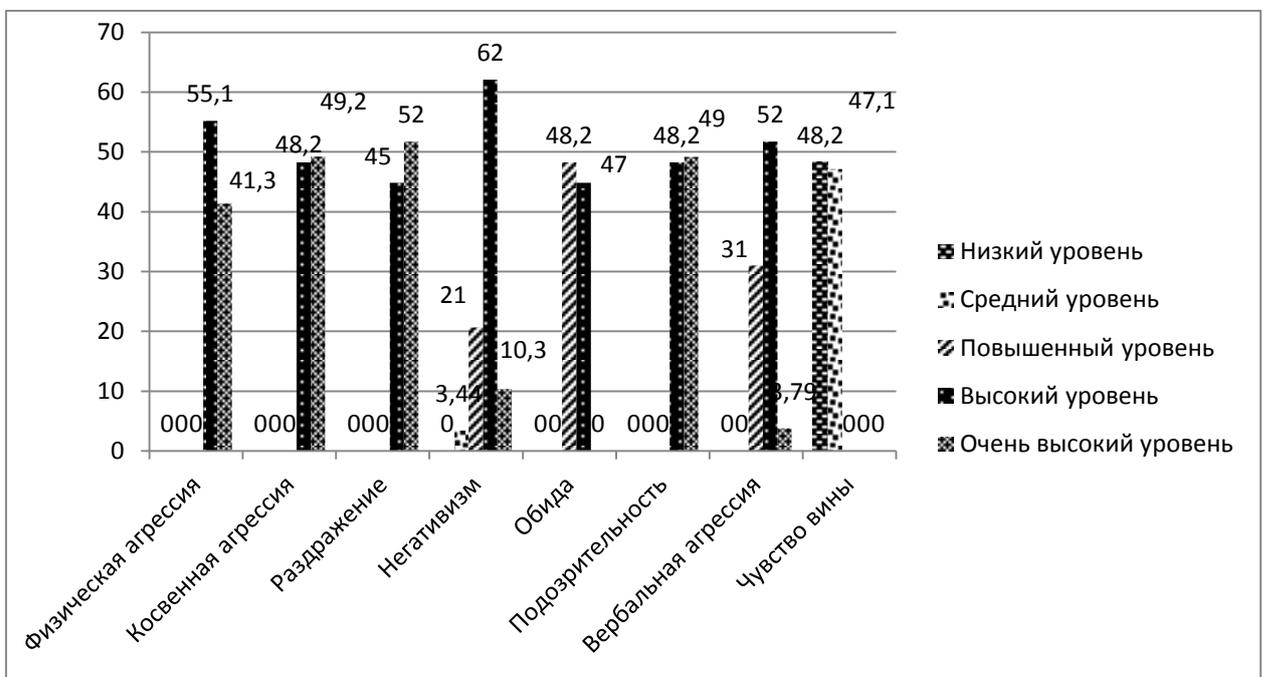


Рис. 2.2.5. Распределение сотрудников УМВД с профессиональным стажем от 10 лет по уровням проявления агрессивности, (%)

Переходя к описанию негативизма у сотрудников (62,06%) УМВД со стажем службы выше 10 лет, хочется отметить, что данные показатели могут быть связаны с тем, что большинству сотрудников структуры МВД необходимо учитывать, предвидеть логику мышления преступника, мысленно следовать за ней. И в ходе этого, для раскрытия преступления сотрудник должен ставить себя на место преступника, знать и отличать его манеры, привычки и жаргон. С психологической точки зрения, это может деформировать личность сотрудника полиции и создавать не только чрезмерный негативизм к преступнику, но и уподобление ему. С увеличением профессионального стажа, как мы выяснили, у сотрудников УМВД увеличивается уровень негативизма, что говорит об отсутствии или несформированности у сотрудников умения периодически разотождествляться от других, психологически самоочищаться, сохраняя своё «Я».

Также стоит отметить и полученные данные по показателю «физическая агрессия» (55,17%), которая выражена достаточно сильно у сотрудников со стажем службы выше 10 лет. Это может объясняться тем, что при выполнении ряда служебных обязанностей сотрудники правоохранительных органов зачастую сталкиваются с враждебным, агрессивным отношением к себе со стороны окружающих. И в силу специфики своей профессиональной деятельности, личность сотрудника правоохранительных органов начинает постепенно претерпевать определенные изменения: меняются приемы работы, формы поведения, что и приводит к физической агрессии. В ходе выполнения служебных задач, всё чаще сотрудники сталкиваются с вербальной, а то и физической агрессией от граждан, и с увеличением стажа службы сотрудники принимают данный метод выплеска эмоций за поведенческий эталон. Мы полагаем, что чем выше у сотрудников УМВД развита склонность к проявлению физической агрессии, тем более у них развита аутоагрессия.

Высокий показатели также отмечены у данной выборки по показателю «вербальной агрессии», что может объясняться тем, что нервная система у сотрудников с увеличением стажа службы может ослабляться, может нару-

шаться энергетический баланс, и негативный исход может продолжаться вплоть до возникновения фазы истощения. В поведении сотрудника всё чаще может прослеживаться резкость, грубость, критика личностных качеств других сотрудников, «подколы», злые шутки и высмеивания, капризы.

Настолько выраженная подозрительность (49,17%) у сотрудников УМВД может быть результатом ежедневного исследования подозреваемых и обвиняемых личностей, а также обстоятельств совершённых преступлений, на которые сотрудники обращают и заостряют своё внимание в ходе профессиональной деятельности. Данные факторы могут развивать не только скептицизм, недоверие к людям, но и достаточно высокий уровень подозрительности. Ведь одним из наиболее значимых профессиональных качеств сотрудников УМВД является бдительность, и, будучи противоположной по значению – подозрительность – выступает деструктивной характеристикой, входящей в структуру профессиональной деформации.

Как мы видим на рис.2.2.6, индекс враждебности сотрудников УМВД увеличивается с ростом профессионального стажа, как и индекс агрессивности - с увеличением стажа службы сотрудников растёт индекс агрессивности.

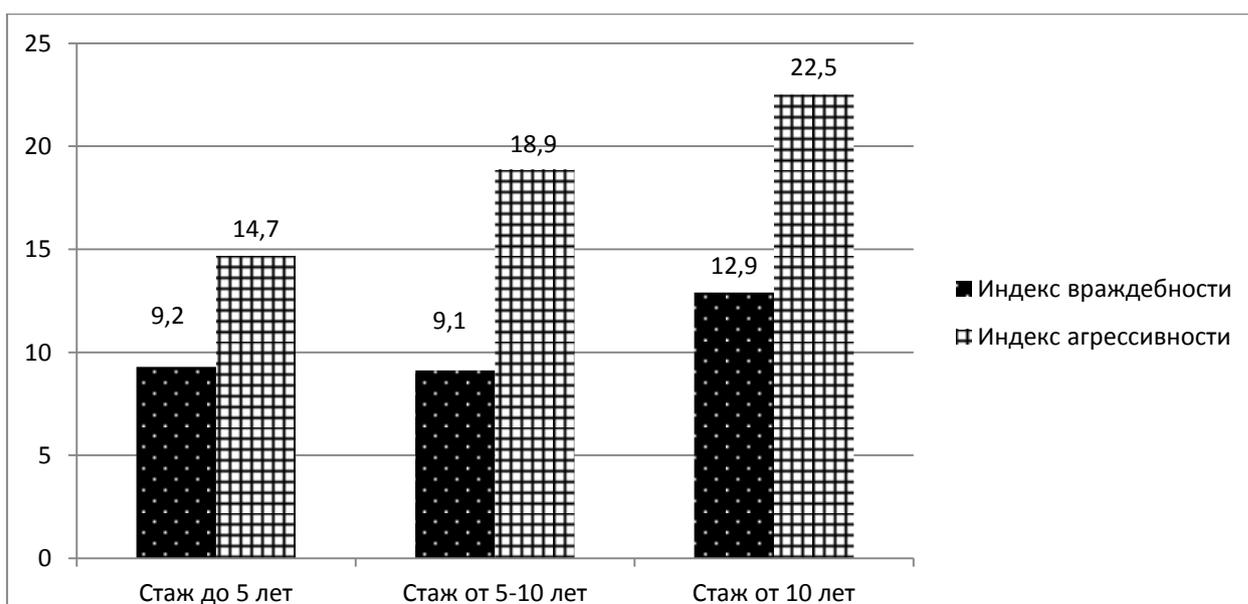


Рис.2.2.6. Выраженность показателей враждебности и агрессивности сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем, (в ср.б.)

В ходе эмпирического исследования нами было доказано, что существует статистически достоверная взаимосвязь увеличения среднегрупповых значений индекса агрессивности и роста профессионального стажа в правоохранительных органах. Наряду с увеличением уровня агрессивности, происходит качественная трансформация индекса агрессивности. Нормы служебной этики и публичность профессиональной деятельности корректируют формы общения. Профессионально обусловленная агрессивность, по мере роста стажа службы становится скрытной, внешне менее заметной, проявляется тенденция латентной агрессивности.

Статистические расчеты подтверждают, что с ростом стажа в правоохранительных органах, у сотрудников УМВД наблюдается тенденция увеличения уровня враждебной агрессии.

Обратимся к корреляционному анализу данных для определения направленности связей между показателями копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем. Данный анализ показал наличие статистически значимых связей между изучаемыми показателями, в общем, было обнаружено 8 статистически значимых корреляционных связей, из них все 8 положительных (прямых) корреляционных связей.

Так как в исследовании принимало участие 3 независимых выборки, т.е. три группы сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем, а также между выборками были обнаружены статистически значимые различия по показателям агрессивности и копинг-стратегиям поведения, мы применили корреляционный анализ отдельно для каждой независимой выборки испытуемых. Наглядно корреляционные связи представлены на рисунке 2.2.7.

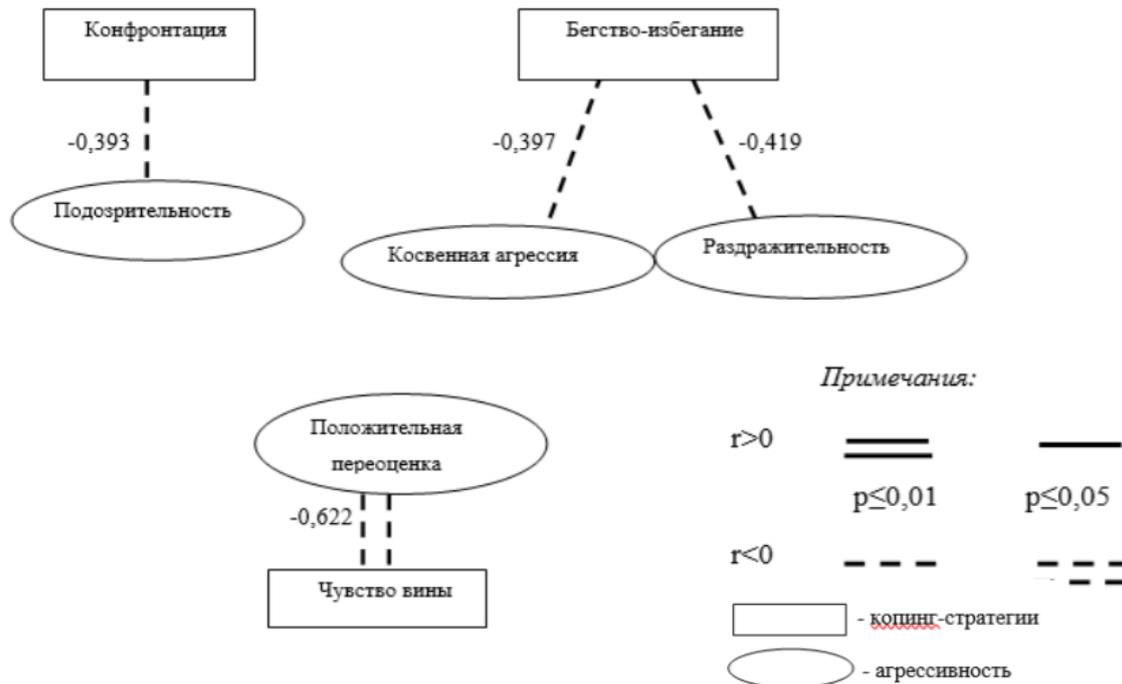


Рис.2.2.7. Корреляционные плеяды связей между показателями копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД с профессиональным стажем до 5 лет

Анализируя данные, описанные в корреляционной плеяде, стоит отметить, что связь конфронтации и подозрительности у сотрудников УМВД с профессиональным стажем до 5 лет может объяснена тем, что сотрудники, находящиеся в процессе адаптации к службе, а также те сотрудники, которые находятся ещё в самом начале своего профессионального становления, ещё не имеют того опыта, тех компетенций, которыми обладают более старшие по званию и по статусу коллеги, и, соответственно, молодые сотрудники выбирают способ активного противостояния трудностям и любому стрессогенному воздействию, проявляя настойчивость, активное сопротивление проблемам, упорно отстаивая свои интересы, тем меньше они испытывают чувство недоверия, подозрительности к окружающим, коллегам. Это может быть связано с тем, что, твёрдо зная свою позицию, чувство уверенности, наоборот, только увеличивает бдительность сотрудника, трезво оценивая свои аргументы и позицию.

Также наиболее значимая связь обнаруживается между копинг-стратегией «бегство-избегание» и косвенной агрессией. Что свидетельствует о том, что молодые сотрудники, не замечая сложностей в каких-либо жизненных ситуациях, помогая себе снизить внутреннее напряжение, всё меньше проявляют по отношению к кому-либо агрессивное поведение, выражающееся в плетении за спиной человека интриг, распускании о нем сплетен, злых шуток и подшучивания.

Аналогичным образом можно сказать и о значимой связи между «бегством-избеганием» и раздражительностью сотрудников УМВД со стажем службы до 5 лет. Данную связь можно объяснить тем, что чем раньше молодые сотрудники стараются уйти от возникающей проблемы, тем меньше будет выражена раздражительность в форме агрессии по отношению к окружающим их людям. Что может говорить нам о том, что сотрудники стараются уйти от критической ситуации до самого конфликта и момента раздражения, тем самым не давая возможности довести проблемную ситуацию до её высшей точки.

Наличие ещё одной значимой связи между чувством вины и положительной переоценкой у сотрудников УМВД со стажем службы до 5 лет, демонстрирует тот факт, что молодые сотрудники стараются разрешать спорные ситуации через позитивное переосмысление, через смену отношения к трудности. Чем больше сотрудник старается позитивно пересмотреть трудную ситуацию и принять её, тем меньше он испытывает угрызение совести, считает себя «плохим» человеком, а также считает свои поступки деструктивными. Сотрудник полностью принимает сложившуюся спорную ситуацию, принимает все её различные стороны и не чувствует вины за не сказанные слова, несовершенные поступки, так как уже заранее принял ситуацию такой какой она существует.

Переходя к описанию связей между показателями копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем от 5-10 лет, стоит отметить, что одной из самых значимых корреляций явля-

ется наличие связи у сотрудников УМВД между самоконтролем и подозрительностью (рис.2.2.8).



*Примечания:*



Рис.2.2.8. Корреляционная плеяда связей между показателями копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД с профессиональным стажем от 5 до 10 лет

Анализируя данные можно свидетельствовать о том, что чем выше у сотрудников проявляется самоконтроль, тем ниже у них развита подозрительность. Это можно объяснить тем, что когда сотрудник УМВД субъективно чувствует себя уверенно, хорошо проинформирован и владеет ситуацией, то и недоверие и осторожность по отношению к людям будет максимально снижено, так как они успешно прогнозируют последующие действия и трезво оценивают всю сложившуюся ситуацию. Для данных сотрудников характерны особенности развития самоконтроля как профессионально важного качества. Исходя из классификации Е.А. Климова [36], сотрудники с профессиональным стажем от 5-10 лет находятся на этапе эффективной трудовой деятельности, а это значит, что процесс адаптации у них закончился. Следова-

тельно, период вхождения в должность и период наставничества уже закончились. Сотрудники УМВД, заняв определённое место в коллективе учреждения, стали менее подвержены стрессам и более успешны в выполнении обязанностей, что невозможно без увеличения самоконтроля. Выраженное проявление самоконтроля у сотрудников с профессиональным стажем от 5-10 лет может также зависеть и из-за специфики общения с контингентом задержанных, которое требует повышенного эмоционального самоконтроля.

Анализ связей между показателями копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД с профессиональным стажем от 10 лет выявил корреляцию между конфронтацией и чувством вины, поиском социальной поддержки и подозрительностью, а также между принятием ответственности и раздражительностью сотрудников (рис.2.2.9)

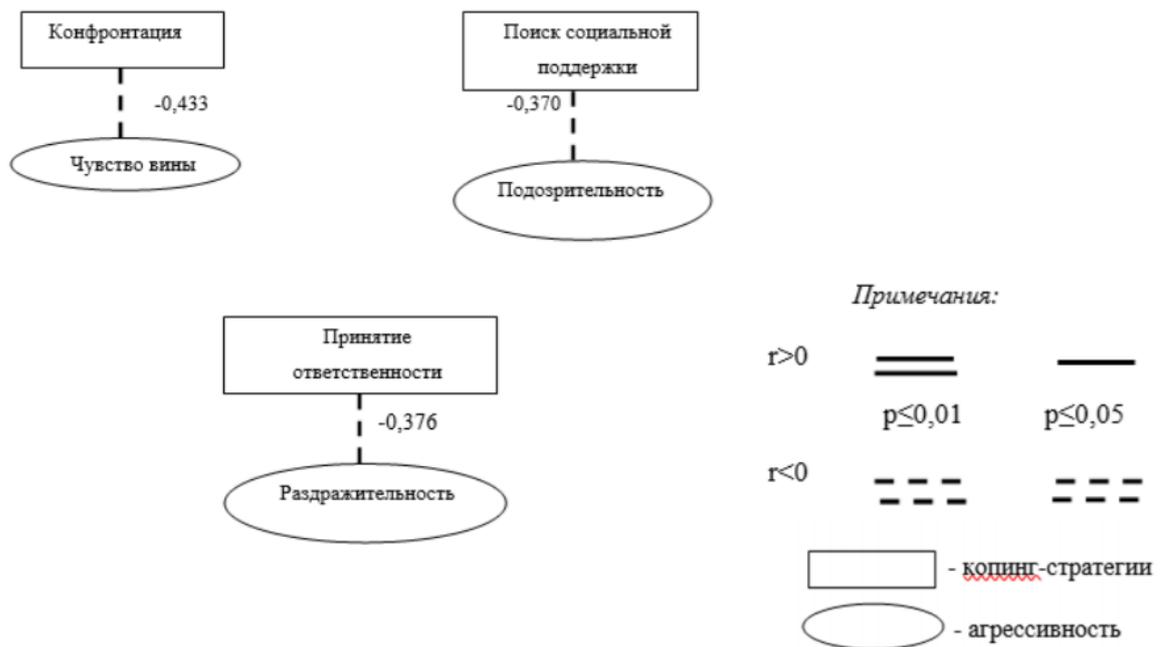


Рис.2.2.9 Корреляционные плеяды связей между показателями копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД с профессиональным стажем свыше 10 лет

Связь между показателями конфронтации и чувства вины у сотрудников УМВД со стажем службы от 10 лет можно интерпретировать таким образом, что уже опытные сотрудники полиции выбирают способ активного про-

тивостояния трудностям. Сотрудники с данным профессиональным стажем активно сопротивляются проблемам, любому стрессогенному воздействию, проявляя настойчивость, упорно отстаивая свои интересы. Подобное активное сопротивление трудностям у сотрудников данной группы может быть аргументировано твёрдой и уверенной позицией в отношении какой-либо спорной или проблемной ситуации. Сотрудники УМВД со стажем от 10 лет обладают всеми необходимыми компетенциями и достаточно богатым профессиональным стажем, что позволяет иметь твёрдую позицию и достаточную уверенность в действиях, что уменьшает чувство вины за что-либо сделанное или не совершённое.

Переходя к описанию связи между показателями поиска социальной поддержки и подозрительности, хочется отметить, что сотрудники с профессиональным стажем свыше 10 лет, имея за плечами колоссальный опыт работы, приобрели достаточно широкий круг знакомых и коллег, чьё профессиональное мнение для них является референтным в каких-либо спорных ситуациях. Так как сотрудник обращается за помощью или рекомендациями к знакомым или экспертам, которые обладают необходимыми знаниями и компетенциями с точки зрения самого сотрудника, что позволяет сделать вывод об отсутствии недоверия и подозрительности к людям, о стремлении быть выслушанным, получении эмпатичного ответа. Данная стратегия ориентирована на взаимодействие с другими людьми, ожидание поддержки, совета или рекомендации, что в совокупности снижает уровень подозрительности и недоверия сотрудника к окружающим его людям.

Связь принятия ответственности и раздражительности у сотрудников УМВД с профессиональным стажем свыше 10 лет можно объяснить тем, что сотрудник, принимая ответственность за какой-либо поступок или решение – принимает и ситуацию, в целом. Сотрудник УМВД, принимая ситуацию, принимает её с различными исходами, заранее оценивая и прогнозируя риск, окончательный исход и потраченные ресурсы. Соответственно, принимая ответственность за какой-либо поступок, выбранное решение или сказанные

слова, сотрудник принимает ситуацию с субъектной позиции, где раздражительность самого сотрудника значится на самом низком уровне. Чем чаще сотрудники данной группы принимают ответственность за какую-либо ситуацию, тем меньше они проявляют раздражительность по отношению к окружающим. Также опираясь на богатый профессиональный опыт, сотрудники умело оперируют знаниями и компетенциями в определённой ситуации и, принимая ответственность, они проявляют немного отличные от раздражительности чувства и эмоции.

В соответствии с очередной задачей нашего эмпирического исследования, нами был применён однофакторный дисперсионный анализ с целью подтверждения факта влияния стажа (группы испытуемых до 5 лет; от 5-10 лет; свыше 10 лет) на такие зависимые переменные как: показатели копинг-стратегий и агрессивности (ПРИЛОЖЕНИЕ 3). В итоге мы получили следующий результат: фактор стаж оказывает влияние на высоком уровне статистической значимости  $p \leq 0,01$  на такие зависимые переменные как: копинг-стратегии и агрессивность сотрудников УМВД.

Анализируя описанные выше данные, стоит отметить, что исследования проблемы адаптации к профессиональной деятельности показали, что в первые два года службы человек проявляет повышенную готовность к активному включению в деятельность. Это объясняется тем, что с какими бы установками он ни приходил на службу, срабатывает эффект психологической мобилизации – стремление продемонстрировать свои лучшие качества. На момент достижения сотрудником двухлетнего стажа констатируется наступление временной профессиональной дезадаптации, вызванной возможным несоответствием личностных особенностей человека (например, его установок, сформировавшихся до начала профессиональной деятельности) и реальности.

Примерно на третьем - пятом годах службы происходит переосмысление предыдущих и формирование новых норм и отношений личности к служебной деятельности. Состояние временной дезадаптированности может

ликвидироваться за счет активного включения сотрудника в служебный процесс, стимулирования самостоятельности и активности этого сотрудника [21].

Однако пересмотр ценностей и способов поведения личности применительно к данной профессии может вызвать разочарование в ней, отрицательное отношение и потерю заинтересованности к служебным обязанностям. Эти последствия представляют предпосылки развития профессиональной деформации.

В рамках проведенного специалистами научно-исследовательского института МВД России исследования было сделано обоснованное предположение, что временной границей, за которой может начаться эмоциональное выгорание, и, соответственно, профессиональная деформация, в пределах которой решается вопрос о дальнейшей службе сотрудника в органах внутренних дел, являются третий-четвертый год службы [12].

Если в течение первого года профессиональной деятельности идет отбор сотрудников преимущественно по индивидуально – психологическим особенностям, сформировавшимся у них до поступления на службу, то на 3-4-м году, значительную роль начинают играть те личностные изменения, которые произошли в ходе службы [12].

Так, на службу в органы в основном приходит следующий тип людей: достаточно уравновешенные, общительные, обладающие интуитивным типом мышления, несколько раскованные в манерах и поведении, энергичные, стремящиеся к сглаживанию конфликтов и сдерживанию агрессивных тенденций в поведении, эмоционально устойчивые, обладающие пониженной чувствительностью к средовым воздействиям и достаточно низкой отзывчивостью на проблемы микроклимата (в поведении это может проявляться отсутствием необходимой дипломатичности).

К третьему году службы снижаются способность к сопереживанию, нарастает жесткий стиль поведения, снижается осторожность и осмотрительность в поступках. Следствием этого является падение уровня энергичности

и тенденция к скрытой агрессии. Как считают исследователи, третий год службы чаще бывает переломным для человека, когда решается вопрос о продолжении службы или ее оставлении. Процесс сопровождается снижением уровня самооценки.

Особо авторы исследования отмечают четвертый год службы, когда происходит повышение уровня осознанного самоконтроля, заключающегося в ориентированности на мнение окружающих и мотивации избегания неуспеха. На личностном уровне это может переживаться как неудовлетворенность и пессимистичность в оценке перспектив своего служебного роста. В то же время сотрудник, преодолевший кризис третьего года службы, принимает и усваивает для себя нормы, ценности, правила и запреты, принятые в структуре МВД.

В служебной деятельности все становится проще и понятнее, жизненный тонус повышается, расширяется круг знакомых. Однако строгая иерархия соподчиненности правоохранительной системы и необходимость точного выполнения указаний вышестоящего лица способствует нарастанию внутреннего осознанного самоконтроля. Сотрудники, испытывающие недостаток автономии (сверхконтролируемые), в большей степени подвержены дезадаптации к своему рабочему месту, а пассивные и неуверенные в своих силах чаще прибегают к грубости и насилию при встречающихся в профессиональной сфере конфликтах.

Итак, в ходе нашего исследования мы выявили, что у сотрудников с профессиональным стажем до 5 лет были выявлены высокие показатели по благоприятным копинг-стратегиям (самоконтроль, принятие ответственности, планомерное решение проблемы и положительная переоценка), а также низкий уровень проявления агрессивности. С увеличением стажа службы у сотрудников УМВД имеется тенденция роста агрессивности за счёт применения и использования неблагоприятных копинг-стратегий поведения. Также были обнаружены различия между показателями продуктивных копинг-стратегий («самоконтроль», «принятие ответственности», «планомерное ре-

шение проблемы», «положительная переоценка»). С увеличением стажа службы происходят изменения в структуре копинг-стратегий: соотношение, частота использования, характер. Также обнаружены различия между показателями непродуктивных копинг-стратегий («дистанцирование, «поиск социальной поддержки», «бегство-избегание»). С увеличением стажа службы происходят изменения в структуре копинг-стратегий: соотношение, частота использования, характер.

Гипотеза, выдвинутая в начале исследования о том, что у сотрудников, использующих неблагоприятные копинг-стратегии поведения, с увеличением стажа службы будет производиться рост агрессивности в виде негативизма, подозрительности и раздражения, подтвердилась.

### **2.3. Рекомендации по формированию продуктивных копинг-стратегий у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем**

На основании выделенных проблемных зон в нашем исследовании, нами разработаны рекомендации для психологов по работе с личным составом по формированию продуктивных копинг-стратегий у сотрудников УМВД:

1. Систематически и целенаправленно оказывать поддерживающее морально-психологическое сопровождение служебной деятельности сотрудников.
2. Использовать методы активного обучения, направленные на повышение адаптации сотрудников к сложным ситуациям (например, дискуссии, деловые игры, анализ проблемных ситуаций и др.).
3. Целенаправленно развивать эффективные стратегии совладающего поведения: компромисс, открытый диалог, совладание без аффекта и др.
4. Работа на укрепление личностных ресурсов сотрудников, т.е. на формирование позитивной адекватной самооценки, развитие креативности, ответственности, оптимистического мировоззрения.

На наш взгляд, помощь сотрудникам должна быть направлена на ограничение потери ресурсов и накопление тех, которые могут помочь в стрессовых ситуациях. Мотивационная сфера достаточно динамическая и легко поддается изменению. Несколько одобрительных слов руководителя, командира, могут резко изменить отношение полицейского к профессионально-служебной деятельности. Руководитель, зная о мотивации своих подчиненных, может легко актуализировать у них необходимые для деятельности мотивы. Знания в области психологии мотивации сотрудник ОВД может использовать с целью саморегуляции собственного поведения. В частности, актуализируя определенные мотивы, изменяя иерархию (место, ранг) мотивов, привлекая дополнительные мотивы, он может успешно руководить собственным поведением. Для эффективной работы сотрудника УМВД стоит выделить следующие задачи, которые способствуют применению продуктивных копинг-стратегий поведения и снижению уровню агрессивности:

- 1) приобретение новых знаний и навыков;
- 2) определение новых целей в работе и в жизни в целом;
- 3) личностный рост;
- 4) рациональный режим труда и отдыха;
- 5) обучение малоопытных коллег;
- 6) развитие лидерского потенциала;
- 7) сбалансированный образ жизни.

Значимыми для оптимизации организации деятельности сотрудников УМВД есть:

- а) стратегия деятельности подразделения;
- б) культура;
- в) кадровая политика.

Профилактика повышенного уровня агрессивности, а также частого использования непродуктивных копинг-стратегий поведения на уровне организации деятельности служебного коллектива должна быть направлена на:

1. укомплектованность вакантных должностей в подразделении;

2. равномерное распределение нагрузки среди всех членов коллектива;
3. оптимизация информационных потоков на всех уровнях взаимодействия сотрудников, включая общение и делопроизводство в коллективе
4. создание возможностей продвижения по службе для всех сотрудников подразделения;
5. структуризация функциональных обязанностей в подразделении;
6. своевременная обратная связь и позитивная поддержка тех лиц, которые чувствительны к моральным поощрениям или отличаются неуверенностью;
7. проведение специальных мероприятий направленных на адаптацию молодых сотрудников к особенностям деятельности организации (знакомство с сотрудниками, история подразделения, закрепление опытного наставника, психологическое сопровождение процесса наставничества, и др.);
8. предоставление возможности для учебы, повышения профессиональной квалификации сотрудникам;
9. делегирование полномочий и обучение планированию рабочего времени и др.

Кроме того, позитивный социально-психологический климат в коллективе подразделения УМВД его сплоченность, единство взглядов и приоритетов, высокая согласованность действий, а также авторитет руководителя и доверие ему — является значимым ресурсом в профилактике синдрома «выгорания».

Длительность переживания стрессовой ситуации, зависит от копинг-стратегий в поведенческой и эмоциональной сферах и от способа переработки внутреннего конфликта; активность человека зависит от копинг-стратегии в поведенческой и когнитивной сферах и от стиля жизни, выработанного с детства; удовлетворенность собственным телом зависит от копинг- стратегий в эмоциональной и когнитивной сферах; количество жалоб зависит от обще-

го соотношения адаптивных и неадаптивных копинг-стратегий поведения, соответственно в каждой из поведенческой, когнитивной, эмоциональной сферах.

Проведенное исследование показало, что осуществление экспериментальной работы по формированию адаптивных копинг-стратегий поведения у сотрудников УМВД привело к улучшению самочувствия, активности, настроения, уменьшило количество жалоб на самочувствие, изменило формы переработки конфликта, уменьшив степень «бегства» в одну из трёх областей (работа, контакты, фантазии).

Улучшение показателей эмоционального состояния свидетельствует об овладении навыками саморегуляции в поведенческой и когнитивной сферах всеми участниками эксперимента. Во всех трех группах увеличилось количество адаптивных и относительно-адаптивных копинг-стратегий поведения, при соответственном уменьшении неадаптивных, что положительно сказалось на показателях эмоционального состояния.

Увеличение вариантности поведения сотрудников свидетельствует о расширении возможностей переработки стрессовых ситуаций, что сказалось на значительном уменьшении жалоб на самочувствие (с 21,5 до 16,7). Лучшая динамика изменений всех показателей у сотрудников объясняется меньшей степенью стереотипности их поведения и большей переключаемостью.

Сохранение количества относительно-адаптивных копинг-стратегий поведения в когнитивной сфере в группе №3 (сотрудники с профессиональным стажем от 10 лет) свидетельствует о тенденции к компенсации негативных эмоций, вызванных стрессовой ситуацией.

По результатам исследования нами были разработаны рекомендации по профилактике профессиональной деформации у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем. Рекомендации переданы руководителям подразделений областного аппарата УМВД. Разработана программа формирования продуктивных копинг-стратегий у сотрудников УМВД, имеющих различный стаж профессиональной деятельности (ПРИЛОЖЕНИЕ 5). Про-

грамма включена в план коррекционной работы отдела морально-психологического обеспечения управления по работе с личным составом УМВД России по Белгородской области.

Выполненное нами исследование по формированию адаптивных копинг - стратегий поведения вносит определенный вклад в проблему поддержания и сохранения психического здоровья сотрудников. Мы осознаем, что не все поставленные нами задачи решены в равной мере глубоко и основательно. Вместе с тем, исследование выявляет ряд проблем, изучение которых может быть продолжено. В частности, можно провести дальнейшую разработку нашей программы с целью ее адаптации для БелЮИ им. Путилина при МВД РФ в качестве одного из содержательных компонентов существующих учебных программ.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое нами исследование было посвящено изучению связи между копинг-стратегиями и агрессивностью у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем. В ходе исследования нами был проведён теоретический и эмпирический анализ взаимосвязи копинг-стратегий поведения и агрессивности, встречающийся у личного состава УМВД.

В ходе теоретического изучения проблемы связи копинг-стратегий и агрессивности у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем нами было выявлено, что копинг-стратегии – это постоянно изменяющиеся когнитивные и поведенческие способы преодоления специфических внешних и внутренних требований, которые оцениваются человеком как значительные или превосходящие его возможности. Также было установлено, что теоретические исследования базисных копинг-стратегий у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем показали, что стратегии копинг-поведения тесно связаны с уровнем агрессивности и психосоматического здоровья личного состава, определяющие эффективность их служебной деятельности.

В процессе изучения психологической литературы, мы выявили, что агрессивность – это черта личности, либо кратковременное эмоциональное состояние, проявляющееся в открытой злобе, недовольстве, стремлении к самоутверждению за счёт других. Анализ деятельности оперативных сотрудников показал, что у полицейского определенная доля агрессивности предусмотрена требованиями профессии: задержание, надевание наручников, обыск и др.

Гипотеза, выдвинутая в начале исследования о том, что у сотрудников, использующих непродуктивные копинг-стратегии поведения, с увеличением стажа службы будет производиться рост агрессивности в виде негативизма, подозрительности и раздражения, подтвердилась.

Наиболее интересными дополнительными данными нашего исследования, стало выявленное однофакторным дисперсионным анализом подтверждение влияние фактора на высоком уровне статистической значимости на такие зависимые переменные как копинг-стратегии и агрессивность сотрудников УМВД. С увеличением стажа профессиональной деятельности, у сотрудников может возникнуть профессиональная деформация, которая выражается как во внешних проявлениях, так и во внутренних изменениях. А также достаточно интересным нам показался тот факт, что с ростом профессионального стажа увеличиваются среднегрупповые значения индексов враждебности и агрессивности, что ещё раз подтверждает влияние стажа на эмоциональное состояние сотрудников УМВД.

Разработанный ряд рекомендаций по формированию адаптивных и продуктивных копинг-стратегий поведения у сотрудников УМВД способствует улучшению самочувствия, изменению формы переработки конфликта, уменьшает степень «бегства» в одну из трёх областей (работа, контакты, фантазии). Рекомендации направлены на эффективное овладение навыками саморегуляции в поведенческой и когнитивной сферах, а также на увеличение вариантности поведения сотрудников, что способствует расширению возможностей переработки стрессовых ситуаций

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Александрова Л.А. Психологические ресурсы адаптации личности к условиям повышенного риска природных катастроф: автореф. дис. канд. психол наук. М., 2016.
2. Александровский Ю.А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация. М., 2016.
3. Амирович А.А. Психологические аспекты профессиональной деятельности сотрудников полиции в экстремальных ситуациях / А. А. Амирович // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России – 2015. – № 3 (74).
4. Антонова Н. А. Психическое здоровье и профессиональная деятельность сотрудников силовых структур // Вестн. С.-Петербур. ун-та. Сер. 12. 2017. Вып. 4. С. 445–452.
5. Асямов С.В., Пулатов Ю.С. Профессионально-психологический тренинг сотрудников органов внутренних дел: Учебное пособие. – Ташкент: Академия МВД Республики Узбекистан — 2015. – 141 с.
6. Балабанова Л.Е. Судебная патопсихология (термины книги), Изд-во «Сталкер», 2016. — 432 с.
7. Бандура А. Теория социального научения. — СПб.: Евразия, 2016. — 320с.
8. Белов В.В. Методы оценки нервно-психической устойчивости военнослужащих / В. В. Белов, А. В. Корзунин, В. В. Юсупов, Д. В. Костин // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина – 2014. – Т. 5 – № 3.
9. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. - Л.: Наука, 2017. - 270 с.
10. Берковиц Л. Агрессия: причины, последствия и контроль. – СПб.:Прайм-ЕВРОЗНАК, 2015. – 512с.

11. Бовина И. Б. Социальные представления о здоровье и болезни: структура, динамика, механизмы // Диссертация д-ра псих. наук, М. – 2009.

12. Богомолов А.М. Личностный адаптационный потенциал в контексте системного анализа // Психологические науки и образование. – 2018. – No 1. – С. 67–73.

13. Бойко В. В. Эмоциональное выгорание // Факторы его провоцирующие. СПб.: Отдел планирования и развития. – 2015.-127с.

14. Буданова Т.Ю. Роль психологических факторов в регуляции служебного поведения сотрудников ОВД / Т. Ю. Буданова // Психопедагогика в правоохранительных органах – 2015. – № 2 (49).

15. Буларчук Ф.Л. Словарь-справочник по психодиагностике – Издательский дом «Питер» — 2016. – 688с.

16. Бурцева Е.В. Система органов внутренних дел как ресурс и антиресурс совладающего поведения сотрудников / Е. В. Бурцева // Психопедагогика в правоохранительных органах – 2015. – № 1 (48).

17. Василенко Е. В. Формирование профессионально-психологической устойчивости будущих сотрудников ОВД к экстремальным ситуациям: дисс. кандидата псих. наук. – 2017.

18. Василенко Е.В. Психологические особенности экстремальных ситуаций в деятельности полиции / Е. В. Василенко // Мир науки, культуры, образования – 2016. – № 6 (49).

19. Василенко Е.В. Устойчивость сотрудников ОВД: к постановке проблемы исследования / Е. В. Василенко.- 2016. – № 4.

20. Васильева И.А. Социально-психологическая адаптация сотрудников полиции в зависимости от индивидуально-психологических особенностей / И. А. Васильева // Вестник Бурятского государственного университета – 2017. – № 3.

21. Винникотт Д.В. Отчёт о психоаналитическом лечении.- М.: Академия, 2016. – С.198.

22. Вишневская В.П. Некоторые проблемные аспекты профессиографии // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук: Сборник материалов Седьмой международной заочной научно-практической конференции. В 4 ч./ Под ред. канд. тех. наук, профессора генерал-майора М.М. Горбунова. – Саратов–Вольск: ООО Изд-во «Наука», ВФВАМТО, 2013.–Ч. 2. Актуальные проблемы психологии и педагогики — 2017. – 170 с.

23. Владимирова К.Е. Копинг-поведение и профессиональное выгорание сотрудников органов внутренних дел / К. Е. Владимировна // Современные научные исследования и инновации – 2016. – Т. 8.

24. Владимирова К.М. Особенности психофизиологической адаптации сотрудников органов внутренних дел / К. М. Владимировна, Н. И. Альбертовна // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Медико-биологические науки – 2015. – № 3.

25. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. – Издательский дом «Питер», 2016.

26. Гаврюченко С.Н. Особенности субъективного благополучия сотрудников полиции в кризисный период профессиональной деятельности / С. Н. Гаврюченко // Общество: социология, психология, педагогика – 2017. – № 4.

27. Геляхова Л.А. Устойчивость сотрудников ОВД к экстремальным ситуациям служебной деятельности / Л. А. Геляхова // Теория и практика общественного развития – 2017. – № 2.

28. Голд Стеин К. Копинг-поведение личности в экстремальных ситуациях // Монография.- М.:Стендаль.- М., 2017. –300с.

29. Гольцева Т.П. Особенности профессиональной деятельности сотрудников полиции, влияющие на возникновение негативных психических состояний / Т. П. Гольцева // Вестник Томского государственного педагогического университета – 2016. – № 6.

30. Гурвич И.Н. Эффективность комплексной реабилитационной программы для сотрудников силовых структур / И. Н. Гурвич, Н. А. Антонова, И. А. Воробьев, С. П. Шклярчук // Вестник Санкт-Петербургского Университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика – 2017. – № 1 – 214–221с.

31. Гурьева М.В. Профессиональное выгорание сотрудников ОВД / М. В. Гурьева // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России – 2015. – Т. 51 – № 3.

32. Исаева Е.Р. Копинг-поведение и психологическая защита личности в условиях здоровья и болезни. – СПб.: Издательство СПбГМУ, 2015. – 136 с.

33. Кадочникова О.Б. Особенности проявления эмоционального выгорания у офицеров с разным сроком службы: Йошкар-Ола – 2013. – 89с.

34. Караяни А.Г Введение в профессию военного психолога: учеб. Пособие / А.Г. Караяни И.В.Сыромятников // Под ред. Ю.П Зинченко. – М.: Академия, 2007. – 208 с.

35. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. – М.: Наука, 2017. – 370 с.

36. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2016. - 304 с.

37. Ключева Н.В Интегративная модель психотерапии посттравматического стрессового расстройства у полицейских / Ключева Н.В, Никишина В.Б., Недуруева Т.В. // Курский научно-практический вестник «Человек и его здоровье» – 2016. – № 1.

38. Корехова М.В. Психологическое обеспечение деятельности сотрудников различных подразделений правоохранительных органов / М. В. Корехова, А. Г. Соловьев, И. А. Новикова, А. М. Ксенофонтов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России – 2017. – Т. 55 – № 3.

39. Крутолевич А.Н. Влияние совместного обсуждения и раскрытия травматического события на функциональный уровень психического и физического здоровья работников органов и подразделений по ЧС / А. Н. Круто-

левич, Ю. А. Коновалова, Ю. М. Силков // Проблемы обеспечения безопасности при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций – 2016. – Т. 2 – № 1 (2).

40. Крюкова Т.Л., Куфтяк Е.В. Опросник способов совладания (адаптация методики WCQ) / Журнал практического психолога. - М. : 2017. № 3. - С. 93-112.

41. Кудряшова Г.Н. Особенности психологической подготовки сотрудников патрульно-постовой службы ОВД к деятельности в условиях с риском для жизни — 2008. — №12. — С. 27-35

42. Кузнецова Л. Э. Особенности структурной организации отношений, способствующие формированию высокого адаптационного потенциала личности [Текст] / Л. Э. Кузнецова // Молодой ученый. — 2016. — №11. Т.2. — С. 86-89

43. Лазарус Р. Опросник «Способы совладающего поведения» [Крюкова Т.Л., Куфтяк Е.В. Опросник способов совладания (адаптация методики WCQ) / Журнал практического психолога. М.: 2017. № 3 С. 93-112.]

44. Лазарус, Р. Теория стресса и психофизиологические исследования // Эмоциональный стресс. – Л.: Лениздат, 2017. – С. 178 – 208.

45. Лебедев И.Б. Психологические механизмы, стратегии и ресурсы стресс преодолеляющего поведения (копинг-поведения) специалистов экстремального профиля. Дисс. ... докт. психол. наук. - М, 2002. -432с.

46. Лебедев И.Б. Психология копинг-поведения. Монография.- М.: Московский Университет МВД России.- М., 2016. –300с.

47. Лемещенко М.Ю. Особенности организации психологического сопровождения сотрудников органов внутренних дел в постэкстремальный период / М. Ю. Лемещенко // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки – 2017. – № 4 (120).

48. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. – 2017. – Т. 22. – № 1. – С. 16-24.

49. Малышев И.В. Особенности эмоционального выгорания и его развития у сотрудников вневедомственной охраны / И. В. Малышев // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика – 2015. – Т. 9 – № 2.

50. Молчанова Е.Ю. Личностная обусловленность выбора стратегий совладающего поведения сотрудников ОВД / Е. Ю. Молчанова // Теория и практика общественного развития – 2016. – № 1.

51. Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями // Журнал социологии и социальной антропологии. 2016. Том 1. № 2

52. Налчаджян А.А Психологическая адаптация: механизмы и стратегии// 2-е изд. - М.: Эксмо, 2017. - 368 с.

53. Нартова-Бочавер С. К. Дифференциальная психология. – Флинта: Асфома, 2016.- С.282

54. Никольская И.М., Грановская Р.Н. Совладающее поведение в защитной системе человека // Психология совладающего поведения: Материалы Междунар. науч.- практ. конф. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2017. – С. 52–54.

55. Оконов Д.А. Исследование феноменологических и прикладных аспектов стресса и стрессоустойчивости у сотрудников вневедомственной охраны МВД России / Д. А. Оконов // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена – 2017. – Т. 18 – № 44.

56. Павловна Г.Т. Особенности профессиональной деятельности сотрудников полиции, влияющие на возникновение негативных психических состояний / Г. Т. Павловна // Вестник Томского государственного педагогического университета – 2017. – № 6.

57. Перре М. Клиническая психология // 3-е изд. — СПб.: Питер, 2016. — 944 с.

58. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология.- СПб: Речь, 2016. – С.159

59. Пряхина М.В. Влияние внутриорганизмических источников стресса на нервно-психическую адаптацию сотрудников органов внутренних дел / М. В. Пряхина // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России – 2018. – № 3.

60. Пряхина М.В. Профессиональный стресс сотрудников правоохранительных органов и его психопрофилактика / М. В. Пряхина, И. Ю. Кобозев // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения – 2016. – № 20.

61. Рассказова Е.И., Гордеева Т.О. Копинг-стратегии в психологии стресса: подходы, методы и перспективы исследований [Электронный ресурс]. URL: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2011n3-17/493-rasskazova-gordeeva17.html> (дата обращения: 08.04.2017).

62. Реан А.А. Агрессия и агрессивность // Т.17. 2016. №5

63. Рогачев В.А., Коноплева И.Н. Взаимосвязь копинг-стратегий и личностных ресурсов стресс-преодолевающего поведения сотрудников правоохранительных органов / Rogachev V.A., Konopleva I.N. Interconnection of coping strategies and personality resources of stress-coping behaviour of law-enforcement officers [Электронный ресурс]. URL: [http://www.mprj.ru/archiv\\_global/2015\\_2\\_31/nomer06.php](http://www.mprj.ru/archiv_global/2015_2_31/nomer06.php) (дата обращения: 24.02.2017).

64. Румянцева Т.Г. Агрессия: проблемы и поиски в западной философии и науки. Минск. 2017

65. Рыбников В. Ю., Ашанина Е. Н. Психологические механизмы копинг-поведения специалистов экстремальных профессий // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. №2 С.46-50.

66. Рыбников В.Ю., Ашанина Е.Н. Психология копинг-поведения специалистов опасных профессий: монография / В.Ю. Рыбников, Е.Н. Ашанина ; Всерос. центр. экстрен. и радиац. медицины МЧС России, Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, Санкт-Петербургский институт психологии и соц. работы. – СПб. : Политехника сервис, 2017. – 120 с.

67. Селье Г. Стресс без дистресса. – Прогресс, 2017.- С.128

68. Семчук И. Психологические аспекты формирования профессиональных качеств сотрудника ОВД / И. Семчук // Профессионал (Популярно-правовой альманах МВД России) №4 – 2017.

69. Смирнова Н.Н. Структура стрессоустойчивости сотрудников полиции / Н. Н. Смирнова, А. Г. Соловьёв // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Медико-биологические науки – 2016. – № 3.

70. Соловьева С.Л. Ресурсы личности. // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2017. № 2.

71. Ташлыков В.А. Психологическая защита у больных неврозами и психо-соматическими расстройствами. – СПб.: МАПО, 2016. – 24 с.

72. Терри Д. Защитные механизмы личности. М.: Академия, 2015. – С.208.

73. Тураносова В.В. Психодинамические характеристики сотрудников полиции с психодиагностическими признаками посттравматических стрессовых расстройств / В. В. Тураносова, В. А. Шаповал // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России – 2013. – № 3 (59).

74. Фомина И.А. Проблемы исследования паттернов (модели) личности в условиях профессиональной деятельности сотрудников полиции / Ф. И. Анатольевна // Общество: социология, психология, педагогика – 2016. – № 12.

75. Фрейд А. Эго и механизмы психологической защиты. – Астрель, 2017. – С.35

76. Хван А.А., Зайцев Ю.А., Кузнецова Ю.А. Стандартизация опросника А. Басса и А. Дарки./Психологическая диагностика, 2017, № 1, — с. 35-58

77. Хлудова О. В. Развитие профессиональных качеств сотрудников ОВД в экстремальных ситуациях деятельности : дис. – Тамбов : [Тамб. гос. ун-т им. ГР Державина], 2017.

78. Хобфолл С. Стратегии и модели преодолевающего поведения// Эмоциональный стресс. – Л.: Лениздат, 2016. – С. 172 – 208.

79. Човдырова Г.С. Социально-психологические пути повышения стрессоустойчивости сотрудников ОВД и ВВ в экстремальных условиях / Г. С. Човдырова, Т. С. Клименко // Психопедагогика в правоохранительных органах – 2017. – № 1.

80. Шаповал В.А. Психологическое здоровье сотрудников органов внутренних дел как предмет исследования ведомственных психологов: новые подходы к оценке и прогнозированию / В. А. Шаповал // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России – 2016. – Т. 43.

81. Шаповал В.А., Голянич В.М. Психодинамически ориентированный метод оценки и прогнозирования профессионально-психологической надежности персонала.// Управленческое консультирование, 2018, № 5, с.20.

82. Юрьева М.Е. Стрессоустойчивость как показатель эффективности профессиональной деятельности сотрудников полиции / М. Е. Юрьевна // Вестник Краснодарского университета МВД России – 2017. – № 4 (30).

83. Ялтонский В.М. Современные теоретические подходы к исследованию совладающего поведения [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России: 2015, с.58

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1.

#### Диагностические методики в порядке их предъявления

##### *№1. Опросник уровня агрессивности А. Басса- А. Дарки*

**Инструкция:** в колонке «ответы» поставьте « + », если Вы согласны с соответствующим утверждением хотя бы наполовину или « - », если не согласны (то есть это, в общем-то, к Вам не относится).

1. Временами я не могу справиться с желанием причинить вред другим.
2. Иногда сплетничаю о людях, которых не люблю.
3. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не выполню.
5. Я не всегда получаю то, что мне положено.
6. Я знаю, что люди говорят обо мне за моей спиной.
7. Если я не одобряю поведение друзей, я даю им это почувствовать.
8. Когда мне случалось обмануть кого-нибудь, я испытывал мучительные угрызения совести.
9. Мне кажется, что я не способен ударить человека.
10. Я никогда не раздражаюсь настолько, чтобы кидаться предметами.
11. Я всегда снисходителен к чужим недостаткам.
12. Если мне не нравится установленное правило, мне хочется нарушить его.
13. Другие умеют почти всегда пользоваться благоприятными обстоятельствами.
14. Я держусь настороженно с людьми, которые относятся ко мне несколько более дружелюбно, чем я ожидал.
15. Я часто бываю не согласен с людьми.
16. Иногда мне на ум приходят мысли, которых я стыжусь.
17. Если кто-нибудь первым ударит меня, я не отвечу ему.
18. Когда я раздражаюсь, я хлопаю дверями.
19. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
20. Если кто-то воображает себя начальником, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Меня немного огорчает моя судьба.
22. Я думаю, что многие люди не любят меня.
23. Я не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной.
24. Люди, уваливающие от работы, должны испытывать чувство вины.
25. Тот, кто оскорбляет меня и мою семью, напрашивается на драку.
26. Я не способен на грубые шутки.
27. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.

28. Когда люди строят из себя начальников, я делаю все, чтобы они не зазнавались.
29. Почти каждую неделю я вижу кого-нибудь, кто мне не нравится.
30. Довольно многие люди завидуют мне.
31. Я требую, чтобы люди уважали меня.
32. Меня угнетает то, что я мало делаю для своих родителей.
33. Люди, которые постоянно изводят вас, стоят того, чтобы их "щелкнули по носу".
34. Я никогда не бываю мрачен от злости.
35. Если ко мне относятся хуже, чем я того заслуживаю, я не расстраиваюсь.
36. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю внимания.
37. Хотя я и не показываю этого, меня иногда гложет зависть.
38. Иногда мне кажется, что надо мной смеются.
39. Даже если я злюсь, я не прибегаю к "сильным" выражениям.
40. Мне хочется, чтобы мои грехи были прощены.
41. Я редко даю сдачи, даже если кто-нибудь ударит меня.
42. Когда получается не по-моему, я иногда обижаюсь.
43. Иногда люди раздражают меня одним своим присутствием.
44. Нет людей, которых бы я по-настоящему ненавидел.
45. Мой принцип: "Никогда не доверять "чужакам".
46. Если кто-нибудь раздражает меня, я готов сказать, что я о нем думаю.
47. Я делаю много такого, о чем впоследствии жалею.
48. Если я разозлюсь, я могу ударить кого-нибудь.
49. С детства я никогда не проявлял вспышек гнева.
50. Я часто чувствую себя как пороховая бочка, готовая взорваться.
51. Если бы все знали, что я чувствую, меня бы считали человеком, с которым нелегко работать.
52. Я всегда думаю о том, какие тайные причины заставляют людей делать что-нибудь приятное для меня.
53. Когда на меня кричат, я начинаю кричать в ответ.
54. Неудачи огорчают меня.
55. Я дерусь не реже и не чаще чем другие.
56. Я могу вспомнить случаи, когда я был настолько зол, что хватал попавшую мне под руку вещь и ломал ее.
57. Иногда я чувствую, что готов первым начать драку.
58. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
59. Раньше я думал, что большинство людей говорит правду, но теперь я в это не верю.
60. Я ругаюсь только со злости.
61. Когда я поступаю неправильно, меня мучает совесть.
62. Если для защиты своих прав мне нужно применить физическую силу, я применяю ее.
63. Иногда я выражаю свой гнев тем, что стучу кулаком по столу.

64. Я бываю грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся.  
 65. У меня нет врагов, которые бы хотели мне навредить.  
 66. Я не умею поставить человека на место, даже если он того заслуживает.  
 67. Я часто думаю, что жил неправильно.  
 68. Я знаю людей, которые способны довести меня до драки.  
 69. Я не огорчаюсь из-за мелочей.  
 70. Мне редко приходит в голову, что люди пытаются разозлить или оскорбить меня.  
 71. Я часто только угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозы в исполнение.  
 72. В последнее время я стал занудой.  
 73. В споре я часто повышаю голос.  
 74. Я стараюсь обычно скрывать свое плохое отношение к людям.  
 75. Я лучше соглашусь с чем-либо, чем стану спорить.

### Обработка результатов

Шкала	Прямые утверждения	Обратные утверждения	Коэффициент
Физическая агрессия	1, 25, 33, 48, 55, 62, 68	9, 17, 41	10
Косвенная агрессия	2, 18, 34, 42, 56, 63	10, 26, 49	8
Раздражение	3, 19, 27, 43, 50, 57, 64, 72	11, 35, 69	11
Негативизм	4, 12, 20, 23, 36		20
Обида	5, 13, 21, 29, 37, 51, 58	44	9
Подозрительность	6, 14, 22, 30, 38, 45,	65, 70	10

	52, 59		
Вербальная агрессия	7, 15, 28, 31, 46, 53, 60, 71, 73	39, 66, 74, 75	13
Чувство вины	8, 16, 24, 32, 40, 47, 54, 61, 67		11

Индекс враждебности включает в себя 5 и 6 шкалу, а индекс агрессивности (как прямой, так и мотивационной) включает в себя шкалы 1, 3, 7.

По Рогову Е.И., значение показателей враждебности и агрессивности равно сумме показателей составляющих их шкал:

- **Враждебность** = Обида + Подозрительность;
- **Агрессивность** = Физическая агрессия + Раздражение + Вербальная агрессия.

По Хвану А.А. с соавт., значение этих показателей равно среднему арифметическому составляющих показателей (так как максимальным уровнем во всех случаях является 100 стандартных баллов):

- **Враждебность** = (Обида + Подозрительность)/2
- **Агрессивность** = (Физическая агрессия + Раздражение + Вербальная агрессия)/3

### Интерпретация результатов

По Рогову Е.И., нормой агрессивности является величина ее индекса, равная  $21 \pm 4$ , а враждебности –  $6,5-7 \pm 3$ . При этом обращается внимание на возможность достижения определенной величины, показывающей степень проявления агрессивности.

Хван А.А. с соавт. предлагает более сложную схему. Сырые баллы по каждой шкале необходимо умножить на коэффициент, цель которого - привести максимальное значение по каждой шкале к 100 баллам. Затем эти баллы переводятся в стены:

Стены	Результаты в баллах		Интерпретация
	Физическая агрессия	Косвенная агрессия	

	<b>Вербальная агрессия</b>	<b>Раздражение</b>	
	<b>Негативизм</b>	<b>Подозрительность</b>	
	<b>Чувство вины</b>	<b>Обида</b>	
1	0 -20	0	низкий уровень
2	20 - 30	0 – 14	
3	31 - 41	15 – 25	средний уровень
4	42 -52	26 – 36	
5	53- 63	37 – 47	повышенный уровень
6	64 -74	48 – 58	
7	75 - 85	59 – 69	высокий
8	86 - 96	70 – 80	очень высокий
9	97 и более	81 – 92	
10		92 и более	

Как уже указывалось выше физическая, косвенная и вербальная агрессия вместе образуют суммарный индекс агрессивных реакций, а обида и подозрительность — индекс враждебности.

Стены	Результаты в баллах		Интерпретация
	Агрессивность	Враждебность	
1	0 - 17	0	низкий уровень
2	18 – 27	0 – 14	
3	28 – 38	15 – 25	средний уровень
4	39 – 49	26 – 36	
5	50 - 60	37 – 47	повышенный уровень
6	61 - 71	48 – 58	
7	72 - 82	59 – 69	высокий
8	83 - 93	70 – 80	очень высокий
9	94 и более	81 – 92	
10		92 и более	

*№2. Опросник «Способы совладающего поведения» Лазаруса*

**Инструкция:** вам предлагается 50 утверждений, касающихся поведения в трудной жизненной ситуации. Обведите в строке с утверждением тот вариант, который наиболее часто проявляются у Вас в поведении.

	<b>ОКАЗАВШИСЬ В ТРУДНОЙ СИТУАЦИИ, Я ...</b>	<b>никогда</b>	<b>редко</b>	<b>иногда</b>	<b>часто</b>
<b>1</b>	... сосредотачивался на том, что мне нужно было делать дальше - на следующем шаге	0	1	2	3
<b>2</b>	... начинал что-то делать, зная, что это все равно не будет работать, главное - делать хоть что-нибудь	0	1	2	3
<b>3</b>	... пытался склонить вышестоящих к тому, чтобы они изменили свое мнение	0	1	2	3
<b>4</b>	... говорил с другими, чтобы больше узнать о ситуации	0	1	2	3
<b>5</b>	... критиковал и укорял себя	0	1	2	3
<b>6</b>	... пытался не сжигать за собой мосты, оставляя все, как оно есть	0	1	2	3
<b>7</b>	... надеялся на чудо	0	1	2	3
<b>8</b>	... смирялся с судьбой: бывает, что мне не везет	0	1	2	3
<b>9</b>	... вел себя, как будто ничего не произошло	0	1	2	3
<b>10</b>	... старался не показывать своих чувств	0	1	2	3
<b>11</b>	... пытался увидеть в ситуации что-то положительное	0	1	2	3
<b>12</b>	... спал больше обычного	0	1	2	3
<b>13</b>	... срывал свою досаду на тех, кто навлек на меня проблемы	0	1	2	3
<b>14</b>	... искал сочувствия и понимания у кого-нибудь	0	1	2	3
<b>15</b>	... во мне возникла потребность выразить себя творчески	0	1	2	3
<b>16</b>	... пытался забыть все это	0	1	2	3
<b>17</b>	... обращался за помощью к специалистам	0	1	2	3
<b>18</b>	... менялся или рос как личность в положительную сторону	0	1	2	3
<b>19</b>	... извинялся или старался все загладить	0	1	2	3
<b>20</b>	... составлял план действия	0	1	2	3
<b>21</b>	... старался дать какой-то выход своим чувствам	0	1	2	3

22	... понимал, что сам вызвал эту проблему	0	1	2	3
23	... набирался опыта в этой ситуации	0	1	2	3
24	... говорил с кем-либо, кто мог конкретно помочь в этой ситуации	0	1	2	3
25	... пытался улучшить свое самочувствие едой, выпивкой, курением или лекарствами	0	1	2	3
26	... рисковал напропалую	0	1	2	3
27	... старался действовать не слишком поспешно, доверяясь первому порыву	0	1	2	3
28	... находил новую веру во что-то	0	1	2	3
29	... вновь открывал для себя что-то важное	0	1	2	3
30	... что-то менял так, что все улаживалось	0	1	2	3
31	... в целом избегал общения с людьми	0	1	2	3
32	... не допускал это до себя, стараясь об этом особенно не задумываться	0	1	2	3
33	... спрашивал совета у родственника или друга, которых уважал	0	1	2	3
34	... старался, чтобы другие не узнали, как плохо обстоят дела	0	1	2	3
35	... отказывался воспринимать это слишком серьезно	0	1	2	3
36	... говорил о том, что я чувствую	0	1	2	3
37	... стоял на своем и боролся за то, чего хотел	0	1	2	3
38	... вымещал это на других людях	0	1	2	3
39	... пользовался прошлым опытом - мне приходилось уже попадать в такие ситуации	0	1	2	3
40	... знал, что надо делать и удваивал свои усилия, чтобы все наладить	0	1	2	3
41	... отказывался верить, что это действительно произошло	0	1	2	3
42	... я давал обещание, что в следующий раз все будет по-другому	0	1	2	3
43	... находил пару других способов решения проблемы	0	1	2	3
44	... старался, что мои эмоции не слишком мешали мне в других делах	0	1	2	3
45	... что-то менял в себе	0	1	2	3
46	... хотел, чтобы все это скорее как-то обра-	0	1	2	3

	зовалось или кончилось				
<b>47</b>	... представлял себе, фантазировал, как все это могло бы обернуться	0	1	2	3
<b>48</b>	... молился	0	1	2	3
<b>49</b>	.. прокручивал в уме, что мне сказать или сделать	0	1	2	3
<b>50</b>	... думал о том, как бы в данной ситуации действовал человек, которым я восхищаюсь и старался подражать ему	0	1	2	3

### Обработка и интерпретация результатов

Ключ сырых баллов

- **Конфронтационный копинг** - пункты: 2, 3, 13, 21, 26, 37.
- **Дистанцирование** - пункты: 8, 9, 11, 16, 32, 35.
- **Самоконтроль** - пункты: 6, 10, 27, 34, 44, 49, 50.
- **Поиск социальной поддержки** - пункты: 4, 14, 17, 24, 33, 36.
- **Принятие ответственности** - пункты: 5, 19, 22, 42.
- **Бегство-избегание** - пункты: 7, 12, 25, 31, 38, 41, 46, 47.
- **Планирование решения проблемы** - пункты: 1, 20, 30, 39, 40, 43.
- **Положительная переоценка** - пункты: 15, 18, 23, 28, 29, 45, 48.

В адаптации Крюковой и соавт.

1. подсчитываем баллы, сумируя по каждой субшкале:

- никогда – 0 баллов;
- редко – 1 балл;
- иногда – 2 балла;
- часто - 3 балла

2. вычисляем по формуле:  $X = \text{сумма баллов} / \text{max балл} * 100$  Максимальное значение по вопросу, которое может набрать испытуемый 3, а по всем вопросам субшкалы максимально 18 баллов.

Например, если испытуемый набрал 8 баллов:

$$8/18 * 100 = 44,4$$

- это и есть уровень напряжения конфронтационного копинга.

3. Можно определить проще, по суммарному баллу:

- 0-6 – низкий уровень напряженности, говорит об адаптивном варианте копинга;

- 7-12 – средний, адаптационный потенциал личности в пограничном состоянии;
- 13-18 – высокая напряженность копинга, свидетельствует о выраженной дезадаптации.

## Приложение 2.

## Сводные таблицы полученных данных

Таблица 1.1.

## Копинг-стратегии сотрудников с профессиональным стажем до 5 лет (в ср. б.)

№ п/п	М/Ж	Конфронт	Дистанци	Самоконт	Поиск соц	Принятие	Бегство-и	Планоме;	Пол. переоцен.
1	м	46	47	47	46	46	43	53	49
2	м	47	46	46	45	44	44	52	48
3	м	47	45	47	47	45	45	54	49
4	м	47	45	46	48	44	44	52	48
5	м	48	44	46	47	43	43	53	47
6	м	48	47	45	46	43	45	54	48
7	ж	49	49	47	45	45	44	52	49
8	м	45	48	47	45	45	43	56	47
9	м	46	50	48	45	44	42	54	46
10	м	47	49	47	44	46	43	52	45
11	м	46	47	48	41	44	44	53	47
12	м	47	48	47	43	45	45	53	48
13	м	47	47	46	49	44	44	52	49
14	м	47	46	47	47	43	43	54	48
15	м	48	45	46	45	43	45	52	49
16	ж	48	45	46	45	45	44	53	48
17	м	49	44	45	46	45	43	54	47
18	м	45	47	47	45	44	42	52	48
19	м	46	49	47	47	46	43	56	49
20	м	48	48	48	48	44	44	54	47
21	м	47	50	47	47	45	45	52	46
22	м	47	49	48	46	44	44	53	45
23	м	46	47	46	45	43	43	53	47
24	ж	47	48	45	45	43	45	52	48
25	м	46	47	47	45	45	44	54	49
26	м	47	48	47	44	45	43	52	48
27	м	47	49	47	41	44	42	53	49
28	м	48	47	48	43	48	44	54	48
29	м	47	48	47	49	44	43	52	47

**Таблица 1.2.**

**Копинг-стратегий сотрудников с профессиональным стажем от 5-  
10 лет (в ср.б.)**

№ п/п	М/Ж	Дистанцирование	Самоконтроль	Поиск социальн	Принятие	Бегство-и	Планоме	Пол.переоцен.
1	м	54	60	43	39	60	54	50
2	м	53	59	42	39	58	55	51
3	м	54	57	41	38	58	54	48
4	м	53	58	42	37	59	54	49
5	м	55	58	43	35	59	55	47
6	м	54	57	41	39	57	54	48
7	м	53	56	42	38	58	55	49
8	м	52	54	44	38	58	55	48
9	ж	54	58	43	42	59	55	47
10	м	53	57	43	39	54	53	46
11	м	54	59	42	39	57	54	48
12	м	53	60	41	34	58	55	49
13	м	54	59	42	38	59	56	50
14	м	53	57	43	37	60	55	51
15	м	55	58	41	39	58	55	48
16	ж	54	58	42	40	58	54	49
17	м	53	57	44	39	59	54	47
18	м	52	56	43	38	59	55	48
19	м	54	54	43	38	57	55	49
20	м	53	58	42	37	58	55	48
21	м	54	57	41	39	58	53	47
22	м	53	59	42	40	59	54	46
23	м	54	60	43	39	54	55	48
24	м	53	59	41	38	57	56	49
25	м	55	57	42	38	58	55	50
26	м	54	58	44	39	59	55	47

Таблица 1.3.

**Копинг-стратегий сотрудников с профессиональным стажем свыше 10 лет (в ср.б.)**

№ п/п	М/Ж	Дистанци	Самоконт	Поиск соу	Принятие	Бегство-и	Планоме;	Пол.переоцен.
1	м	61	52	40	31	63	50	35
2	м	60	53	39	32	62	47	34
3	м	61	52	38	31	61	49	33
4	м	60	51	37	30	63	48	34
5	м	62	53	39	31	64	47	35
6	м	61	53	40	31	62	49	37
7	м	59	53	39	32	61	47	36
8	м	60	52	38	31	62	48	35
9	м	61	51	37	32	62	47	34
10	м	61	53	39	33	61	49	35
11	м	61	52	38	31	63	50	34
12	м	60	51	40	32	62	47	33
13	м	61	52	39	31	61	49	34
14	м	60	53	38	30	63	48	35
15	м	62	52	37	31	64	47	37
16	м	61	51	39	31	62	49	36
17	ж	59	53	40	32	61	47	35
18	м	60	53	39	31	62	48	34
19	м	61	53	38	32	62	47	35
20	м	61	52	37	33	61	49	34
21	м	61	51	39	31	63	50	33
22	м	60	53	38	32	62	47	34
23	м	61	52	40	31	61	49	35
24	м	60	51	39	30	63	48	37
25	м	62	52	38	31	64	47	36
26	ж	61	53	37	31	62	49	35
27	м	59	52	39	32	61	47	34
28	м	60	51	40	31	62	48	35
29	м	61	53	39	32	62	47	34

Таблица 2.1.

**Агрессивность сотрудников с профессиональным стажем до 5 лет  
(в ср.б.)**

№ п/п	М/Ж	Фа	Ка	Р	Н	О	П	Ва	Чв	Ив	Иа
1	м	2	1	1	1	3	2	2	3	9	17
2	м	1	2	2	1	4	1	1	4	12	21
3	м	1	1	2	3	2	2	1	2	8	17
4	м	2	1	1	2	1	1	1	1	9	17
5	м	3	2	3	1	2	1	2	3	10	31
6	ж	1	1	1	2	3	1	2	2	10	21
7	м	2	1	1	1	2	1	2	1	8	22
8	м	1	1	3	2	1	2	1	4	9	22
9	м	4	1	2	1	1	3	2	5	9	17
10	м	2	2	1	3	2	2	1	4	11	21
11	м	2	2	1	2	3	1	4	1	8	24
12	ж	2	1	1	2	1	1	2	1	9	27
13	м	3	1	3	2	2	1	1	2	9	22
14	м	1	2	2	1	3	2	1	3	9	17
15	м	1	1	1	2	4	3	3	1	7	24
16	м	0	1	1	1	2	1	2	2	10	18
17	м	1	1	3	1	1	1	1	2	9	26
18	ж	0	2	2	1	2	2	1	1	12	20
19	м	1	1	2	1	1	3	2	2	8	17
20	м	2	2	1	1	1	1	2	3	10	20
21	м	2	1	1	1	1	1	1	4	8	19
22	м	1	1	1	2	2	1	1	4	8	18
23	м	4	2	2	1	1	2	2	1	8	26
24	м	1	1	2	1	1	2	2	1	8	17
25	м	3	1	2	1	2	2	2	1	10	20
26	м	1	1	1	2	1	3	1	2	9	17
27	м	1	2	3	3	3	1	1	1	12	21
28	м	2	1	1	1	1	2	1	1	11	20
29	м	1	1	1	1	2	1	1	2	12	17

Таблица 2.2.

**Агрессивность сотрудников с профессиональным стажем от 5-10 лет (в ср.б.)**

№ п/п	М/Ж	Фа	Ка	Р	Н	О	П	Ва	Чв	Ив	Иа
1	ж	7	6	2	5	2	3	9	0	5	18
2	м	7	5	2	5	4	4	12	0	8	21
3	м	8	6	1	5	4	5	9	1	9	18
4	м	9	4	3	4	3	4	10	0	7	22
5	м	8	2	1	3	4	5	10	0	9	19
6	м	7	3	1	7	7	4	9	0	11	17
7	м	9	5	2	4	5	4	10	0	9	21
8	м	9	6	2	5	4	8	10	0	12	21
9	м	8	5	1	4	6	5	9	0	11	18
10	м	7	5	1	6	4	6	7	0	10	15
11	м	7	4	2	6	4	5	9	1	9	18
12	м	8	6	2	6	5	4	10	1	9	20
13	м	9	5	1	4	4	5	10	0	9	20
14	м	9	5	1	3	5	4	10	0	9	20
15	ж	7	5	2	4	5	4	9	0	9	18
16	м	8	6	2	5	5	6	11	1	11	21
17	м	8	2	1	8	4	4	8	2	8	17
18	м	7	6	1	7	5	7	9	1	12	17
19	м	9	5	2	4	5	7	10	1	12	21
20	м	7	3	2	5	3	4	10	1	7	19
21	м	9	5	2	6	5	4	9	1	9	20
22	м	8	2	1	8	5	5	10	2	10	19
23	м	8	6	1	8	3	6	12	0	9	21
24	м	7	6	1	5	4	6	7	2	10	15
25	м	7	4	1	6	2	6	10	1	8	18
26	м	7	6	1	5	2	3	9	1	5	17

Таблица 2.3.

**Агрессивность сотрудников с профессиональным стажем свыше 10 лет (в ср.б.)**

№ п/п	М/Ж	Фа	Ка	Р	Н	О	П	Ва	Чв	Ив	Иа
1	м	2	1	1	1	3	2	2	3	9	17
2	м	1	2	2	1	4	1	1	4	12	21
3	м	1	1	2	3	2	2	1	2	8	17
4	м	2	1	1	2	1	1	1	1	9	17
5	м	3	2	3	1	2	1	2	3	10	31
6	ж	1	1	1	2	3	1	2	2	10	21
7	м	2	1	1	1	2	1	2	1	8	22
8	м	1	1	3	2	1	2	1	4	9	22
9	м	4	1	2	1	1	3	2	5	9	17
10	м	2	2	1	3	2	2	1	4	11	21
11	м	2	2	1	2	3	1	4	1	8	24
12	ж	2	1	1	2	1	1	2	1	9	27
13	м	3	1	3	2	2	1	1	2	9	22
14	м	1	2	2	1	3	2	1	3	9	17
15	м	1	1	1	2	4	3	3	1	7	24
16	м	0	1	1	1	2	1	2	2	10	18
17	м	1	1	3	1	1	1	1	2	9	26
18	ж	0	2	2	1	2	2	1	1	12	20
19	м	1	1	2	1	1	3	2	2	8	17
20	м	2	2	1	1	1	1	2	3	10	20
21	м	2	1	1	1	1	1	1	4	8	19
22	м	1	1	1	2	2	1	1	4	8	18
23	м	4	2	2	1	1	2	2	1	8	26
24	м	1	1	2	1	1	2	2	1	8	17
25	м	3	1	2	1	2	2	2	1	10	20
26	м	1	1	1	2	1	3	1	2	9	17
27	м	1	2	3	3	3	1	1	1	12	21
28	м	2	1	1	1	1	2	1	1	11	20
29	м	1	1	1	1	2	1	1	2	12	17

## Результаты статистической обработки данных

Таблица 1.

Статистический анализ показателей агрессивности и копинг-стратегий сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем

Шкалы агрессивности и копинг-стратегий	Стаж профессиональной деятельности			Н эмп.
	До 5 лет	От 5-10	От 15 лет	
Физическая агрессия	16,55	62,77	77,93	67,2
Косвенная агрессия	10,48	52,04	63,34	58,1
Раздражительность	18,21	30,00	73,21	59,4
Негативизм	30,34	47,77	77,24	65,1
Обида	17,07	37,73	57,41	61,4
Подозрительность	16,21	49,23	65,17	66,7
Вербальная агрессия	20,62	9,54	26,90	56,8
Чувство вины	24,28	25,41	25,41	35,7**
Конфронтация	47,00	57,19	60,93	72,7
Дистанцирование	47,20	53,57	60,58	74,5
Самоконтроль	46,72	57,69	52,17	74,6
Поиск социальной поддержки	45,48	42,30	38,62	69
Принятие ответственности	44,44	38,30	31,34	74,6
Бегство-избегание	43,65	58,00	62,13	74,5
Планомерное решение проблемы	53,10	54,61	48,06	66,6
Положительная переоценка	47,68	48,34	34,75	58,5**

Примечания: \*\* -  $p \leq 0,001$

Таблица 2.

**Статистическая обработка данных по ранговому критерию Крускала-Уоллиса**

	<b>Н</b>	<b>ст.св.</b>	<b>асимпт.знач.</b>
Физическая агрессия	67,26	2	,000
Косвенная агрессия	58,12	2	,000
Раздражительность	61,47	2	,000
Негативизм	59,46	2	,000
Обида	65,18	2	,000
Подозрительность	66,78	2	,000
Вербальная агрессия	56,87	2	,000
Чувство вины	35,74	2	,000
Конфронтация	72,75	2	,000
Дистанцирование	74,56	2	,000
Самоконтроль	74,61	2	,000
Поиск социальной поддержки	69,02	2	,000
Принятие ответственности	74,67	2	,000
Бегство-избегание	74,50	2	,000
Планомерное решение проблемы	66,60	2	,000
Положительная переоценка	58,50	2	,000

*Примечание:*\*вероятность ошибки на уровне  $p \leq 0,1$ ; \*\*вероятность ошибки на уровне  $p \leq 0,05$ ;

\*\*\*вероятность ошибки на уровне  $p \leq 0,001$

Таблица 3.

**Дисперсионный анализ показателей копинг-стратегий и агрессивности сотрудников с различным профессиональным стажем**

		ANOVA				
		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знач.
ФА_б	Между группами	721,257	2	360,629	451,518	,000
	Внутри групп	64,695	81	,799		
	Всего	785,952	83			
Ка_б	Между группами	689,669	2	344,835	398,562	,000
	Внутри групп	70,081	81	,865		
	Всего	759,750	83			
Н_б	Между группами	202,772	2	101,386	110,635	,000
	Внутри групп	74,228	81	,916		
	Всего	277,000	83			
О_б	Между группами	291,432	2	145,716	148,362	,000
	Внутри групп	79,556	81	,982		
	Всего	370,988	83			
Р_б	Между группами	489,063	2	244,532	500,135	,000
	Внутри групп	39,603	81	,489		
	Всего	528,667	83			
П_б	Между группами	360,752	2	180,376	235,975	,000
	Внутри групп	61,915	81	,764		
	Всего	422,667	83			
Ва_б	Между группами	1070,785	2	535,392	382,565	,000
	Внутри групп	113,358	81	1,399		
	Всего	1184,143	83			
Ча_б	Между группами	48,631	2	24,315	24,893	,000
	Внутри групп	79,119	81	,977		
	Всего	127,750	83			
Конфронтация	Между группами	3000,992	2	1500,496	921,453	,000
	Внутри групп	131,901	81	1,628		
	Всего	3132,893	83			
Дистанцирование	Между группами	2597,420	2	1298,710	921,642	,000
	Внутри групп	114,139	81	1,409		
	Всего	2711,560	83			
Самоконтроль	Между группами	1650,531	2	825,265	658,784	,000
	Внутри групп	101,469	81	1,253		
	Всего	1752,000	83			
Поиск_соц_поддержки	Между группами	683,952	2	341,976	171,403	,000
	Внутри групп	161,607	81	1,995		
	Всего	845,560	83			
Принятие_ответственности	Между группами	2492,690	2	1246,345	891,326	,000
	Внутри групп	113,263	81	1,398		
	Всего	2605,952	83			
Бегство_избегание	Между группами	5420,952	2	2710,476	2152,437	,000
	Внутри групп	102,000	81	1,259		
	Всего	5522,952	83			
Планомерное_решение_проблемы	Между группами	658,961	2	329,481	322,686	,000
	Внутри групп	82,706	81	1,021		
	Всего	741,667	83			
Положительная_переоценка	Между группами	3335,170	2	1667,585	1131,259	,000
	Внутри групп	119,402	81	1,474		
	Всего	3454,571	83			

Таблица 4.

## Корреляционная матрица исследуемых показателей 1-ой группы респондентов

Шкалы	Физическая агрессия	Косвенная агрессия	Негативизм	Обида	Раздражительность	Подозрительность	Вербальная агрессия	Чувство вины	Конфронтация	Дистанцирование	Самоконтроль	Поиск социальной поддержки	Принятие ответственности	Бегство-избегание	Планомерное решение проблемы	Положительная переоценка
Физическая агрессия	1															
Косвенная агрессия	,083	1														
	,669															
Негативизм	-,145	,038	1													
	,452	,845														
Обида	-,265	,318	,196	1												
	,165	,093	,307	.												
Раздражительность	,117	,208	,012	-,051	1											
	,544	,280	,952	,792												
Подозрительность	,059	-,165	-,022	-,112	,013	1										
	,762	,391	,909	,564	,946											
Вербальная агрессия	,235	,075	-,127	,247	-,262	,097	1									
	,220	,699	,511	,196	,169	,617	.									
Чувство вины	,116	,070	-,046	-,012	,078	,051	-,296	1								
	,547	,719	,811	,952	,688	,794	,118	.								
Конфронтация	-,106	-,152	-,052	,076	-,186	-,393*	0,000	-,145	1							
	,584	,432	,789	,695	,335	,035	1,000	,455	.							
Дистанцирование	,170	-,084	,059	-,281	,220	,154	-,073	,289	-,319	1						
	,378	,664	,762	,140	,252	,424	,706	,129	,129	.						

Шкалы	Физическая агрессия	Косвенная агрессия	Негативизм	Обида	Раздражительность	Подозрительность	Вербальная агрессия	Чувство вины	Конфронтация	Дистанцирование	Самоконтроль	Поиск социальной поддержки	Принятие ответственности	Бегство- избегание	Планомерное решение проблемы	Положительная переоценка
Самоконтроль	,170	,127	,067	-,122	-,303	,165	,038	,251	-,324	,523	1					
	,378	,510	,730	,529	,110	,392	,844	,189	,087	,004	.					
Поиск социальной поддержки	,051	-,244	-,296	-,165	,066	-,117	-,326	,265	,127	-,193	-,228	1				
	,794	,203	,120	,393	,732	,547	,084	,165	,513	,316	,234	.				
Принятие ответственности	,047	-,331	,012	-,319	-,222	,167	-,238	,033	0,000	,209	,407	-,208	1			
	,810	,079	,949	,092	,246	,385	,214	,866	1,000	,276	,028	,278				
Бегство-избегание	-,092	-,397*	,120	,080	-,419*	-,251	,253	-,214	,381	-,158	-,249	,113	-,050	1		
	,633	,033	,534	,681	,024	,189	,185	,265	,041	,414	,193	,561	,796	.		
Планомерное решение проблемы	,001	-,128	-,070	-,255	,326	,263	,053	,186	-,218	,026	,206	,009	,261	-,165	1	
	,996	,508	,717	,181	,084	,168	,785	,333	,255	,895	,283	,964	,171	,391		
Положительная переоценка	-,185	-,208	-,015	,295	,155	,151	,137	-,622**	0,61	-,312	-,259	-,010	,054	,160	,052	1
	,337	,278	,937	,120	,422	,435	,480	,000	,753	,099	,174	,958	,781	,407	,790	.

Примечание: \*. Корреляция значима на уровне  $p \leq 0.05$ ; \*\*. Корреляция значима на уровне  $p \leq 0.01$

Таблица 5.

## Корреляционная матрица исследуемых показателей 2-ой группы респондентов

Шкалы	Физическая агрессия	Косвенная агрессия	Негативизм	Обида	Раздражительность	Подозрительность	Вербальная агрессия	Чувство вины	Конфронтация	Дистанцирование	Самоконтроль	Поиск социальной поддержки	Принятие ответственности	Бегство-избегание	Планомерное решение проблемы	Положительная переоценка
Физическая агрессия	1															
Косвенная агрессия	,083	1														
	,669															
Негативизм	-,145	,038	1													
	,452	,845														
Обида	-,265	,318	,196	1												
	,165	,093	,307	.												
Раздражительность	,117	,208	,012	-,051	1											
	,544	,280	,952	,792												
Подозрительность	,059	-,165	-,022	-,112	,013	1										
	,762	,391	,909	,564	,946											
Вербальная агрессия	,235	,075	-,127	,247	-,262	,097	1									
	,220	,699	,511	,196	,169	,617	.									
Чувство вины	,116	,070	-,046	-,012	,078	,051	-,296	1								
	,547	,719	,811	,952	,688	,794	,118	.								
Конфронтация	-,106	-,152	-,052	,076	-,186	-,393*	0,000	-,145	1							
	,584	,432	,789	,695	,335	,035	1,000	,455	.							
Дистанцирование	,170	-,084	,059	-,281	,220	,154	-,073	,289	-,319	1						
	,378	,664	,762	,140	,252	,424	,706	,129	,129	.						

Шкалы	Физическая агрессия	Косвенная агрессия	Негативизм	Обида	Раздражительность	Подозрительность	Вербальная агрессия	Чувство вины	Конфронтация	Дистанцирование	Самоконтроль	Поиск социальной поддержки	Принятие ответственности	Бегство-избегание	Планомерное решение проблемы	Положительная переоценка
Самоконтроль	,170	,127	,067	-,122	-,303	,165	,038	,251	-,324	,523	1					
	,378	,510	,730	,529	,110	,392	,844	,189	,087	,004	.					
Поиск социальной поддержки	,051	-,244	-,296	-,165	,066	-,117	-,326	,265	,127	-,193	-,228	1				
	,794	,203	,120	,393	,732	,547	,084	,165	,513	,316	,234	.				
Принятие ответственности	,047	-,331	,012	-,319	-,222	,167	-,238	,033	0,000	,209	,407	-,208	1			
	,810	,079	,949	,092	,246	,385	,214	,866	1,000	,276	,028	,278				
Бегство-избегание	-,092	-,397*	,120	,080	-,419*	-,251	,253	-,214	,381	-,158	-,249	,113	-,050	1		
	,633	,033	,534	,681	,024	,189	,185	,265	,041	,414	,193	,561	,796	.		
Планомерное решение проблемы	,001	-,128	-,070	-,255	,326	,263	,053	,186	-,218	,026	,206	,009	,261	-,165	1	
	,996	,508	,717	,181	,084	,168	,785	,333	,255	,895	,283	,964	,171	,391		
Положительная переоценка	-,185	-,208	-,015	,295	,155	,151	,137	-,622**	0,61	-,312	-,259	-,010	,054	,160	,052	1
	,337	,278	,937	,120	,422	,435	,480	,000	,753	,099	,174	,958	,781	,407	,790	.

Примечание: \*. Корреляция значима на уровне  $p \leq 0.05$ ; \*\*. Корреляция значима на уровне  $p \leq 0.01$

Таблица 6.

## Корреляционная матрица исследуемых показателей 3-ей группы респондентов

Шкалы	Физическая агрессия	Косвенная агрессия	Негативизм	Обида	Раздражительность	Подозрительность	Вербальная агрессия	Чувство вины	Конфронтация	Дистанцирование	Самоконтроль	Поиск социальной поддержки	Принятие ответственности	Бегство-избегание	Планомерное решение проблемы	Положительная переоценка
Физическая агрессия	1															
Косвенная агрессия	,083	1														
	,669															
Негативизм	-,145	,038	1													
	,452	,845														
Обида	-,265	,318	,196	1												
	,165	,093	,307	.												
Раздражительность	,117	,208	,012	-,051	1											
	,544	,280	,952	,792												
Подозрительность	,059	-,165	-,022	-,112	,013	1										
	,762	,391	,909	,564	,946											
Вербальная агрессия	,235	,075	-,127	,247	-,262	,097	1									
	,220	,699	,511	,196	,169	,617	.									
Чувство вины	,116	,070	-,046	-,012	,078	,051	-,296	1								
	,547	,719	,811	,952	,688	,794	,118	.								
Конфронтация	-,106	-,152	-,052	,076	-,186	-,393*	0,000	-,145	1							
	,584	,432	,789	,695	,335	,035	1,000	,455	.							

Шкалы	Физическая агрессия	Косвенная агрессия	Негативизм	Обида	Раздражительность	Подозрительность	Вербальная агрессия	Чувство вины	Конфронтация	Дистанцирование	Самоконтроль	Поиск социальной поддержки	Принятие ответственности	Бегство- избегание	Планомерное решение проблемы	Положительная переоценка
Дистанцирование	,170	-,084	,059	-,281	,220	,154	-,073	,289	-,319	1						
	,378	,664	,762	,140	,252	,424	,706	,129	,129	.						
Самоконтроль	,170	,127	,067	-,122	-,303	,165	,038	,251	-,324	,523	1					
	,378	,510	,730	,529	,110	,392	,844	,189	,087	,004	.					
Поиск социальной поддержки	,051	-,244	-,296	-,165	,066	-,117	-,326	,265	,127	-,193	-,228	1				
	,794	,203	,120	,393	,732	,547	,084	,165	,513	,316	,234	.				
Принятие ответственности	,047	-,331	,012	-,319	-,222	,167	-,238	,033	0,000	,209	,407	-,208	1			
	,810	,079	,949	,092	,246	,385	,214	,866	1,000	,276	,028	,278				
Бегство- избегание	-,092	-,397*	,120	,080	-,419*	-,251	,253	-,214	,381	-,158	-,249	,113	-,050	1		
	,633	,033	,534	,681	,024	,189	,185	,265	,041	,414	,193	,561	,796	.		
Планомерное решение проблемы	,001	-,128	-,070	-,255	,326	,263	,053	,186	-,218	,026	,206	,009	,261	-,165	1	
	,996	,508	,717	,181	,084	,168	,785	,333	,255	,895	,283	,964	,171	,391		
Положительная переоценка	-,185	-,208	-,015	,295	,155	,151	,137	-,622**	0,61	-,312	-,259	-,010	,054	,160	,052	1
	,337	,278	,937	,120	,422	,435	,480	,000	,753	,099	,174	,958	,781	,407	,790	.

Примечание: \*. Корреляция значима на уровне  $p \leq 0.05$ ; \*\*. Корреляция значима на уровне  $p \leq$

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(НИУ «БЕЛГУ»)**

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ  
КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ПРОГРАММА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОДУКТИВНЫХ КОПИНГ-  
СТРАТЕГИЙ У СОТРУДНИКОВ УМВД С РАЗЛИЧНЫМ ПРОФЕС-  
СИОНАЛЬНЫМ СТАЖЕМ**

обучающегося по специальности 37.05.02 Психология  
служебной деятельности (специализация Морально-психологическое  
обеспечение служебной деятельности)  
очной формы обучения, группы 02061304  
Байдиковой Евгении Андреевны

**Научный руководитель:**  
к.псх.н., старший преподаватель  
каф. возрастной и социальной  
психологии НИУ «БелГУ»  
Сазонов Д.Н.

## Введение

«Сгореть» на работе очень актуально для человека современного общества, особенно для того, кто по роду своей деятельности осуществляет многочисленные и интенсивные контакты с другими людьми.

На языке психологии труда данное явление называют синдромом профессионального выгорания. Он выражается в психическом, эмоциональном и физическом изнеможении и имеет разнообразные симптомы: чувство хронической усталости, напряженность, раздражительность, тревожность, нарушение аппетита, сна, рост заболеваемости, негативное отношение к реципиентам, потеря интереса к работе и к жизни.

Современные ученые отмечают, что наиболее подвержены синдрому профессионального выгорания сотрудники УМВД. По степени напряженности нагрузка сотрудника УМВД сегодня в среднем больше, чем у менеджеров и банкиров, генеральных директоров и президентов ассоциаций.

По мере увеличения стажа работы и возраста сотрудников, увеличения профессиональной нагрузки неизбежно происходит накопление усталости, нарастание тревожных переживаний, снижение настроения, вегетососудистые расстройства и поведенческие срывы. В результате психологическое, физическое и социальное здоровье сотрудников подвергается серьезной опасности.

**Цель:** повышение уровня сформированности продуктивных копинг-стратегий у сотрудников УМВД с различным профессиональным стажем.

### **Задачи программы:**

1. Работа с эмоциональной сферой сотрудников, снятие эмоционального напряжения;
2. Повышение психологической компетентности сотрудников, формирование знаний о причинах стресса и о саморегуляции;
3. Формирование умения объективной оценки различных жизненных ситуаций, обучение навыкам конструктивного принятия решений.
4. Выработка эффективного стресс-совладающего поведения.

5. Формирование активной мотивации, в частности на достижение успеха, установки к совладению, конструктивному решению возникающих трудностей.

6. Формирование основных компонентов – когнитивного, эмоционального и поведенческого копинг-поведения (копинг-ресурсов и копинг-стратегий).

В основе работы с сотрудниками лежит групповой психологический тренинг. Программа тренинга предполагает прохождение сотрудниками цикла из 16 занятий. Каждое занятие ориентировано в среднем на 90-120 минут, рекомендуемая интенсивность занятий не реже 1 раза в неделю.

При планировании занятий мы придерживались структуры классического тренингового занятия и ориентировали сотрудников на прохождение трех основных этапов работы. Первая вводная составляющая – разогрев, разминка, приветствие, создание мотивации, обмен ожиданиями, установками. Основная часть занятия - традиционно выполнение заданий и упражнений, несущих основную смысловую нагрузку занятия, решение одной из задач, обозначенных выше. И завершение работы, «выход» – обмен мнениями, впечатлениями, рефлексия произошедшего.

#### **Ожидаемые результаты.**

- овладение умениями и навыками психической саморегуляции (анкеты-отзывы; наблюдение; групповое интервью).
- снижение уровня психического выгорания (Опросник психического выгорания педагогов и воспитателей до и после тренинговых занятий; модифицированная методика САН в форме протокола «Успешность занятия» до и после каждого тренинга; анкеты-отзывы).
- активизация личностных ресурсов (анкеты-отзывы);
- улучшение настроения и самочувствия (анкеты-отзывы модифицированная методика САН в форме протокола «Успешность занятия» до и после каждого тренинга, наблюдение).

#### **Способы и средства проверки ожидаемых результатов**

- диагностика уровня психического выгорания (методика К. Маслак модифицированная Н.Е. Водопьяновой «Опросник психического выгорания педагогов и воспитателей» на первом и на последнем занятии);
- диагностика уровня эмоционального напряжения (модифицированная методика САН в форме протокола «Успешность занятия» до и после каждого тренинга);
- анкеты-отзывы;
- групповое интервью.

### **Структура тренинга.**

Тренинг включает в себя следующие блоки:

1. Диагностический:
  - знакомство;
  - лекция;
  - групповая диагностика.
  
2. Основной - тренинговый:
  - тренинги саморегуляции с элементами социально-психологического тренинга.
  
3. Итоговый:
  - завершающий тренинг;
  - групповая диагностика
  - рефлексия;
  - заповеди здорового сотрудника.

### Структура и краткое содержание.

п/п	Форма занятия	время проведения	Колличество участников	Оборудование	Перечень заданий и упражнений
	Лекция	1 часа	1 0-25 человек	ДОУ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Упр. Поза Наполеона».</li> <li>2. «Мозговой штурм» - создание банка способов естественной саморегуляции.</li> <li>3. Опросник «Психическое выгорание» (К Маслак, ).</li> <li>4. Тест «Состояние вашей нервной системы (К. Либельт).</li> <li>5. Упр. «Мнение».</li> <li>6. Упр. «Итоги».</li> </ol>
	Тренинг саморегуляции	1 часа	5 -8 человек	Диски с релаксационной и инструментальной музыкой, ручки, простые карандаши, бумага формата А4, протоколы занятий.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Упр. «Давайте познакомимся».</li> <li>2. Упр. «Принятие правил групповой работы».</li> <li>3. Упр. «Самооценка физического и психологического состояния» (заполнение протокола) - начало и конец занятия (модифицированная методика САН).</li> <li>4. Упр. «Расскажи о своем состоянии» - начало и конец занятия.</li> <li>5. Упр. «Ловец блага».</li> <li>6. Упр. «Мышечная релаксация».</li> <li>7. Упр. «Диафрагмаль-</li> </ol>

					<p>ное дыхание».</p> <p>8. Упр. «Релаксационное дыхание».</p> <p>9. Упр. «Аутогенная тренировка».</p> <p>10. Упр. «Итоги занятия».</p> <p>11. Упр. Аплодисменты».</p>
	Тренинг саморегуляции	2 часа	5 -8 человек		<p>1. Упр. «Самооценка физического и психологического состояния» (заполнение протокола) - начало и конец занятия.</p> <p>2. Упр. «Расскажи о своем состоянии» - начало и конец занятия.</p> <p>3. Упр. «Здравствуй, я хочу тебе сказать».</p> <p>4. Упр. «Портрет».</p> <p>5. Упр. «Мышечная релаксация».</p> <p>6. Упр. «Диафрагмальное дыхание».</p> <p>7. Упр. «Релаксационное дыхание».</p> <p>8. Упр. «Аутогенная тренировка».</p> <p>9. Упр. «Роза» (медитация на образе).</p> <p>10. Упр. «Итоги занятия».</p> <p>11. Упр. « Спасибо за приятное занятие».</p>
	Тренинг саморегуляции	2 часа	5 -8 человек		<p>1. Упр. «Самооценка физического и психологического состояния» (заполнение протокола) - начало и</p>

					<p>конец занятия.</p> <p>2. Упр. «Расскажи о своем состоянии» - начало и конец занятия.</p> <p>3. Упр. «Подарок».</p> <p>4. Упр. «Я обладаю, знаю, умею».</p> <p>5. Упр. «Мышечная релаксация».</p> <p>6. Упр. «Диафрагмальное дыхание».</p> <p>7. Упр. «Релаксационное дыхание».</p> <p>8. Упр. «Аутогенная тренировка».</p> <p>9. Упр. «На берегу моря» (медитация на образе).</p> <p>10. Упр. «Итоги занятия».</p> <p>11. Упр. «Аплодисменты».</p>
	Тренинг саморегуляции	-2,5 часа	2-8 человек	5	<p>1. Упр. «Самооценка физического и психологического состояния» - начало и конец занятия.</p> <p>2. Упр. «Расскажи о своем состоянии» - начало и конец занятия.</p> <p>3. Упр. «Письмо другу».</p> <p>4. Упр. Визуализация «Приятные воспоминания».</p> <p>5. Упр. «Мышечная релаксация»</p> <p>6. Упр. «Диафрагмальное дыхание».</p> <p>7. Упр. «Релаксационное дыхание».</p>

					8. Упр. «Аутогенная тренировка». 9. Упр. «Советы психолога на каждый день». 10. Упр. «Анкета» 11. Упр. «Итоги» 12. Чаепитие.
--	--	--	--	--	--

### **Схема проведения лекции**

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

### **Схема проведения тренинговых занятий**

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

В конце последнего занятия проводится диагностика по «Опроснику психического выгорания сотрудников, предлагается анкета-отзыв для отслеживания результатов тренинга (см. приложение 1, 4).

## **Содержание тренинга.**

### **Занятие 1.**

**Тема: «Профилактика синдрома профессионального выгорания – проблема современности».**

*Цель:* познакомить с понятием «профессиональное выгорание», его причинами, стадиями, способами профилактики.

*Форма проведения:* лекция с элементами тренинга, входная диагностика.

*Оборудование:* опросник «Психологическое выгорание», тест «Состояние вашей нервной системы», листы бумаги А 4, простые карандаши, ручки, музыкальный центр, диски с инструментальной музыкой.

### **Вводная часть.**

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

### **Упражнение 1. «Поза Наполеона»**

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

### **Комментарии для ведущего.**

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

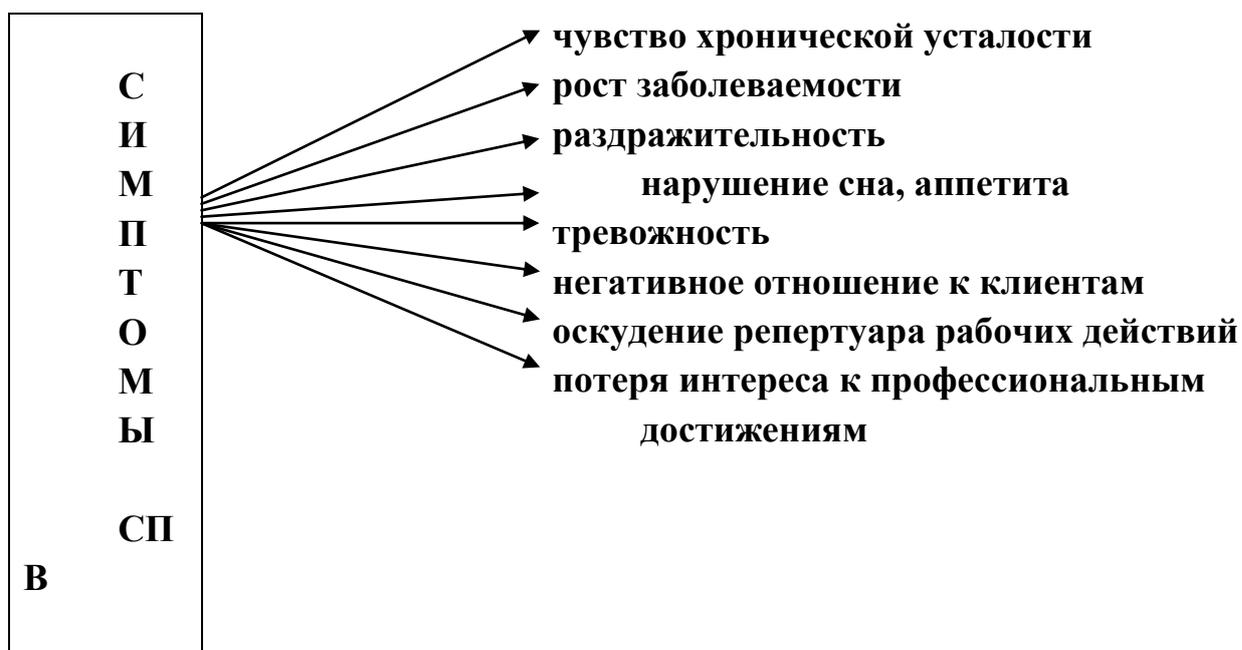
### **Основная часть.**

Ведущий.

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

**злые языки. Последующие 16 с лишним столетий неблагодарные потомки считали древнего римлянина заурядным сумасшедшим, и только недавно психиатры поставили ему точный диагноз – император сгорел на работе.**

Синдром профессионального выгорания – это состояние психического, эмоционального и физического изнеможения, проявляющееся в профессиях группы «человек – человек». СПВ – самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: учителей, социальных работников, психологов, менеджеров, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, - всех, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслак назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание – плата за сочувствие». [23]



Эти симптомы можно объединить в три группы:

- 1. Истощение** как чувство опустошенности, усталости и «сухости» человека при его общении с другими людьми.
- 2. Деперсонализация**, которая предполагает негативное или безразличное отношение к клиентам.
- 3. Редукция**, которая проявляется в возникновении чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней, снижение стремления к профессиональной саморегуляции. [39]

**Причины возникновения синдрома профессионального выгорания.**

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

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

### **Три условия (фактора) профессионального выгорания.**

#### **Личностный фактор**

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

#### **Ролевой фактор**

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

#### **Организационный фактор**

На развитие синдрома влияет многочасовая работа, но не любая, а неопределенная (нечеткость функциональных обязанностей) либо не получающая должной оценки. При этом негативно сказывается не раз подвергавшийся критике стиль руководства, при котором шеф не позволяет сотруднику проявлять самостоятельность (по принципу «инициатива наказуема») и тем

самым лишает его чувства ответственности за свое дело и осознания значимости, важности выполняемой работы. [26, 39]

### **Группы риска.**

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

#### **I группа**

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

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

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

#### **II группа**

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

#### **III группа**

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

#### **IV группа**

На фоне перманентного стресса синдром выгорания проявляется в тех условиях, когда человек попадает в новую, непривычную обстановку, в которой он должен проявить высокую эффективность. Например, после лояльных

условий обучения в высшем учебном заведении на дневном отделении молодой специалист начинает выполнять работу, связанную с высокой ответственностью, и остро чувствует свою некомпетентность. В этом случае симптомы профессионального выгорания могут проявиться уже после шести месяцев работы.

#### **V группа**

Жители крупных мегаполисов, которые находятся в условиях навязанного общения и взаимодействия с большим количеством незнакомых людей в общественных местах. [26]

### **Стадии профессионального выгорания.**

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Он проходит три стадии.

#### **Первая стадия**

- начинается приглушение эмоций, сглаживания остроты чувств и свежести переживаний; специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но скучно и пусто на душе;

- исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи;

- возникает состояние тревожности, неудовлетворенности; возвращаясь домой, все чаще хочется сказать: «Оставьте меня в покое!»

- наблюдаются отдельные сбои на уровне выполнения функций, произвольного поведения: забывание каких-то моментов, сбои выполнении каких – либо двигательных действий. Из-за боязни ошибиться, это сопровождается повышенным контролем и многократной проверкой выполнения рабочих действий специалистом на фоне ощущения нервно – психической напряженности.

#### **Вторая стадия**

- возникают недоразумения с клиентами, профессионал в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о некоторых из них;

- неприязнь начинает постепенно проявляться в присутствии клиентов – вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения. Подобное поведение профессионала – это неосознаваемое им самим проявление чувства самосохранения при общении, превышающем безопасный для организма уровень;

- у специалиста падает интерес к работе, к общению (желание «никто бы меня не трогал»);
- происходит нарушение сна, головные боли по вечерам;
- повышается раздражительность;
- увеличивается число простудных заболеваний.

### **Третья стадия (личностное выгорание)**

- притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру «уплощается», человек становится опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни;
- проявляется полная потеря интереса к работе, эмоциональное безразличие, оупение, нежелание видеть людей и общаться с ними, ощущение постоянного отсутствия сил;
- появление хронических заболеваний (сердечно – сосудистая система, желудочно – кишечный тракт). [33]

### **Профилактика и психологическая помощь.**

#### **1. Физическая и психологическая направленность:**

- освоение разных способов снятия напряжения и различных способов саморегуляции (психическая саморегуляция)

#### **2. Формация и стереотипизация:**

- развитие творческого подхода к деятельности;
- креативность (нестандартный подход к делу стандартному);
- восстановление смысла работы (получение обратной связи о своей деятельности)

#### **3. Умение общаться с людьми:**

- взаимодействие и взаимообмен (тренинг эффективного взаимодействия);

#### **4. Получение энергии и пространства от природы.**

### **Качества, помогающие специалисту избежать профессионального выгорания.**

#### **Во-первых:**

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

**Во-вторых:**

- опыт успешного преодоления профессионального стресса;
- способность конструктивно меняться в напряженных условиях;
- высокая мобильность;
- открытость;
- общительность;
- самостоятельность;
- стремление опираться на собственные силы.

**В-третьих:**

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

**Психическая саморегуляция.**

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

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

В результате саморегуляции могут возникнуть три основных эффекта:

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

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

Важно разобраться, какими естественными механизмами снятия напряжения и разрядки, повышения тонуса специалист уже владеет, но делает это бессистемно, от случая к случаю, не осознавая, что они являются «тех-

никовой безопасности» для его работы. Затем осознать их. Перейти от спонтанного применения естественных способов регуляции к сознательному использованию в целях управления своим состоянием. А затем освоить способы психической саморегуляции или самодействия. [39]

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

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

### **Диагностика уровня психического выгорания педагогов**

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

#### **Комментарии для ведущего.**

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

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

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

Перед началом тестирования дается следующая **инструкция**: «Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств и мыслей, связанных с вашей работой. Внимательно прочитайте каждое утверждение и решите, насколько оно верно по отношению к вам. Если указанное в опроснике чувство никогда у вас не возникало, то в ответе ставится 0 – никогда. Если такое чувство появлялось, следует указать, как часто оно ощущалось. В

этом случае необходимо поставить отметку в графе соответствующей частоте переживаний: ) – никогда, 1 – очень редко, 2 – редко, 3 – иногда, 4 – часто, 5 – очень часто, 6 – всегда. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа».

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

### **Порядок обработки полученных результатов.**

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

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

### **Субшкала «Эмоциональное истощение».**

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

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

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

### **Субшкала «Деперсонализация».**

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

Низкий уровень показывает нацеленность педагога на взаимодействие с окружающими людьми. Он имеет обширные контакты с учениками и воспитанниками. Охотно принимает проблемы окружающих на себя и стремится помочь в их разрешении.

#### **Субшкала «Редукция личных достижений».**

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

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

Таким образом, если испытуемый имеет высокий уровень выгорания по всем трем субшкалам, то можно говорить о высоком уровне психического выгорания педагога. Кроме того, методика позволяет увидеть ведущие симптомы выгорания. Дальнейшим шагом может стать психокоррекция и профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов. [24]

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

#### **Заключительная часть.**

##### **Цель:**

##### **Упражнение 1. «Мнение»**

Ведущий предлагает участникам ответить на вопросы, передавая мягкую игрушку.

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

##### **Упражнение 2. «Подведение итогов»**

##### **Комментарии для ведущего.**

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

## **Занятие 2.**

### **Тема: Тренинг саморегуляции.**

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

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

#### **Ход занятия.**

##### **Вводная часть.**

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

##### **Упражнение 1. «Давайте познакомимся»**

(звучит тихая инструментальная музыка)

##### **Инструкция.**

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

##### **Упражнение 2. «Принятие правил групповой работы»**

(звучит тихая инструментальная музыка).

Участники садятся по кругу.

##### **Инструкция.**

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

##### **Правила групповой работы.**

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

8. Каждому члену группы – как минимум одно хорошее и доброе слово.
9. Конфиденциальность всего происходящего в группе.
10. Общение по принципу «здесь и сейчас».

#### **Комментарии для тренера.**

После обсуждения правила групповой работы принимаются.

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

**Упражнение 3. «Самооценка физического и психологического состояния»** (модифицированная методика САН, приложение 3).

#### **Инструкция.**

Рассмотрите протокол занятия. Он состоит из двух частей «Начало занятия» и «Конец занятия». (см. приложение 3)

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

#### **Комментарии для тренера.**

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

**Упражнение 4. «Расскажи о своём состоянии»**

#### **Инструкция.**

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

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

#### **Комментарии для ведущего.**

Если участнику трудно объяснить своё состояние, ведущий помогает ему и задает наводящие вопросы. Иногда стоит напомнить участникам какие

бывают чувства и эмоции. Важно делать акцент именно на чувства участников.

### **Основная часть.**

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

#### **Упражнение 1. «Ловец блага»**

(звучит тихая инструментальная музыка)

#### **Инструкция.**

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

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

#### **Комментарии для ведущего.**

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

#### **Упражнение № 2. «Мышечная релаксация»**

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

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

Расслабились мышцы – отдыхают нервы, исчезают отрицательные эмоции, быстро улучшается самочувствие. [5]

#### **Инструкция.**

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

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

В таком режиме дыхания мы сейчас будем выполнять следующие упражнения:

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

Все упражнения повторяются два раза. [2]

#### **Комментарии для ведущего.**

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

### **Упражнение 3. Диафрагмальное дыхание (дыхание животом)**

Участники располагаются в креслах лежа.

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

Дыхание связано с состоянием тела: при расслабленности и покое дыхание свободное; при сильном возбуждении дыхание быстрое, интенсивное. При состоянии напряжения дыхание становится поверхностным. Глубокое дыхание успокаивает тело. [3]

#### **Инструкция.**

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

#### **Упражнение 4. «Релаксационное дыхание»**

##### **Инструкция.**

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

##### **Комментарии для ведущего.**

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

#### **Упражнение 5. «Аутогенная тренировка»**

(звучит релаксационная музыка)

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

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

### **Инструкция.**

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

2. Вызываем ощущение тяжести. Мысленно повторяем:

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

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

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

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

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

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

3. Вызываем ощущение тепла. Мысленно повторяем:

«Я спокоен» (1 раз)

«Мое тело теплое» (3 раза),

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

«Я спокоен» (1 раз)

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

«Я спокоен» (1 раз)

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

«Я спокоен» (1 раз)

«Обе руки теплые» (3 раза),

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

«Я совершенно спокоен» (1 раз)

4. Второе и третье упражнение объединяются одной формулой:

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

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

5. Регуляция дыхания.

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

«Моё сердце бьётся спокойно» (3 раза),

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

«Я совершенно спокоен» (1 раз).

6. Влияем на органы брюшной полости

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

«Моё сердце бьётся спокойно» (1 раз),

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

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

«Я спокоен» (1 раз)

7. Вызываем ощущение прохлады в области лба

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

«Моё сердце бьётся спокойно» (1 раз),

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

«Моё солнечное сплетение теплое, оно излучает тепло» (1 раз),

«Мой лоб прохладный и расслабленный» (3 раза),

«Я спокоен» (1 раз)

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

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

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

#### **Комментарии для ведущего.**

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

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

лулежа в кресле»: затылок и спина удобно и мягко опираются на спинку стул кресла, руки расслаблены.

АТ нужно начинать с концентрации внимания, т.е. сосредоточиться на себе, своих ощущениях. Формулы самовнушения повторяются мысленно по несколько раз. Формулы должны быть позитивными, в первом лице, без частицы «не», состоять из 5-7 коротких, логически завершенных предложений. Формулы цели в АТ должны начинаться и заканчиваться вызыванием чувства спокойствия. Нельзя резко выходить из состояния аутогенного погружения. Мобилизация должна быть энергичной, но не быстрой и резкой.

### **Заключительная часть «Рефлексия»**

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

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

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

**Упражнение 3 «Итоги занятия»**

**Комментарии для ведущего.**

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

**Упражнение 4 «Аплодисменты» (ритуал прощания).**

**Инструкция.**

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

**Комментарий для ведущего.**

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

### Список использованной литературы

1. Авидон И. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг [Текст] / И. Авидон, О. Гончукова. – СПб.: Речь, 2007. – 256 с.
2. Ананьев В.А. Практикум по психологии здоровья [Текст]: методическое пособие по первичной специфической и неспецифической профилактике / В.А. Ананьев. – СПб.: Речь, 2007. – 320 с.
3. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ [Текст]: психологическое сопровождение. – М.: ТЦ Сфера, 2006. - 64 с.
4. Ахмедов Т. Практическая психотерапия: внушение, гипноз, медитация [Текст] / Тариэл Ахметов. - М.: Торсинг, 2003. – 448 с.
5. Богданович В.Н. Истории и метафоры в помощь ведущему тренинга [Текст] / В.Н. Богданович. - СПб.: Речь, 2006. - 223 с.
6. Головин С.Ю. Словарь практического психолога [Текст] / С.Ю. Головин. – Минск: Харвест; М.: ООО АСТ, 2003. – 800 с.
7. Грачева В.Н. Телесно-ориентированный тренинг [Текст] / В.Н. Грачева. - СПб.: Речь, 2006. - 144 с.
8. Дунилова Р. Путь к вершине [Текст]: практико-ориентированный семинар для педагогов / Р. Дунилова, Л. Бобрикова, Т. Щепкова // Школьный психолог. – 2007. - № 11. – С. 38-41.
9. Евтихов О.В. Грааль мудрости [Текст]: кн. 2 истории и метафоры / О.В. Евтихов, Т.В. Трепашко. СПб.: Речь, 2005. – 306.
10. Иванов А.Н. Притчи и истории для тренера и консультанта [Текст] / А.Н. Иванов. – СПб.: Речь, 2007. – 192 с.
11. Журавлева Н.В. Научное обоснование и основные подходы к оснащению и использованию сенсорных комнат [Текст] / Журавлева Н.В., Юнусов Ф.А., Чернышева Т.В. - М.: Немецко-Российское общество физиотерапии и реабилитации, 2000. – 17 с.
12. Зеленова И.В. Программа деятельности педагога-психолога в образовательном учреждении по сохранению психического здоровья педагогов [Текст] / Зеленова И.В. и [др.] // Школьный психолог. – 2005. - № 13. – С. 2-22.
13. Кацудзо Ниши Искусство омоложения [Текст]: система здоровья Ниши / Кацудзо Ниши. – СПб.: Вектор, 2008. – 156 с.
14. Киселева М.В. Арт-терапия в практической психологии и социальной работе [Текст] / М. В. Киселева. - СПб.: Речь, 2007. – 331 с.
15. Колесникова Г.И. Психологическое консультирование [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов / Г.И. Колесникова. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 284 с.

16. Копытин А.И. Руководство по групповой арт-терапии [Текст] / А.И. Копытин. – СПб.: Речь, 2003. – 320 с.
17. Краснощеков М.Ю. 1001 способ поднять настроение [Текст]: книга сюрпризов / М.Ю. Краснощеков. – Ростов-на-Дону: - Феникс, 2006. – 256 с.
18. Лебедева Л.Д. Практика арт-терапии: подходы, диагностика, система занятий [Текст] / М.В. Лебедева. - СПб.: Речь, 2005. – 254 с.
19. Лебедева Л.Д. Энциклопедия признаков и интерпретаций в проективном рисовании и арт-терапии [Текст] / Л.Д. Лебедева, Ю.В. Никонорова, Н.А. Тараканова. – СПб.: - Речь, 2006. – 335 с.
20. Мерзлякова Е.Л. Чему и как учить учителей [Текст]: тренинг эффективного педагогического общения / Е.Л. Мерзлякова. – СПб.: Речь, 2007. – 290 с.