

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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА

**Кафедра общей и клинической психологии**

**Склонность к агрессивному поведению у сотрудников полиции с разной  
степенью эмоционального выгорания**

**Выпускная квалификационная работа**  
(дипломная работа)

обучающейся по специальности  
37.05.01 Клиническая психология  
очной формы обучения,  
группы 02061103  
Мишуровой Елизаветы Сергеевны

Научный руководитель:  
к.с.н., доцент кафедры общей и  
клинической психологии  
Пчелкина Е.П.

Рецензент:  
кандидат психологических наук,  
Гут Ю.Н.

**БЕЛГОРОД 2017**

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	2
ГЛАВА 1. Теоретические основы изучения склонности к агрессивному поведению у сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания.....	7
1.1. Понятие агрессивного поведения в психологической науке.....	7
1.2. Проблема изучения синдрома эмоционального выгорания в психологии.....	14
1.3. Эмоциональное выгорание как фактор риска развития у сотрудников полиции склонности к агрессивному поведению .....	23
ГЛАВА 2. Эмпирическое исследование склонности к агрессивному поведению у сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания .....	33
2.1. Организация и методы исследования .....	33
2.2. Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования.....	35
2.3.Проведение и оценка эффективности психокоррекционной программы снижения у сотрудников полиции эмоционального выгорания и склонности к агрессивному поведению .....	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	58
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	64

## ВВЕДЕНИЕ

Профессиональная деятельность человека – это одна из ведущих форм проявления человеческой активности. Она приводит к профессиональному развитию человека и обуславливает формирование профессионального типа личности (Е.А. Климов, Л.М. Митина, А.К. Маркова, Н.С. Пряжников, Е.С. Пряжникова).

Профессиональная деятельность, сотрудников полиции независимо от того, что ему приходится выполнять на своем рабочем месте, относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь, как отдельных людей, социальных групп так и общества в целом (С.П. Безносков, Р.М. Грановская, А.Н. Корнеева).

На современном этапе трансформирования социальной структуры нашего общества, те преобразовательные процессы, которые в нем происходят, отличаются неоднозначными результатами: с одной стороны, улучшаются условия жизни людей, с другой – усугубляются те эффекты, которые усложняют их же жизнь, коммуникации и деятельность. Девальвируются идеологические и нравственные ориентиры, растет конкуренция на рынке труда, социально-психологические стрессы становятся характерным явлением в жизни и на работе. В условиях постоянного эмоционального напряжения существенно возрастают требования, которые общество предъявляет к профессиональным и личностным качествам сотрудников полиции, чья деятельность непосредственно реализуется в системе отношений «человек-человек» (Г.И. Уразаева).

Сотрудник полиции живет и действует в той же социальной среде, что и тот специальный контингент, с которым ему приходится взаимодействовать в процессе своей профессиональной деятельности. Люди, нарушающие закон и все возможные нормы права, в постоянном ежедневном общении оказывают на сотрудника правоохранительных органов постоянное фрустрирующее влияние. Это влияние может проявляться в том, что сотрудник начинает говорить и вести себя так, как те люди, с которыми он вынужден общаться в процессе

следствия или выполнения любых других профессиональных обязанностей. Он начинает также мыслить, и вскоре приемлемым для него становятся те способы воздействия, которые, по своей сути, являются абсолютно неправомерными.

Как отмечают Т.И. Рогатинская, К.В. Сельченко, Г.И. Уразаева, сотруднику полиции в какой-то степени необходимо иногда действовать достаточно агрессивно, при этом в жизни не проявлять агрессивность как психологическую характеристику. Однако сам род деятельности способствует повышению уровня агрессивности, что можно рассматривать как одну из форм профессиональной деформации личности.

Профессиональная деятельность сотрудника полиции функционально предъявляет к его личности непрерывно растущие требования, в том числе и к ее моральной устойчивости и благонадежности. Кроме того, его профессиональная деятельность часто выполняется в экстремальных условиях и характеризуется эмоционально напряженным характером содержания. И далеко не каждый сотрудник правоохранительных органов может адаптироваться к не переставшим расти требованиям и эффективно выполнять свои трудовые обязанности и социальные роли в сложных ситуациях общения, и поэтому возрастает возможность возникновения и развития неблагоприятных психофизических, в том числе и эмоциональных состояний. Одним из наиболее опасных состояний, устойчивых и, возможно, прогрессирующих во времени, способствующих формированию агрессивного поведения, но зачастую незаметных для самого человека является эмоциональное (профессиональное) выгорание (А.В. Сухинин, Б. Перлман, Е.А. Хартман).

Синдром (или феномен) эмоционального выгорания проявляется как состояние физического и психического истощения, вызванного интенсивными межличностными взаимодействиями при работе с людьми, сопровождающимися эмоциональной насыщенностью и когнитивной сложностью.

Теоретический анализ научной литературы показал недостаточную разработанность вопроса связи эмоционального выгорания и формирования склонности к агрессивному поведению у сотрудников полиции.

**Проблема:** каковы особенности склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания в связи с возможностью ее профилактики и психологической коррекции?

**Объект исследования:** склонность к агрессивному поведению сотрудников полиции.

**Предмет исследования:** склонность к агрессивному поведению сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания.

**Цель исследования** – выявить особенности склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания в связи с необходимостью ее профилактики и психологической коррекции.

**Гипотеза:** Сотрудники полиции с разной степенью эмоционального выгорания отличаются по уровню склонности к агрессии и насилию, склонности к прямой вербальной агрессии и уровню несдержанности. Чем выше у них степень эмоционального истощения и деперсонализации и чем ниже уровень профессиональной эффективности, тем выше склонность к прямой вербальной агрессии и несдержанности. Система профилактических и психокоррекционных мероприятий по преодолению эмоционального выгорания у сотрудников полиции способствует снижению склонности к агрессивному поведению.

**Задачи исследования:**

1. Провести теоретический анализ изучения склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания.

2. Организовать и провести эмпирическое исследование склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания.

3. Разработать систему профилактической и психокоррекционной работы по преодолению эмоционального выгорания и, как следствие, агрессивного поведения сотрудников полиции.

4. Выявить эффективность предложенных профилактических и психокоррекционных мероприятий снижения у сотрудников полиции эмоционального выгорания и склонности к агрессивному поведению.

**Теоретико-методологическую основу исследования** составили концепции отечественных и зарубежных учёных, в которых раскрываются научные основы психологии личности (Л.И. Божович, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин и др.), вопросы психических состояний (М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.Е. Орел, Л.М. Митина, Н.В. Кузьмина, В.П. Зинченко, Б.Ф. Ломов), работы Е.А. Климова, Е.С. Романовой, Т.В. Кудрявцева, В.А. Бодрова, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, посвященные изучению профессионального развития человека, а так же исследования детерминант агрессивного поведения Ч. Ломброзо, К. Хорни, А. Адлера, М.Ю. Кондратьева, О.Б. Крушельницкой, Н.И. Озерецкого и др.

В исследовании использовались следующие **методы**:

1. Организационные (сравнительные).
2. Эмпирические (наблюдение, беседа, психодиагностические методики).
3. Методы количественной и качественной обработки данных.
4. Методы интерпретации.
5. Методы описательной статистики (U - критерий Манна – Уитни, корреляционный анализ с использованием коэффициента корреляции  $r$  – Спирмена и множественного регрессионного анализа (МРА)) на основе пакета статистических программ «SPSS – 19.0».

**Методики исследования:**

1. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) в адаптации Н.Е. Водопьяновой.

2. Методика склонности к отклоняющему поведению (А.Н. Орел).
3. Методика «Агрессивное поведение» Е.П. Ильина и П.А. Ковалева.
4. Методика выявления склонности к суицидальным реакциям (СР – 45) (П.И.Юнацкевич).

**Практическая значимость работы.** Полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы для разработки рекомендаций и системы психогигиенических, профилактических и психокоррекционных мероприятий, обеспечивающих сохранение и укрепление психического здоровья сотрудников полиции, снижение их эмоционального выгорания и склонности к агрессивному поведению.

Исследование проводилось на базе УМВД по Белгородской области. В исследовании приняли участие 98 сотрудников полиции.

**Структура работы:** дипломная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников (включающих 69 наименований, из них 2 иностранных), приложений, 3 рисунков, 11 таблиц. Объем работы составляет 63 страниц машинописного текста.

# **ГЛАВА 1. Теоретические основы изучения склонности к агрессивному поведению у сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания**

## **1.1. Понятие агрессивного поведения в психологической науке**

Проблеме агрессивности, тревожности, изучению природы и проявления этих свойств посвящены работы А. Бандуры [8], А. Басса [67], Л. Берковца [70], С. Розенцвейга [67]; эти проблемы получили отражение и в работах отечественных ученых – С.Н. Еникопова [70], Т.Н. Курбатова [70], а также в выполненном в нашей стране исследовании польского психолога Э. Квятковской-Тохович [70].

С точки зрения психофизиологии, агрессивное поведение – это комплексное взаимодействие различных отделов нервной системы, нейромедиаторов, гормонов, внешних раздражителей и усвоенных реакций [4].

Современные американские ученые в своих исследованиях определяют, что для изучения агрессивного акта необходимо понимать его мотивы и то, как он субъективно воспринимается личностью.

Отечественные ученые М.В. Алфимова и В.И. Трубников считают, что агрессия часто связывается с негативными эмоциональными переживаниями, мотивацией и даже с деструктивными установками личности. Перечисленные факторы играют значимую роль в поведении человека, но их наличие не является обязательным условием для возникновения агрессивного действия. Научой и практикой многократно было доказано, что агрессия может развиваться как в состоянии полного хладнокровия, так и в состоянии крайнего эмоционального возбуждения. При этом совершенно не обязательно чтобы агрессор ненавидел того человека, на которого направлены его агрессивные действия. Многие способны причинять страдания людям, к которым относятся вероятнее положительно, чем отрицательно [3].



Агрессия всегда имеет место, если результатом человеческих действий являются какие-либо негативные последствия.

Но не все авторы едины во мнении о негативных последствиях агрессивного поведения. Так, В. Клайн отмечает, что в агрессивности можно обнаружить определенные положительные черты, которые очевидно необходимы для активной жизни. В качестве таких черт он определяет настойчивость, инициативу, упорство в достижении цели и преодолении препятствий. В. Клайн отмечает, что названные качества присущи только лидерам [70].

Некоторые случаи агрессивного проявления, согласно А.А. Реану и К. Бютнеру, можно рассматривать как адаптивное свойство, связанное с избавлением от тревоги и фрустрации [53].

Так, К. Лоренц определяет агрессию важным элементом эволюционного развития человека [36].

Согласно Э. Фромму, агрессивное поведение выполняет не только разрушительную, но также и адаптационную задачу, то есть агрессия может быть доброкачественной. В таком случае она приводит к поддержанию жизнеспособности и представляет собой реакцию на угрозу базовым потребностям. Он допускал возможным изучать два варианта агрессивного поведения: агрессию доброкачественную и злокачественную [62].

Э Фромм писал, что человек психологически культурен лишь на столько, на сколько он способен контролировать свое стихийное начало. И если психологические механизмы контроля недостаточно развиты или существенно ослаблены, то личность склонна к демонстрации злокачественной агрессии, сходными понятиями которой можно рассматривать деструктивность и жестокость личности [62].

Вслед за Э. Фроммом, современные ученые изучают два вида агрессии и вкладывают в них фактически ту же смысловую нагрузку: конструктивная агрессия (агрессор способен открыто проявлять агрессивные побуждения, которые проявляются в социально приемлемой форме, при наличии у человека

соответствующих поведенческих навыков и стереотипов эмоционального реагирования, открытости личности разнообразному социальному опыту и возможности самоконтроля и самостоятельной коррекции негативных форм поведения); и противоположность - деструктивная агрессия (агрессор напрямую проявляет агрессию, связанную с нарушением моральных и правовых норм, содержащую элементы делинквентного или криминального поведения с недостаточным учетом требований реальности и сниженным эмоциональным самоконтролем, неспособностью к саморегуляции и самостоятельной коррекции поведения).

Отечественный ученый Н.Д. Левитов рассматривает структуру проявления агрессии следующим образом [34].

**Таблица 1.1**

**Структура проявления агрессии по Н.Д. Левитову**

По направленности	Агрессия, направленная вовне.
	Аутоагрессия – направленная на себя.
По цели	Интеллектуальная агрессия.
	Враждебная агрессия.
По методу выражения	Физическая агрессия.
	Вербальная агрессия.
По степени выраженности	Прямая агрессия.
	Косвенная агрессия.
По наличию инициативы	Инициативная агрессия.
	Оборонительная агрессия.

В теории А. Басса агрессивные действия представлены на основании трех шкал: физическая – вербальная, активная – пассивная, прямая – непрямая. Их комбинация дает восемь возможных категорий, под которые попадает большинство агрессивных действий [4].

## Классификация агрессивных действий А. Басса

	Прямая	Непрямая
Физическая	активная	
	Нанесение другому человеку ударов холодным оружием, избиение или ранение при помощи огнестрельного оружия.	Сговор с наемной убийцей с целью уничтожения врага.
	пассивная	
	Стремление физически не позволить другому человеку достичь желаемой цели или заняться желаемой деятельностью.	Отказ от выполнения необходимых задач.
Вербальная	активная	
	Словесное оскорбление или унижение другого человека.	Распространение злобной клеветы или сплетен о другом человеке.
	пассивная	
	Отказ разговаривать с другим человеком.	Отказ дать определенные словесные пояснения или объяснения

Принимая во внимание эти теоретические положения, Румянцева Т.Р. определяет степень агрессивности поведения личности в зависимости от норм, которые создают специфический психологический механизм контроля теми или иными действиями. А само понятие нормы формируется прижизненно в процессе социализации детей [57].

Как отмечают Т.Г. Румянцева [57] и К.В. Сельченко [58], актуальным в настоящее время является анализ причин и наиболее действенных средств контроля за агрессивным поведением личности. Серьезное место занимают также аспекты, связанные с изучением природы предикторов, которые способствуют возникновению агрессии. Выделяют два основных направления поисков – это внешние и внутренние факторы, способствующие возникновению агрессии.

В исследованиях психологов ключевое место занимают вопросы изучения специфики влияния на агрессивное поведение личности окружающей среды. В работах Р. Барона, Д. Зильманна, Дж. Карлсмита, Ч. Мюллера и других представлена теория, согласно которой агрессия никогда не возникает из ниоткуда и, что ее появление во многом определено некоторыми аспектами

окружающей действительности, которая провоцирует ее возникновение и влияет на форму и направление ее проявлений [57].

Среди подобных стрессоров эти авторы определяют физические факторы, к которым относят шум, жару, загрязнение воздуха и так далее, и межличностные, к которым в свою очередь относятся территориальное вмешательство, нарушение личных границ, высокую плотность населения (фактически перенаселенность).

Согласно результатам многочисленных исследований В.И. Алфимовой [3], А.А. Реана [53; 54], Г.П. Ярмоленко [64], существенную роль в возникновении агрессивного поведения отводят разнообразным сигналам среды, с которыми определенным образом вынуждены взаимодействовать люди. Непосредственное социальное окружение, в котором человек пребывает, во многом выполняет роль и значение опосредствующего фактора, который, взаимодействуя с людьми, подталкивает их или же, наоборот, останавливает от демонстрации агрессии.

А. Бандура и Р. Уолтерс пишут, что, несмотря на огромное количество работ о причинах агрессивного поведения, большинство ведущих ученых считают оправданным наделение особым вниманием теории социального научения, как одной из наиболее полно и правдиво объясняющих причины возникновения агрессии. В настоящее время в науке данная теория подчеркивает роль наследственности и влияния процесса социализации. Ученые, занимающиеся разработкой этой проблемы, отводят ведущую роль раннему опыту воспитания человека в определенной культурной среде, семейным традициям и эмоциональному фону отношений между всеми членами семьи [8].

М.В. Алфимова, В.И. Трубников выделяют в качестве одной из важнейших причин формирования агрессивности специфику семейного воспитания:

1. Сценарий гипер- или гипопеки. Если имеет место недостаточный присмотр и контроль за детьми, то возникают благоприятные условия для развития стойких агрессивных форм поведения у ребенка.

Диаметрально противоположное явление гиперопеки может сопровождаться рассогласованием предъявляемых к ребенку требований со стороны взрослых, и это выступает как дополнительный фактор в развитии детской агрессивности.

2. Физическое, психологическое или сексуальное насилие по отношению к человеку или по отношению к одному из членов его семьи, свидетелем которого становится будущий агрессор. В этом случае агрессивное поведение может рассматриваться как один из механизмов психологической защиты или результатом научения (повторение модели поведения, которая была усвоена в раннем детстве).

3. Негативные отношения с сибсами (это может быть как отвержение или соперничество, так и прямая агрессия с их стороны).

4. Вариант материнской депривации, так же может выступать как фактор формирования и развития агрессивного поведения. Не удовлетворение потребности в материнской любви и заботе, может стать первопричиной развития чувства враждебности. И, как следствие, поведение человека может отличаться агрессивностью, но эта агрессивность будет носить выраженный протестный характер.

5. Специфические семейные традиции, так же могут стать причиной агрессивности. В данном случае речь идет об деформированных моделях воспитания, своеобразном поведении родителей, а так же культивировании этих моделей воспитания, как единственно возможных (ребенок подвергается социальной изоляции, которая в результате приводит к искажению индивидуально-личностных черт, агрессии, как возможной реакции протеста) [3].

Согласно А.А. Реану и А.А. Баранову, агрессивное поведение в семье способно формироваться по трем возможным сценариям: ребенок подражает и

идентифицирует с агрессором, использует защитную реакцию в случае агрессии, направленной на личность, и демонстрирует протестную реакцию в ответ на неудовлетворение базовых потребностей [54]

Таким образом, существуют множество мнений о природе агрессивного поведения, но большинство ученых считают, что в каждом случае существуют свои причины, и, как правило, не одна, а сразу несколько.

Известный ученый Р. Мертон, автор теории «Двойной неудачи», отмечал, что если взрослый человек не способен удовлетворить свои потребности ни в легальной и активной профессиональной деятельности, ни в пассивной противоправной, то он компенсирует эти недостатки в такой деятельности, которая ведет его к саморазрушению как личности.

Таким образом, понятие агрессивного поведения в психологической науке рассматривается как мотивированное деструктивное поведение, противоречащее нормам сосуществования людей, наносящее вред окружающим, приносящее физический или моральный ущерб людям и вызывающее у них, как правило, состояние психологического дискомфорта. Большинство ученых считает причинами агрессивного поведения влияние процесса социализации, непосредственное социальное окружение личности, нарушение личностных границ, а так же роль наследственности и специфическое семейное воспитание.

Поэтому ситуативная агрессия свойственна всем людям в определенных условиях и в какой-то степени может быть оправдана. Но наряду с ней выделяют деструктивную умышленную агрессию, которая в большинстве случаев предполагает нарушение моральных и правовых норм. Как правило, такие формы агрессивного поведения связаны с недостаточным учетом требований реальности и сниженным эмоциональным самоконтролем, неспособностью к саморегуляции и коррекции собственного поведения.

## 1.2 Проблема изучения синдрома эмоционального выгорания в психологии

В зарубежной психологии синдром выгорания как следствие рабочих стрессов исследуется уже около полувека. В отечественной науке данная проблема пока не получила еще должного внимания, так как интерес к этому явлению возник сравнительно недавно.

Впервые термин *burnout* (англ.) - синдром выгорания, был предложен американским психиатром Х. Фрейденбергером в 1974 г. Для определения психологического состояния здоровых людей, которые находились в интенсивной и плотной коммуникации с клиентами или пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при осуществлении своих профессиональных обязанностей [50].

Изначально под «выгоранием» понималось состояние психического и физического изнеможения с ощущением собственной полной бесполезности.

Существуют различные взгляды на феномен выгорания. Наиболее популярная модель выгорания разработана американскими учёными К. Маслач и С. Джексон, в которой выгорание рассматривалось как неспецифический ответ организма на длительные профессиональные стрессы межличностного общения, включающий в себя три составляющих:

- эмоциональное истощение – эмоциональное перенапряжение и чувство опустошенности, истощенность человеком его собственных эмоциональных ресурсов. Чувство, при котором невозможно погружаться в работу как раньше. У него возникает ощущение «приглушенности», «притупленности» эмоций, в особо тяжелых случаях происходят даже эмоциональные срывы;

- деперсонализация – склонность человека развивать негативное и циничное отношение к пациентам. Общение становится бездушным и формальным. Первоначально негативные установки могут иметь скрытый характер и обнаруживать себя только во внутреннем пока контролируемом раздражении, но со временем оно вырывается наружу в виде вспышек

раздражения или конфликтных ситуаций;

– редуцирование личных достижений – когда снижается чувство компетентности в профессиональной деятельности, возникает недовольство собой, снижается ценность продуктов деятельности, имеет место отрицательное самовосприятие как в профессиональном, так и в общечеловеческом плане, снижается профессиональная и личностная самооценка, появляется чувство собственной несостоятельности, безразличие практически ко всему [66].

Поэтому синдром эмоционального выгорания рассматривается учеными как «профессиональное выгорание». Принято считать, что этот синдром наиболее характерен для представителей социальных или коммуникативных профессий, сотрудников системы «человек-человек» (к ним относятся работники медицинской сферы, сотрудники системы образования, полицейские, менеджеры всех уровней, консультирующие психологи, психиатры, представители сферы обслуживания и т.д.).

Факторы, определяющие выгорание, делят на организационные, ролевые и индивидуальные характеристики, которые, в свою очередь, влияют на восприятие сотрудником своих профессиональных ролей на рабочем месте; определенную реакцию на это восприятие; реакцию профессиональной структуры на симптомы, проявляющиеся у сотрудника (обнаруживающиеся только на третьей стадии развития выгорания), которые в результате приводят к последствиям, проявляющимся на четвертой стадии. Многомерность природы «выгорания» должна пониматься именно с этой точки зрения. Так как организация вынуждена реагировать на такие симптомы, то возможны разнообразные последствия как, неудовлетворенность работой на предприятии, высокая текучесть кадров, стремление минимизировать деловое и межличностное общение с партнерами, падение показателей продуктивности работы и т.д.

Большинство ученых рассматривают эмоциональное выгорание как относительно устойчивое явление. Но в науке имеются сведения о том, что оно имеет тенденцию к увеличению по мере продолжительности работы – это не



всегда так, и процесс эмоционального выгорания может быть обратимым. Такие данные являются перспективными для разработки и внедрения психокоррекционных программ для реабилитации сотрудников с критическим уровнем эмоционального выгорания.

Систематизация публикаций, проведенная Д.Г. Труновым по проблеме выгорания, наглядно демонстрирует те группы сотрудников, у которых были диагностированы симптомы эмоционального выгорания. В психологической литературе упоминается ряд авторов, которые в той или иной мере рассматривали отдельные составляющие профессиональной деятельности человека, непосредственно связанные с эмоциональным выгоранием [60].

Так, Н.Ю. Васильева отмечает, что негативное отношение к работе как способе обретения смысла окрашивает всю жизненную ситуацию человека [15].

Н.С. Данакин говорит, что специфика профессиональной деятельности оказывает значительное влияние на динамику большинства личностных черт человека. Он пишет: «Каждая профессия имеет свой штамп...» [19, с. 25].

А.А. Крылова и А.А. Коростылева рассматривали проблемы профессиональной типизации личности, имплицитно допуская, что определенные отклонения от общепринятых форм активности, имеют отношение к такому психологическому феномену как «нормы отклонения». По их мнению, полноценное функционирование личности возможно только в гармоничном сочетании свойств различных уровней личностной организации, таких как нейродинамического, психодинамического уровня и собственно личностных свойств социального типа личности [48].

Б.С. Братусь предложил максимально точно сформулированные критерии нормального или деформированного профессионального становления личности. «Нормальным развитием» он называл такое, которое ведёт к обретению родовой сущности и гармонии. Критериями «отклоняющегося от нормы развития» С.Б. Братусь определил отношение к человеку (коллеге, руководителю и т.д.) как средству достижения желаемого, эгоцентризм и неспособность к искренним чувствам (любви, долга, гордости,

ответственности), неверие в свои возможности [12].

Е.А. Климов профессиональной деформации личности дал определение согласно которому, профессиональные стереотипы являются настолько естественными для личности профессионала, что он никак не может и в других социальных ролях выйти за рамки сложившихся стереотипов, перестроить свое поведение в соответствии с изменяющимися условиями действительности [25].

Феноменом профессиональной деформации личности занимались: В.Е. Орел [41], который, изучая работу судей, выявил у них «обвинительный уклон», в результате чего подсудимый до выяснения всех обстоятельств дела рассматривался, как виновный; М.Р. Грановская [17], наблюдая за учителями, отмечала, что если профессионал распространял ролевое поведение на все сферы жизни, то поведение деформированной личности становилось несоответствующим обстановке, и коммуникация с ним затруднялась (у педагогов это проявлялось в прямолинейности и негибкости мышления, и даже авторитарности).

Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц рассматривают две основных составляющих профессиональной деформации личности в системе «человек-человек», а именно: синдром хронической усталости и синдром эмоционального выгорания [1].

Э.В. Боллз, изучая синдром хронической усталости, утверждал, что сотрудник страдает не только от физического или нервного истощения, а от «хронических стрессов нервной системы» из-за постоянного эмоционального контакта со значительным количеством людей. Синдром может сопровождаться тошнотой, болями в мышцах, повышением температуры, перепадами в настроении, и даже депрессивными явлениями. Косвенно провоцирует общую невротизацию личности работника. Отрицательными последствиями «хронических стрессов нервной системы» являются формы острых стрессовых состояний и их фиксация в виде устойчивых нарушений психического здоровья – различных форм дезорганизации индивидуального и группового поведения, характерных профессионально-личностных деформаций

и психосоматических расстройств [68].

В российской науке имеется близкое понятие «астения переутомления», развитие которого предвосхищает достаточно длительный период волевого усилия, умственного переутомления, работы в условиях напряжения.

А.К. Маркова отмечает, что если выполняемые обязанности неприятны, то работоспособность, как следствие, значительно снижается, и спустя непродолжительный период времени человек окончательно теряет интерес и к процессу, и к результату своей профессиональной деятельности [39].

Т.В. Форманюк пишет о симптомокомплексе эмоционального выгорания, который имеет следующие проявления: чувство эмоционального истощения, изнеможение, негуманное восприятие окружающей действительности, деперсонализация, склонность развивать отрицательное отношение к коллегам, негативное восприятие себя как профессионала [63].

В настоящее время существует несколько моделей выгорания, нет единой точки зрения на структуру и динамику данного психологического феномена.

В однокомпонентной модели А. Пайнса и Е. Аронсона синдром профессионального выгорания рассматривается как сочетание физического, психоэмоционального и умственного истощения. Иные ученые, в качестве главного фактора, выделяют эмоциональное истощение, а другие компоненты считают следствием неграмотного поведения, то есть деперсонализации или мотивационной деформации личности профессионала [41].

В логике двухфакторной модели голландских исследователей Д.Дирендонка, В. Шауфели, Х. Сиксмы выгорание является феноменом, состоящим из эмоционального истощения и негативных установок по отношению к людям, деперсонализации, снижения самооценки касательно своих профессиональных возможностей и профессиональной подготовки. Кроме того, рассматривается двухмерная модель синдрома профессионального выгорания, согласно которой эмоциональное истощение и деперсонализация представляют собой единое целое и представляют центральный фактор выгорания [41].

Трёхкомпонентная модель выгорания К. Маслач и С. Джексон представлена сочетанием эмоционального истощения, деперсонализации и редукации личных достижений. Научные работы начала века не только подтвердили допустимость такой модели, но и позволили качественно расширить область её практического применения, включив в группу риска и те специальности, которые не связаны с системой «человек-человек». Согласно этой модели, выгорание рассматривается как кризис профессионального становления, связанный с работой в целом, а не только с профессиональными коммуникациями в процессе выполнения своих должностных обязанностей. С этой точки зрения, сам термин «деперсонализация» приобретает более широкое значение и означает отрицательное отношение не только к потребителям профессиональных услуг, но и к самой работе и продуктам профессиональной деятельности в целом [66].

В четырёхкомпонентной модели выгорания Р. Шваба, Г. Фирса, А. Мимса центральный критерий выгорания (эмоциональное истощение, деперсонализация или редуцированные персональные достижения) рассматривается как сумма двух отдельных факторов. В качестве примера можно рассмотреть деперсонализацию, которая связана и с профессиональной деятельностью, и с потребителями соответственно [41].

Процессуальные модели выгорания Дж. Гринберга, Б. Перлмана и Е.А. Хартмана, М. Буриша изучают динамику развития профессионального выгорания как процесс постоянного роста показателей эмоционального истощения, результатом которого является возникновение негативных установок по отношению к людям. Специалисты стараются поддерживать эмоциональную дистанцию в отношениях с окружающими, считая, что это является одним из вариантов преодоления истощения. А параллельно с этим может возникать отрицательная установка в отношении своих собственных профессиональных успехов, так называемая редукация профессиональных достижений. Выгорание как процесс динамический развивается во времени и отличается нарастающими показателями его проявлений [65].

Рассмотрим классификацию факторов развития эмоционального выгорания по В.В. Бойко, который выделяет ряд внешних и внутренних предикторов, провоцирующих выгорание. Класс внешних (организационных) факторов, в которые включены условия материально-технической базы, содержание работы и социально-психологические условия профессиональной деятельности, является наиболее содержательным в вопросах исследования выгорания. В некоторых работах подчёркивается доминирующая роль этих факторов в возникновении выгорания [11].

М.А. Беребин разделил факторы, влияющие на выгорание на две группы: внешние и внутренние. Рассмотрим внешние факторы возникновения профессионального выгорания:

1. Фактор хронически напряжённой психоэмоциональной деятельности. Специалист, взаимодействующий с людьми, просто вынужден постоянно подкреплять эмоциями различные аспекты профессиональной деятельности. При этом сама работа связана с интенсивной коммуникацией, с непрерывным восприятием партнёров по общению и воздействием и ними.

2. Фактор дестабилизирующей организации деятельности. Дестабилизирующая обстановка оказывает влияние не только на самого специалиста, но и на его коллег, клиентов и пациентов.

3. Фактор повышенной ответственности за выполняемые профессиональные обязанности. Этот фактор в первую очередь важен для сотрудников системы здравоохранения и образования, социальных работников, юристов и сотрудников судебных учреждений. Содержательная составляющая их работы заключается в постоянном пребывании в состоянии субъекта, с которым осуществляется совместная деятельность. Непрерывно приходится принимать на себя энергетические разряды партнёров по профессиональному общению.

4. Неблагоприятная психологическая атмосфера в коллективе. Она представлена двумя основными обстоятельствами: конфликтностью по «вертикали», то есть между руководителями и сотрудниками, и

конфликтностью по «горизонтали» - между коллегами, находящимися на одной ступени профессиональной иерархии.

К внутренним факторам формирования профессионального выгорания относятся:

1. Склонность к проявлению эмоциональной ригидности. Профессиональное выгорание значительно чаще формируется у тех сотрудников, которые в меньшей степени реактивные и восприимчивые, более эмоционально сдержанные. У работников импульсивных, характеризующихся подвижными нервными процессами, формирование симптома профессионального выгорания происходит значительно реже и существенно медленнее. Впечатлительность и чувствительность могут фактически полностью дезорганизовать этот механизм психологической защиты.

2. Интенсивная интериоризация. У профессионалов с повышенной ответственностью существует более высокая вероятность подвергнуться синдрому. Но иногда случается, что и в работе профессионала чередуются периоды интенсивной интериоризации и психологических защит. В практике возможны случаи, когда молодой, неопытный и, в какой-то степени, наивный сотрудник, работающий с людьми, воспринимает всё слишком «близко к сердцу», эмоционально, отдаётся работе полностью. А каждый стрессогенный эпизод в профессиональной практике оставляет глубокий след в душе такого специалиста.

3. Недостаточная мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности. В этом случае возможны два варианта:

- сотрудник, не рассматривает для себя как необходимость, или по какой-то причине, не заинтересован демонстрировать сочувствие к объекту деятельности;

- профессионал не приучен, не умеет поощрять себя за сочувствие и соучастие, проявляемое к субъектам деятельности [11].

Как пишет В.В. Бойко, нравственные дефекты и дезориентация личности проявляются в неспособности человека отличать хорошее от плохого,

совершаемого по отношению другому человеку. Но, как и в случае нравственного дефекта, так и при наличии нравственной дезориентации, формирование эмоционального выгорания проходит по облегченному сценарию. Увеличивается вероятность безразличия к субъекту деятельности и апатия к исполняемым обязанностям [10; 11].

Эмоциональное выгорание это всегда динамический, возникающий поэтапно процесс, в логике механизма развития стрессового сценария. Таким образом, на каждом этапе возникают определенные признаки или симптомы нарастающего профессионального выгорания.

Н.Е. Водопьянова отмечает что, несмотря на различие в концепциях к измерению выгорания, существует точка зрения, согласно которой синдром выгорания представляет собой личностную деформацию как результат эмоционально затруднённых или напряжённых отношений в системе «человек-человек», развивающуюся во времени [16].

Последствия процесса профессионального выгорания могут обнаруживать себя в нарушениях соматического здоровья профессионала, так и в сугубо психологических (познавательных, эмоциональных, мотивационно - потребностных, поведенческих и т.д.) изменениях личности. И все это имеет непосредственное значение для социального и психосоматического здоровья человека, его работоспособности и продуктивности его профессиональной деятельности.

Таким образом, проблема синдрома эмоционального выгорания в психологии остается актуальной проблемой, как с точки зрения теоретического изучения, так и сточки зрения разработки и внедрения различных психопрофилактических форм работы.

В настоящее время большинство ученых определяют синдром эмоционального выгорания как неблагоприятную реакцию организма на профессиональные стрессы, включающую в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты. Ученые едины во

мнении, что выгорание проявляется на психофизиологическом, эмоциональном и поведенческом уровнях организации личности.

По мере того как усугубляются последствия профессиональных стрессов, истощаются моральные и физические ресурсы работника, человек становится более пассивным, ухудшается его самочувствие. У сотрудников, «сгоревших» на работе, снижается трудовая мотивация, развивается безразличие к работе, ухудшаются качество и производительность труда.

В настоящее не только психологи, но и большинство руководителей и работодателей серьезно озабочены проблемой эмоционального выгорания сотрудников, так как понимают, что с этим связано их самочувствие, эффективность их труда и стабильность деловой жизни организации. Эмоциональное выгорание начинается часто незаметно для коллег и даже самого профессионала, а впоследствии предстает в виде упущенных возможностей и очень дорого обходится организациям.

### **1.3. Эмоциональное выгорание как фактор риска развития у сотрудников у полиции склонности к агрессивному поведению**

Согласно исследованиям Р.М. Грановской, профессиональная деятельность сотрудников полиции зависит не только от знаний, умений и навыков, но и от личностных качеств работников органов правопорядка. Поэтому в число профессиональных требований всегда включались и включаются соответствующие психологические свойства. Таким образом, целесообразно говорить о психологическом потенциале сотрудников полиции, обеспечивающем эффективность его работы и реализации профессиональных функций. Функционально этот психологический потенциал образуется из индивидуальной профессиональной системы ценностей, моральных качеств сотрудника полиции, когнитивных и интеллектуальных качеств, особенностей



эмоциональной и волевой сферы личности, а так же коммуникативных качеств [17].

Рассмотрим подробнее каждый компонент структуры:

Индивидуальная профессиональная концепция сотрудника полиции представлена субъективным, личностным видением суммы основных профессиональных задач, содержания, способов и приемов труда, сложностей в организации профессионального взаимодействия и ценности личного труда. Индивидуальная профессиональная концепция сотрудника полиции в итоговом виде представляет личностный смысл деятельности работника органов правопорядка, оказывает влияние на мотивацию труда, постановку конкретных профессиональных задач.

Морально-психологические качества представляют собой нравственные обязательства и этические нормы поведения сотрудника полиции. В первую очередь – это должное и необходимое поведение с точки зрения нравственности, профессиональной этики, конкретных норм морали, человеческого отношения к окружающим. Нравственную основу поведения сотрудника полиции составляют следующие морально-психологические качества: чувство профессионального долга; профессиональная честь; справедливость; принципиальность; честность; порядочность; сочувствие и сопереживание; мужество; установка на соблюдение законности и служебной дисциплины; чувство товарищества; гуманность и сострадание по отношению к потерпевшим от преступлений и т.д.

Когнитивные и интеллектуальные качества личности сотрудника полиции также входят в психологический потенциал сотрудника полиции. Развитые на достаточно высоком уровне качества восприятия и внимания делают возможным для сотрудника полиции получить необходимую информацию о существующей в определенном районе или расселенном пункте криминогенной обстановке, особенностях личности нарушителей правопорядка и так далее. Эффективность профессиональной памяти сотрудника полиции на лица, внешность человека, числа (даты рождения, например), имя, отчество,

фамилию и т.д. позволяет в кратчайшие сроки решать разнообразные профессиональные задачи. Продуктивное мышление работника характеризуется такими качествами, как гибкость, широта, критичность, быстрота, сообразительность, прогностичность и эвристичность.

Следующим компонентом психологического потенциала являются эмоциональные и волевые качества сотрудника полиции. Деятельность работника полиции связана со стрессами и большим количеством отрицательных переживаний. В числе стрессирующих факторов в профессиональной деятельности сотрудника полиции, часто встречаются: большая загруженность работой и практически полное отсутствие свободного времени; трудности, связанные с вхождением в новые профессиональные обязанности; повышенная ответственность за решения, которые сотрудник полиции принимает самостоятельно и в очень ограниченные сроки; ощущение несоответствия между тем, что, как ему кажется, должен делать, что хотелось бы и что делает на самом деле; вынужденные компромиссы ради сохранения служебной карьеры; недостаток информации со стороны руководства о своей профессиональной деятельности; неудовлетворительные отношения с руководством; размытость перспектив профессионального роста; неблагоприятный климат в коллективе. Сотруднику полиции необходимо обращать большое внимание на развитие у себя таких качеств, как решительность, настойчивость, самообладание, эмоциональная уравновешенность, выдержка, выносливость, осмотрительность, хладнокровие, уверенность в своих силах.

Исследования Р.М. Грановской доказывают, что имеют место коммуникативные качества, которые способствуют эффективному деловому взаимодействию сотрудников полиции. Такие как, организованность, уверенность, независимость, скромность, установка на сотрудничество, готовность к помощи, сочувствие, обязательность, справедливость и т.д. [19].

Процесс профессионального становления – это не только прогрессивное развитие и непрерывное приобретение, но возможные и потери.

Профессиональная деятельность сотрудника полиции еще на этапе ее освоения, и при непосредственном выполнении профессиональных задач приводит к искажению личностного профиля работника, так как выполнение определенной работы не требует разнообразных качеств и способностей личности, большинство ресурсов остается невостребованными. И определенные первоначально значимые профессиональные качества личности со временем переходят в профессионально нежелательные. И как следствие это приводит к эмоциональному выгоранию и, как следствие, агрессивному поведению сотрудников правопорядка (Е.М. Иванова, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова) [22; 20; 27; 39].

Эмоциональное выгорание, согласно М.М. Скугаревской, представляет собой результат искажения профессиональных и личностных качеств сотрудника полиции под действием целого перечня негативных факторов профессиональной деятельности и окружающей действительности. Особенности деятельности сотрудников полиции, в том числе необходимость вступать во взаимодействие с нарушителями правопорядка, часто содержат в себе элементы негативного воздействия на личность сотрудника полиции [59].

Если же у сотрудника полиции нет достаточного уровня психологической и нравственной устойчивости, то прогрессирование его профессионального выгорания является часто наблюдаемой тенденцией. Профессиональное (эмоциональное) выгорание негативно влияет на деловые коммуникации работника и эффективность его профессиональной деятельности.

Согласно А.В. Буданову, выделяют три группы факторов, ведущих к образованию эмоционального выгорания сотрудников полиции: факторы, обусловленные спецификой деятельности органов правопорядка; факторы личностного свойства; факторы социально-психологического характера [14].

Г.И. Уразаева к факторам, определяемым своеобразием профессиональной деятельности сотрудников полиции, относит: детальную правовую регламентацию деятельности, что одновременно с положительным

профессиональным эффектом может приводить к излишней формализации деятельности, элементам бюрократизма; наличие возможностей властного отношения к гражданам, что порой проявляется злоупотреблении и необоснованном использовании своих полномочий; корпоративность деятельности, которая может выступать причиной изоляции органов полиции и их дистанцирования от общества; повышенную ответственность за результаты своей деятельности; психические и физические перегрузки, связанные с нестабильным графиком работы, отсутствием достаточного времени для отдыха и восстановления затраченных сил и т.д.; экстремальность деятельности (необходимость выполнения профессиональных задач в опасных для жизни и здоровья ситуациях, риск, непредсказуемость развития событий, неопределенность информации о деятельности криминальных элементов, угрозы со стороны преступников и т.д.); необходимость в процессе выполнения служебных задач вступать в контакт с правонарушителями, что может приводить к усвоению элементов криминальной субкультуры (использованию уголовных жаргонов, обращение по кличкам и так далее) [61].

Среди показателей, объясняющих психологические особенности сотрудников полиции, их эмоциональность, несдержанность, а зачастую и неприкрытую агрессивность необходимо выделить встречающиеся следующие: несоответствующий возможностям сотрудника полиции уровень притязаний и завышенные личностные ожидания; недостаточная профессиональная подготовка; специфическая взаимосвязь между рядом профессионально важных качеств личности сотрудника полиции (например, решительность в сумме со сниженным самоконтролем может трансформироваться в завышенную самоуверенность); профессиональный опыт; профессиональные установки (например, восприятие любых форм активности окружающих как нарушений закона может привести к обвинительному уклону в деятельности, «патологической» подозрительности); особенности социально-психологической дезадаптации личности сотрудника полиции, следствием которых является проявление агрессивности, склонности к насилию,

жестокости в обращении с людьми; деформация профессиональной мотивации деятельности и, как следствие, потеря интереса к деятельности, разочарование в профессии.

Факторы социально-психологического характера представлены неадекватным и грубым стилем руководства сотрудниками полиции; конфликтными отношениями в общении сотрудников, доведение коллег до такого состояния, при котором они начинают мечтать об увольнении; неблагоприятным влиянием ближайшего социального окружения вне службы (близких или друзей); низкой общественной оценкой профессиональной деятельности органов правопорядка, а это приводит к пассивности в работе, возникновению профессионального бессилия, неуверенности в социальной значимости своей профессии, несдержанности, как косвенной, так и прямой вербальной, а в исключительных случаях и физической агрессии.

М.М. Скугаревская [59] и Г.И. Уразаева [61] отмечают, что профессиональное выгорание и склонность к агрессивному поведению развиваются под влиянием факторов, которые детерминированы внешними характеристиками деятельности (коммуникации с нарушителями правопорядка, решение профессиональных задач, применения к нарушителям мер профилактики и предупреждения правонарушений), а еще показателей внутрисистемного отношения с вышестоящим руководством и коллегами, совместное выполнение служебных обязанностей.

М.М. Скугаревская [59] и Г.И. Уразаева [61] отмечают, что во внешней среде профессиональной деятельности выделяют такие проявления эмоционального выгорания сотрудников полиции, как уверенность, а порой и чрезмерную самоуверенность в собственной непогрешимости при решении профессиональных задач, завышенное самомнение и самооценка; сформированная установка на «обвинительный уклон» по отношению к гражданам, чрезмерная подозрительность, грубые ошибки в восприятии и оценке окружающих, действий и поступков других людей; «правовой нигилизм», проявляющийся в ситуативном исполнении требований закона,

игнорировании требований закона и пренебрежительном толковании закона и подзаконных нормативных актов; «правовой ригоризм», заключающийся в сформированной установке на ужесточение наказания, применение к правонарушителю более жестких мер наказания безотносительно к особенностям его личности и ситуации совершенного правонарушения; стереотип закрытости, стремления к излишней засекреченности, преувеличение значимости собственного труда, тенденция к сверхконтролю; перенос своей служебной роли, профессиональных навыков и установок во внеслужебные отношения, в семью и общения с друзьями; усвоение элементов криминальной субкультуры (уголовного жаргона, норм поведения, обращения к другим людям) и их использование в своей деятельности; «упрощение делового общения», которое заключается в существенном снижении культуры и этики общения с людьми, в свободном обращении на «ты» к малознакомым людям, применении выражений, оскорбительных для окружающих; наличие установки на применение только властных методов воздействия на правонарушителей и законопослушных членов общества, пренебрежение методами психологического влияния, достижения согласия, разрешения конфликта на основе вербального воздействия; педантичность, излишний формализм в работе и затягивание вопросов о принятии конкретных решений в рамках своей профессиональной компетенции.

Во внутрисистемном управлении, в общении с руководителями и сослуживцами С.А. Боровиков и Т.П. Водолазкова отмечают, что часто встречаются такие варианты эмоционального выгорания и склонности к агрессивному поведению, как: «потеря инициативы в работе», выражающаяся в ориентации только на исполнение приказов и распоряжений вышестоящего начальника, вышестоящих звеньев управления и спокойного игнорирования своих личных профессиональных обязанностей и ответственности, «имитация бурной деятельности», профессиональный эгоизм (эгоцентризм), часто делающий невозможной профессиональную коммуникацию работников различных служб органов полиции, стереотипная ориентация на выполнение

формализованных, документально оформленных профессиональных действий при недостаточном внимании к личности потерпевшего; отказ в помощи тем, кто в ней нуждается [49].

Согласно Г.И. Уразаевой, отдельные профессионально важные черты, которые субъективно начинают оцениваться «сгоревшим на работе сотрудником» как второстепенные, а то и лишние начинают подавляться, а в дальнейшем и вовсе атрофируются, исчезают. Теряется убежденность в законопослушности граждан, возможности эффективной борьбы с правонарушениями, в необходимости проявлять в своей работе такие чувства, как сопереживание, понимание, желание и готовность оказать помощь [48].

По отношению к людям, и, прежде всего, к объектам своей служебной деятельности, формируется предвзятое отношение, состоящее в том, что человеку отыскивается и принимается во внимание, прежде всего, то, что подтверждает профессиональные стереотипы («любой гражданин - потенциальный правонарушитель», «докажи, что ты невиновный», «преступник, а тем, более рецидивист не подлежит исправлению» и т.п.) и откидывается как случайное и неважное все другое. Проявляется склонность к обвинению как внутренняя установка сотрудника УВД, на виновность подозреваемого, однобокое толкование, недооценка его доводов. Все это возникает вследствие подозрительности, снижения самокритичности, неумения посмотреть на свои действия и обстоятельства дела объективно.

А.В. Буданов [14], Т.И. Рогатинская [56] и Г.И. Уразаева [61] в своих исследованиях отмечают, что стиль служебного общения переносится на внеслужебное поведение. Сотрудник может настолько идентифицироваться с профессией, что вне собственной воли остается милиционером во всех сферах внеслужебной жизни. Конкретными проявлениями этого являются, например, занятие в общественном транспорте места наиболее удобного для обзора, переворачивание бумаг с записями при появлении другого человека, невольная фиксация внешности граждан, номерных знаков автомобилей, неуместное употребление профессионального юмора, жаргона.

Г.И. Уразаева констатирует, что понимание сущности законопослушного поведения эмоционально выгоревшим сотрудником становится сугубо субъективным и произвольным: «Для достижения цели все средства допустимы», «Если нормы права отягощают или мешают, их можно не придерживаться». Психологическая неустойчивость такого работника состоит в невозможности противостоять давлению со стороны заинтересованных людей - должностных лиц, коллег по службе, самого объекта деятельности, его родственников и других людей [61].

На глубинном уровне изменения поражают всю личность сотрудника полиции, которая попадает в полную зависимость от профессиональной сферы. Сотрудник может позволить себе снисходительно и пренебрежительно относиться к идеям и действиям других людей, которые не совпадают с его собственной позицией («что они в этом понимают, по сравнению со мной, они дилетанты»), болезненно реагировать на критику и контроль за своей деятельностью, жестко ориентируясь на личный опыт («я всегда действую правильно, так как все знаю»). При этом для него становится абсолютной нормой резкое и даже грубое отношение к окружающим, он может себе позволить не только косвенную, но и прямую вербальную агрессию, может обидеть или даже оскорбить другого человека.

М.М. Скугаревская [59] и Г.И. Уразаева [61] предостерегают, отмечая, что могут актуализироваться социально нежелательные черты характера: жестокость, мстительность, грубость, вседозволенность, цинизм.

О.А. Конопкин считает, что избежать формирования профессионального выгорания и, как следствия, повышения агрессивности сотрудников правопорядка вполне возможно. Легче это удастся работникам органов правопорядка с развитой рефлексией, умением объективно оценивать собственную личность, видеть истинные причины внутриличностных изменений, не «прятаться» от самого себя за щадящими самооценку объяснениями собственных поступков. Важным является способность «оставлять на рабочем месте» решение служебных задач, психологически



переключаться на взаимоотношения с родными и близкими, грамотно организовывать отдых. Однако все это возможно лишь при наличии у сотрудника полиции адекватной самооценки, активной позиции в отношении собственной личности и жизнедеятельности [29; 30].

Таким образом, специфика профессиональной деятельности сотрудников полиции, в том числе необходимость вступать во взаимодействие с правонарушителями, нередко содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность. При отсутствии у сотрудника полиции достаточного уровня психологической и нравственной устойчивости часто наблюдается развитие его эмоционального выгорания.

Часто эмоциональное выгорание приводит к повышению склонности к агрессивному поведению, является следствием использования сотрудником неконструктивных защитных механизмов в профессиональной деятельности: рационализации (объяснения своих незаконных действий интересами раскрытия и расследования преступления); вымещения (вербального оскорбления задержанных); замещения (достижение ложного ощущения своей профессиональной значимости за счет внешней атрибутики деятельности, формы, удостоверения); изоляции (сокращения контактов с другими людьми вне профессиональной деятельности, сужение круга партнеров по общению).

Эмоциональное выгорание и уход в агрессивное поведение негативно влияют на деловое общение сотрудника полиции и эффективность его служебной деятельности, нарушают целостность личности, снижают показатели её адаптивности и устойчивости, способствуют уходу в агрессию, проявляющуюся в агрессивном поведении или в аутоагрессии. То есть, эмоциональное выгорание выступает как значимый фактор риска развития у сотрудников полиции склонности к агрессивному поведению.

## **ГЛАВА 2. Эмпирическое исследование склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания**

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

Цель работы – выявить особенности склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания в связи с возможностью ее профилактики и психологической коррекции.

Объект исследования: склонность к агрессивному поведению сотрудников полиции.

Предмет исследования: склонность к агрессивному поведению сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания.

Практические задачи исследования:

1. Организовать и провести эмпирическое исследование склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания.

2. Разработать систему профилактической и психокоррекционной работы по преодолению эмоционального выгорания и, как следствие, агрессивного поведения сотрудников полиции.

3. Выявить эффективность предложенных профилактических и психокоррекционных мероприятий снижения у сотрудников полиции эмоционального выгорания и склонности к агрессивному поведению.

Эмпирическое исследование склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания осуществлялось с учётом характера выявленной зависимости и уровня агрессивности сотрудников полиции.

Исследование включало нескольких этапов. На первом этапе работы (сентябрь - декабрь 2015 года) нами осуществлялся поиск проблемы

исследования роли эмоционального выгорания как условия склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции, была определена первичная проблема и сформулирована тема исследования.

На втором этапе (январь - июнь 2016 гг.) был проведён теоретический анализ научной (психологической, философской, социологической) литературы по теме исследования. Были определены цели, задачи, предмет, объект исследования, уточнена проблема, выдвинута гипотеза исследования, осуществлён подбор психодиагностического инструментария, определен контингент испытуемых и база исследования.

На третьем этапе работы (июль - сентябрь 2016 года) было осуществлено исследование склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания. Сначала изучили особенности эмоционального выгорания у сотрудников правоохранительных органов. Затем разбили выборку на 2 группы, в зависимости от степени эмоционального выгорания. И потом выявили особенности склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции в каждой из выделенных нами групп с различной степенью эмоционального выгорания. На этом же этапе была разработана и апробирована психокоррекционная программа для коррекции агрессивности у сотрудников полиции с разным уровнем эмоционального выгорания. Была выявлена ее эффективность.

Четвертый этап работы (октябрь - ноябрь 2016 года) включал количественную и качественную обработку результатов исследования. На этом же этапе осуществлялась систематизация полученных результатов и предоставление их в виде текста исследования.

В качестве диагностического инструментария нами были использованы следующие методики:

1. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) в адаптации Н.Е. Водопьяновой.

Опросник был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой и Е. Старченковой. Методика

использовалась нами для диагностики «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений».

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

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

#### 2. Методика склонности к отклоняющему поведению (А.Н. Орел).

Из всего многообразия шкал в нашем исследовании будут использоваться и анализироваться данные по шкале «Склонности к агрессии и насилию».

3. Методика «Агрессивное поведение» Е.П. Ильина и П.А. Ковалева. Методика использовалась нами для выявления склонности сотрудников полиции к определенному типу агрессивного поведения (склонность к вербальной агрессии: прямой и косвенной, склонность к физической агрессии: прямой и косвенной, склонность к несдержанности).

4. Методика выявления склонности к суицидальным реакциям (СР – 45) (П.И.Юнацкевича). Методика предназначена для выявления склонности к суицидальным реакциям. Данная методика использовалась нами для выявления склонности к аутоагрессивному самоповреждающему поведению.

## **2.2. Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования**

По результатам исследования нам удалось сформировать общее представление о склонности сотрудников полиции к эмоциональному выгоранию. Результаты, полученные при помощи методики

«Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) адаптация Водопьянова Н.Е., представлены в таблице 2.2.1. и на рисунке 2.2.1.

**Таблица 2.2.1**

Выраженность профессионального выгорания в группе на констатирующем этапе эксперимента (опросник МВІ) (средний балл)

Шкала	Средний балл в выборке
Эмоциональное истощение	35
Деперсонализация	15,5
Редукция личных достижений	28

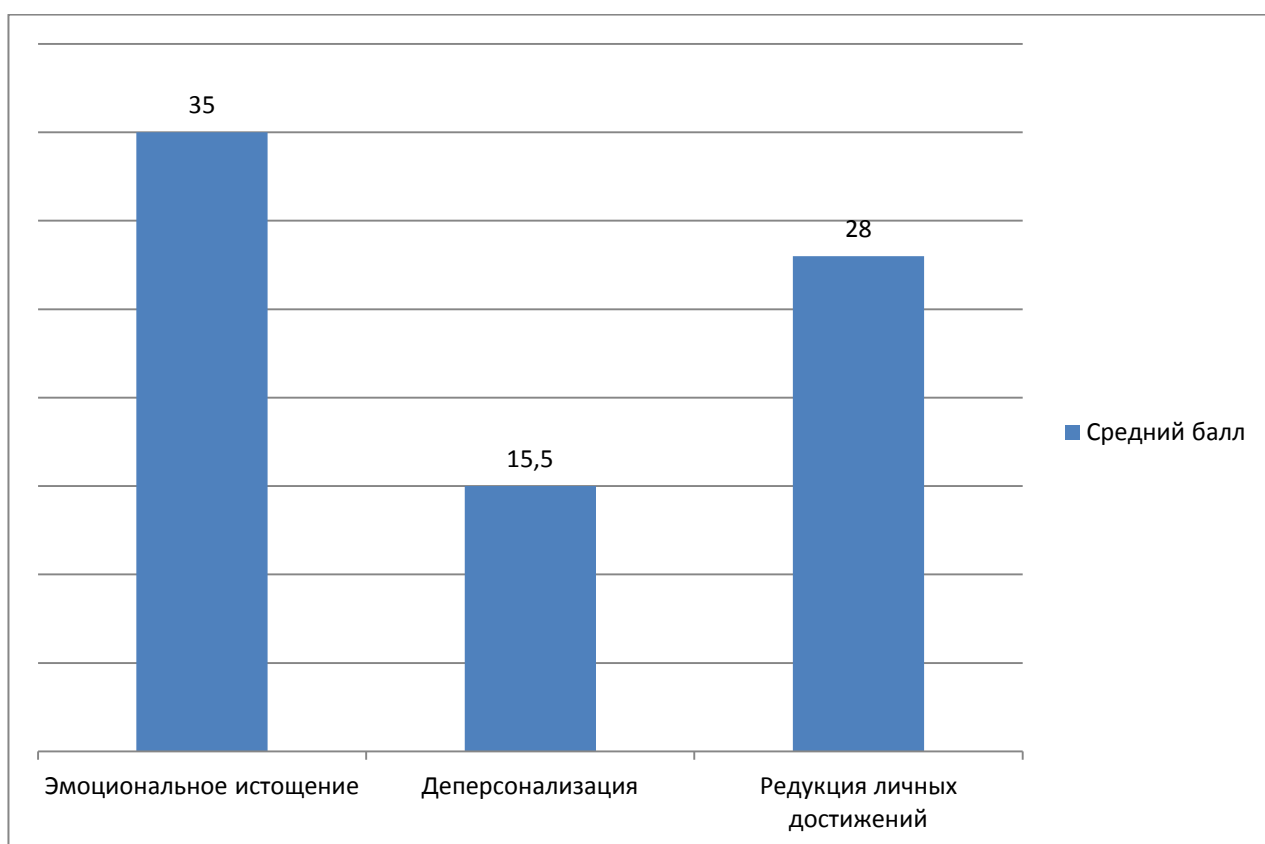


Рис. 2.2.1. Выраженность профессионального выгорания в группе на констатирующем этапе эксперимента (средний балл)

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что в группе испытуемых получены высокие показатели по шкалам «Эмоциональное истощение» (35 средний балл) и «Редукция личных достижений» (28 средний балл). Следовательно, в группе явно выражены показатели профессионального выгорания.

Далее все испытуемые, с помощью кластерного анализа, были разделены на 2 группы. Анализ проводился на основании итоговой суммы баллов по 3 шкалам методики МВІ, так как о тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал. Общий максимальный балл по 3 шкалам составляет 132 балла.

Первую группу составили сотрудники полиции с формирующимся или сформированным синдромом выгорания (общий балл выше 66 баллов) и вторую группу составили испытуемые, у которых данный симптом выявлен не был (общий балл ниже 66 баллов).

Первую группу составили 52 сотрудника полиции (53% от общей выборки), вторую группу из 46 человек составили те 47% полицейских, у которых не был выявлен синдром эмоционального выгорания.

Более подробный анализ распределения показателей эмоционального выгорания представлен на рисунке 2.2.2.

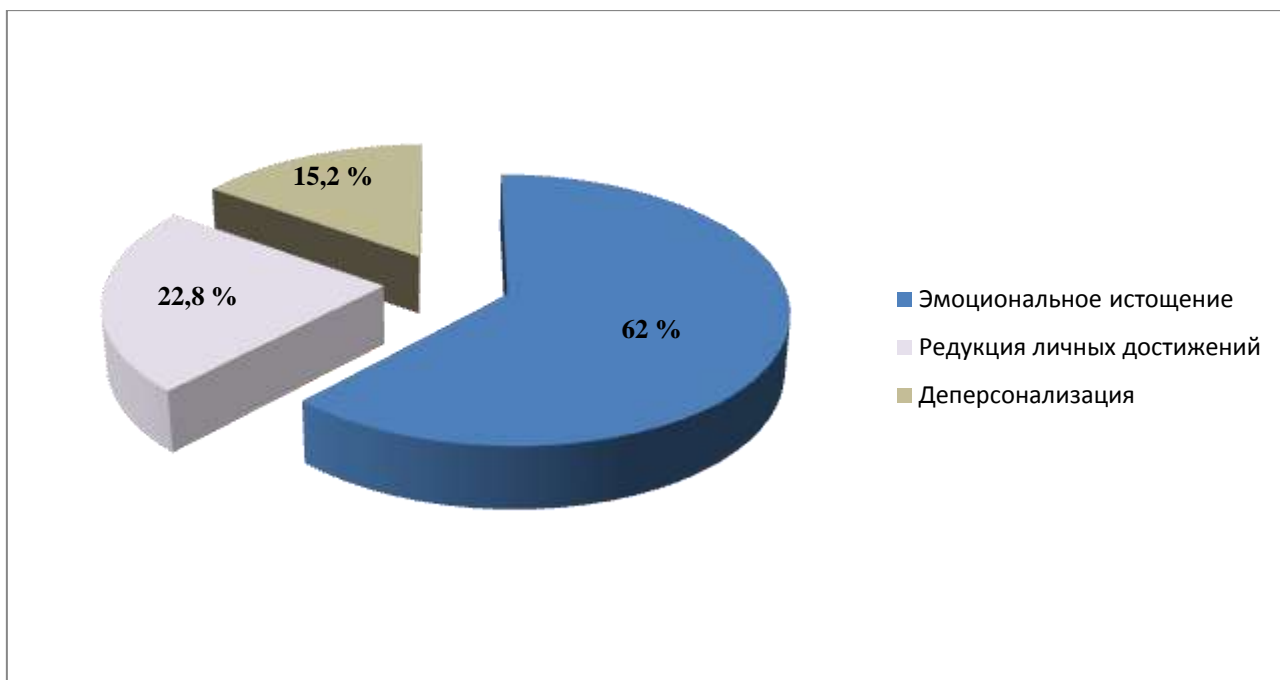


Рис. 2.2.2. Распределение сотрудников полиции с разными типами профессионального выгорания на констатирующем этапе эксперимента (%)

Таким образом, из рисунка видно, что 62% (32 человека) сотрудников полиции характерно профессиональное выгорание по типу «эмоционального истощения». Для этой группы испытуемых характерны сниженный

эмоциональный тонус, повышенная психическая истощаемость и аффективная лабильность, утраты интереса и положительного отношения к окружающим людям, черствость, цинизм, недостаток положительных эмоций, неудовлетворенность жизнью в целом. 22,8% (12 человек) испытуемых присуще эмоциональное выгорание по типу «редукции личных достижений». Таким испытуемым свойственно переживать тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности, снижение трудовой мотивации, повышение негативизма в отношении профессиональных обязанностей, склонность к уходу от ответственности, к изоляции от окружающих, отстраненности и неучастию, избеганию работы сначала на психологическом, а потом и на физическом уровне. И 15,2% (8 человек) «сгорают» на работе по типу «деперсонализации». Этот вариант профессионального выгорания проявляется в эмоциональном дистанцировании и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания. На поведенческом уровне может проявляться в крайне высокомерном поведении, использовании профессионального сленга, юмора, стигматизации окружающих (развешивании ярлыков на коллег, потерпевших и правонарушителей).

Это подтверждает выводы, сделанные нами в теоретической части работы о том, что профессия полицейского способствует эмоциональному выгоранию по причине напряженной работы, конфликтов, вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки и работа с разными по характеру людьми.

Негативный эффект на психическое состояние сотрудников полиции оказывает и административная работа: подготовка и сдача отчетов, в условиях нехватки времени. Вызывает стресс и необходимость повышения квалификации (например, поездка в другой район города или в другой город на курсы и необходимость проживания в другом городе в течение длительного срока, в условиях, когда органы управления не оплачивают подобные расходы или оплачивают в недостаточной степени).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что проблема эмоционального выгорания в профессиональной деятельности сотрудников полиции актуальна, так как у 53% работников органов правопорядка выявлен сложившийся симптом выгорания.

Для проверки гипотезы на первом этапе исследования были выделены две группы испытуемых (1 группу составили сотрудники полиции с профессиональным выгоранием, 2 группу – без него), у которых был продиагностирован уровень склонности к агрессии и насилию по «Методике склонности к отклоняющему поведению» А.Н. Орла. Анализировались результаты по одноименной шкале.

Результаты представим в виде таблицы 2.2.2.

**Таблица 2.2.2**

Выраженность склонности к агрессии и насилию сотрудников полиции (средние значения)

<b>Шкала</b>	<b>1 группа с выраженным профессиональным выгоранием</b>	<b>2 группа без симптомов профессионального выгорания</b>	<b>Достоверность различий</b>
Шкала склонности к агрессии и насилию	60	42	$p \leq 0,05$

Исходя из данных таблицы 2.2.2, обнаружены статистически значимые различия ( $p \leq 0,05$ ) среди сотрудников полиции по шкале «Склонность к агрессии и насилию». Показатели данной шкалы свидетельствуют о готовности части испытуемых к реализации агрессивных тенденций в поведении.

Данные по 1 группе (сотрудники с эмоциональным выгоранием) свидетельствуют о наличии агрессивных тенденций у испытуемых, а именно об агрессивной направленности личности сотрудников полиции во взаимоотношениях с другими людьми, о склонности решать проблемы посредством насилия, о тенденции использовать унижение партнеров по общению как средство стабилизации самооценки. Отрицание своей уязвимости сотрудниками полиции может быть одной из ключевых причин выбора



различных моделей поведения потенциально угрожающих жизни и здоровью. Предмет смерти является для них табуированным и заменяется в речи разнообразными эфемизмами (например, «уход», «путешествие в неизвестность» и т.д.). Таким образом, наличие в бессознательном подобных эфемизмов может приводить к тому, что сотрудник полиции оказывается «не в то время и не в том месте». Что может, в свою очередь, приводить к различным, в том числе и трагическим последствиям (примеры, саморазрушающего поведения).

Показатели 2 группы демонстрируют невыраженность агрессивных тенденций, неприемлемость насилия как средства решения проблем, нетипичность агрессии как способа выхода из фрустрирующей ситуации для сотрудников, составляющих эту группу. Кроме того, низкие показатели по данной шкале могут быть свидетельством высокого уровня социального контроля поведенческих реакций сотрудников полиции. Таким образом, гипотеза нашего исследования частично уже находит свое подтверждение, а именно обнаруживаются различия в склонности к агрессии и насилию у сотрудников полиции с разной степенью (высокой и низкой) эмоционального (профессионального) выгорания.

**Таблица 2.2.3**

Распределение сотрудников полиции, имеющих разный уровень склонности к агрессии и насилию (%)

Уровни склонности к агрессии и насилию					
низкий		средний		высокий	
1 группа с выраженным профессиональным выгоранием	2 группа без симптомов профессионального выгорания	1 группа с выраженным профессиональным выгоранием	2 группа без симптомов профессионального выгорания	1 группа с выраженным профессиональным выгоранием	2 группа без симптомов профессионального выгорания
5	88	14	8	81	4

Более подробно анализ данных по «Методике склонности к отклоняющему поведению» А.Н. Орла представим в виде процентного распределения в группах сотрудников с эмоциональным выгоранием и без него.

Данные таблицы свидетельствуют об очевидных различиях в выборках испытуемых. Так высокий уровень склонности к агрессии и насилию диагностирован и 81% сотрудников с эмоциональным выгоранием, в то время как в группе сотрудников без эмоционального выгорания только у 4%. Средний уровень у 14% и 8% испытуемых, и низкий уровень у 5% и 88% соответственно.

Более подробную информацию о склонности сотрудников полиции с разным уровнем эмоционального выгорания к агрессивному поведению получим из анализа данных методики «Агрессивное поведение» Е.П. Ильина и П.А. Ковалева.

Результаты представим в виде таблицы 2.2.4.

**Таблица 2.2.4**

Выраженность склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции (средние значения)

<b>Шкала</b>	<b>1 группа с выраженным профессиональным выгоранием</b>	<b>2 группа без симптомов профессионального выгорания</b>	<b>Достоверность различий</b>
Склонность к прямой вербальной агрессии	10	7	$p \leq 0,05$
Склонность к косвенной вербальной агрессии	5	6	-
Склонность к косвенной физической агрессии	6	6	-
Склонность к прямой физической агрессии	7	5	-
Уровень несдержанности	23	18	$p \leq 0,05$

Таким образом, из данных таблицы следует, что обнаружены статистически значимые результаты (на уровне  $p \leq 0,05$ ) по шкалам «Склонность к прямой вербальной агрессии» и «Уровень несдержанности». Следовательно, для работников органов правопорядка с высоким уровнем эмоционального выгорания характерно использование физической силы и общая несдержанность. Эти личностные особенности могут проявляться как в

общении с правонарушителями, так и с коллегами и, даже с близкими и родными людьми.

Для более подробного анализа, как и данные предыдущей методики, представим результаты в виде процентного распределения в группах сотрудников с эмоциональным выгоранием и без него.

**Таблица 2.2.5**

Распределение сотрудников полиции, имеющих разный уровень склонности к агрессивному поведению (%)

Шкала	Уровни склонности к агрессивному поведению					
	низкий		средний		высокий	
	1	2	1	2	1	2
Склонность к прямой вербальной агрессии	-	24	8	65	92	21
Склонность к косвенной вербальной агрессии	-	-	81	94	19	6
Склонность к косвенной физической агрессии	5	16	81	80	14	4
Склонность к прямой физической агрессии	14	26	76	64	10	4
Уровень несдержанности	-	24	8	65	92	21

Данные таблицы подтверждают, что более высокий уровень склонности к агрессивному поведению (по показателям всех шкал) демонстрируют сотрудники правоохранительных органов с эмоциональным выгоранием.

Проанализируем результаты изучения склонности к суицидальным реакциям в группах сотрудников полиции с разным уровнем эмоционального выгорания, тем самым изучив их склонность к аутоагрессивному самоповреждающему поведению. Результаты представлены в таблице 2.2.6.

**Таблица 2.2.6**

Выраженность склонности к суицидальным реакциям сотрудников полиции (средние значения)

Шкала	1 группа с выраженным профессиональным выгоранием	2 группа без симптомов профессионального выгорания	Достоверность различий
Шкала оценок склонности к суицидальным реакциям (S)	3	5	$p \leq 0,05$

Данные таблицы 2.2.6 свидетельствуют о наличии статистически значимых результатов ( $p \leq 0,05$ ) по шкале оценок склонности к суицидальным реакциям в группах сотрудников полиции с разным уровнем эмоционального выгорания. Так, в первой группе, у сотрудников с высоким уровнем эмоционального выгорания агрессивности средняя оценка по данной шкале составила 3 балла, что соответствует среднему уровню склонности к суицидальным реакциям. То есть склонность имеет место быть, но «потенциал» склонности к суицидным реакциям не отличается высокой устойчивостью.

Во второй группе, у сотрудников полиции с низким уровнем эмоционального выгорания средняя оценка по данной шкале составила 5 баллов, что соответствует низкому уровню склонности к суицидальным реакциям. Фактически сотрудникам второй группы в принципе не свойственна склонность к суицидальным реакциям. Даже находясь в самых сложных жизненных и профессиональных обстоятельствах, они способны выбирать конструктивные способы реагирования на проблемную ситуацию. Таким образом, можно сделать вывод, что склонность к аутоагрессивному самоповреждающему поведению в выборке работников органов правопорядка, фактически, не выявлена.

В результате математической обработки данных при помощи коэффициента корреляции  $r$ -Спирмена по всем показателям используемых методик было обнаружено 4 значимые корреляционные связи, и все 4 положительные (прямые).

Существуют достоверные положительные корреляционные связи между показателем «эмоциональное выгорание» и показателями «склонность к агрессии и насилию» ( $r = -0,351$ ,  $p \leq 0,05$ ), «прямая вербальная агрессия» ( $r = -0,415$ ,  $p \leq 0,05$ ) и «уровень несдержанности» ( $r = -0,467$ ,  $p \leq 0,05$ ), то есть, чем выше будут у сотрудников полиции данные показатели эмоционального выгорания, тем больше вероятность того, что эти работники будут отличаться несдержанностью, склонностью решать любые проблемы посредством силы и унижения партнера по общению.

Так же показатель эмоционального выгорания имеет тесную прямую корреляционную связь со склонностью к суицидальным реакциям ( $r=0,390$ ,  $p\leq 0,01$ ). Данный результат говорит нам о том, что чем ниже показатели склонности к эмоциональному выгоранию, тем меньше вероятность самоповреждающего, аутоагрессивного поведения со стороны сотрудника правоохранительных органов.

### **2.3. Проведение и оценка эффективности психокоррекционной программы снижения у сотрудников полиции эмоционального выгорания и склонности к агрессивному поведению**

На следующем этапе работы мы выбрали экспериментальный план для двух рандомизированных групп с тестированием и ретестированием.

ROXO

RO O

Рандомизация была следующей: в каждой из выделенных нами двух групп с высоким и низким уровнем эмоционального выгорания мы провели попарный отбор испытуемых случайным образом в контрольную и экспериментальную группы.

С одной из групп (экспериментальной) была реализована на практике психокоррекционная программа «Психологическая коррекция агрессивности у сотрудников полиции с разным уровнем эмоционального выгорания». С другой группой (контрольной) ничего не проводилось.

Цель программы – коррекция агрессивности у сотрудников полиции с разным уровнем эмоционального выгорания.

Данная программа направлена на решение следующих задач:

1. Развить навыки эффективного самоанализа и самоконтроля сотрудников полиции.

2. Научить сотрудников полиции психотехническим приемам саморегуляции эмоционального состояния.

3. Снять эмоциональное напряжение.

4. Сформировать позитивное мышление сотрудников полиции (самовосприятие и восприятие окружающей действительности).

Сроки реализации программы: общая продолжительность программы составляет 24 часа. Занятия проводятся 1 раз в неделю, продолжительностью 3 академических часа.

**Таблица 2.3.7**

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

№	Форма роты	Цель	Содержание
1.	Вводное занятие	Знакомство участников. Осознание своих прав и обязанностей по отношению к себе и другим участникам группы.	«Знакомство» Правила работы в группе «Доверие» «Картонные человечки» «Дерево» Рефлексия
2.	Тренинг	Развитие коммуникативных навыков и сплоченности, снятие эмоционального напряжения	«Я знаю, Я умею, Я люблю...» «Хочу – не хочу, но делаю...» «Цветные королевства» Рефлексия
3.	Тренинг	Включение в работу, снятие накопившегося напряжения; сплочение, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения	«Первое впечатление» «Белая ворона» Рефлексия
4.	Тренинг	Снятие эмоционального напряжения, обучение невербальным способам общения, работа в совместной деятельности.	«Молчаливое приветствие» «Метафорический образ моего настроения» «Пишущая машинка» Рефлексия
5.	Тренинг	Установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, развитие навыка анализировать свои ощущения от другого человека.	«Будем знакомы» «Рукопожатие вслепую» «Глаза в глаза» «Цепочка пожеланий» Рефлексия
6.	Тренинг	Раскрепощение участников тренинга, развитие навыка	«Комплимент» «Клубок»

		невербального общения. Актуализация личностного потенциала сотрудников полиции.	«Броуновское движение» Рефлексия
7.	Тренинг	Сплочение коллектива, раскрепощение участников, улучшение атмосферы в группе.	«Приветствие в парах» «Веселый мусорщик» «Змейка» Рефлексия
8.	Круглый стол	Получение обратной связи, подведение итогов тренинга.	«Мне нравится твой бант» «Портрет» Рефлексия

Более подробное описание упражнений представлено в приложении 8.

В качестве примера коррекционной работы приведем отрывок в виде первого занятия.

### Занятие №1

#### **Тема: «Знакомство участников»**

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

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

#### **1. «Знакомство».**

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

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

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

*Обсуждение: группа задает вопросы друг другу.*

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

Правила работы в группе:

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

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

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

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

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



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

### **3. Упражнение «Доверие»**

участники хаотично двигаются по комнате

подходят друг к другу, прислоняются ладошками и произносят фразу:

«Я тебе доверяю потому что.....»

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

#### **Обсуждение:**

Что в этом упражнении было сделать сложнее всего?

Какие эмоции вы испытали?

Какие телесные ощущения вы зафиксировали?

С чем это было связано?

### **4. Техника «Картонные человечки»**

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

*Историю пишут по плану:*

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

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

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

*Участники садятся в круг.*

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

### **5. Упражнение «Дерево»**

*Участники сидят (лежат) с закрытыми глазами*

*Ведущий читает текст.*

Сейчас возьмите гуашь и листы формата А3

Нарисуйте ваше дерево

*Участники выполняют задание в полной тишине*

Напишите текст:

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

*Участники становятся по кругу*

*Кладут перед собой рисунки*

*Необходимо каждому дереву заявить о себе («я нужен и необходим в этом лесу.....»)*

**Обсуждение.**

**Подведение итогов.**

### **6. Прощание.**

Далее проводились следующие занятия согласно плану психокоррекционной программы (Приложение 8).

В результате проведённой работы по разработанной психокоррекционной программе, в ходе повторного тестирования экспериментальной группы были получены результаты, свидетельствующие о наличии положительной динамике в коррекции агрессивного поведения у сотрудников полиции с разным уровнем эмоционального выгорания.

Результаты, полученные в ходе итогового тестирования экспериментальной и контрольной групп по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВИ) в адаптации Водопьяновой Н.Е., представлены в таблице 2.3.8 и на рисунке 2.3.3.

**Таблица 2.3.8**

Выраженность профессионального выгорания в группе на контрольном этапе эксперимента (средний балл)

Шкала (максимальный балл)	Средний балл в выборке		Достоверность различий
	Контрольная группа	Экспериментальная группа	
Эмоциональное истощение (54)	34,5	22,79	$p \leq 0,001$
Деперсонализация (30)	15,5	11,49	$p \leq 0,05$
Редукция личных достижений (48)	28,2	22,35	$p \leq 0,05$

Данные таблицы 2.3.8 свидетельствуют о наличии статистически значимых результатов ( $p \leq 0,05$ ) в контрольной и экспериментальной группах.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что в контрольной группе испытуемых повторно получены высокие показатели по шкалам «Эмоциональное истощение» (34,5 средний балл) и «Редукция личных достижений» (28,2 средний балл). Следовательно, в группе по-прежнему явно выражены показатели профессионального выгорания. Это подтверждает наши предположения о том, что без квалифицированной психологической помощи и внимания со стороны психологической службы организации профессия полицейского способствует эмоциональному выгоранию по причине напряженной работы, конфликтов, вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточности признания и положительной оценки и работа с разными по характеру людьми.

В экспериментальной группе выявлено снижение по всем шкалам методики. После реализации психокоррекционной программы и сотрудники этой группы демонстрируют средние показатели соответствующие норме и значительно отличаются от результатов контрольной группы. Так по шкале «Эмоциональное истощение» в экспериментальной группе средний балл составил 22,79, в контрольной – 34,5 при статистической значимости  $p \leq 0,001$ , по шкале «Деперсонализация» - 11,49 и 15,5 соответственно ( $p \leq 0,05$ ), по шкале «Редукция личных достижений» - 22,35 и 28,2 ( $p \leq 0,05$ ).

Графически эти данные представлены в рисунке 2.3.3.

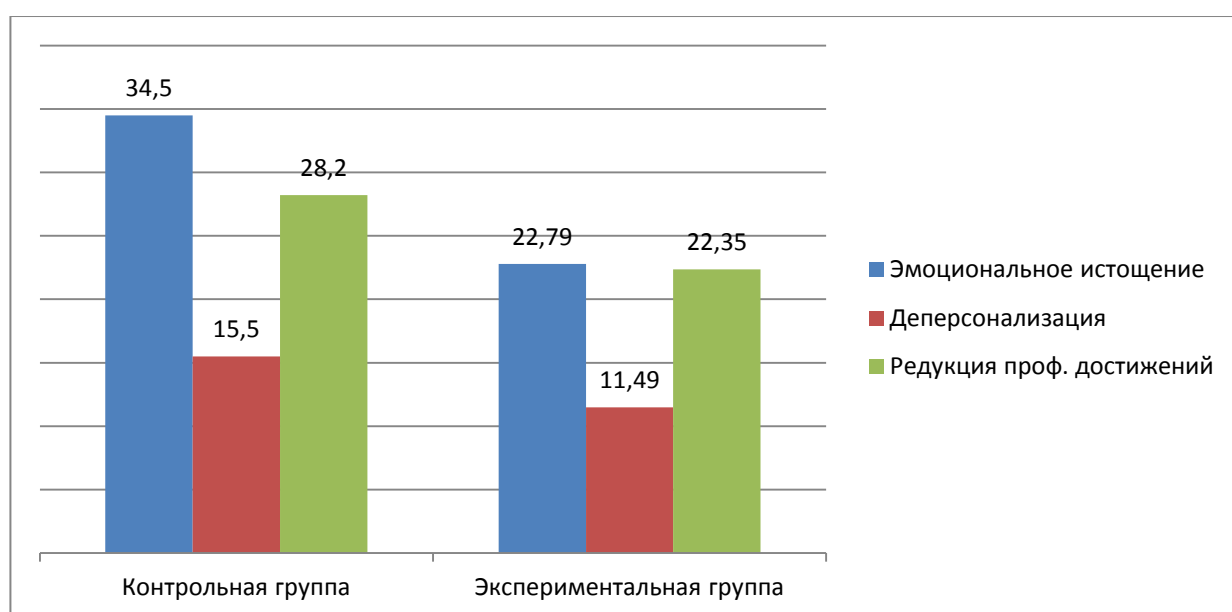


Рис. 2.3.3. Выраженность профессионального выгорания в контрольной и экспериментальной группах (средний балл)

Уровень склонности к агрессии и насилию повторно диагностировали по «Методике склонности к отклоняющему поведению» А.Н. Орла.

Результаты представим в виде таблицы 2.3.9.

**Таблица 2.3.9**

Выраженность склонности к агрессии и насилию сотрудников полиции на контрольном этапе эксперимента (средний балл)

Шкала	Средний балл в выборке	Достоверность
-------	------------------------	---------------

	Контрольная группа	Экспериментальная группа	различий
Шкала склонности к агрессии и насилию	59	44	$p \leq 0,001$

Исходя из данных таблицы 2.3.9, обнаружены статистически значимые различия (при  $p \leq 0,001$ ) среди сотрудников полиции контрольной и экспериментальной групп по шкале «Склонность к агрессии и насилию». Показатели данной шкалы свидетельствуют о готовности испытуемых контрольной группы к реализации агрессивных тенденций в поведении. Показатель в 59 баллов свидетельствует о наличии агрессивных тенденций у испытуемых, а именно об агрессивной направленности личности сотрудников полиции во взаимоотношениях с другими людьми, о склонности решать проблемы посредством насилия, о тенденции использовать унижение партнеров по общению как средство стабилизации самооценки.

Показатели экспериментальной группы демонстрируют качественное снижение показателей по шкале и невыраженность агрессивных тенденций, неприемлемость насилия как средства решения проблем, нетипичность агрессии как способа выхода из фрустрирующей ситуации для сотрудников, составляющих эту группу.

Об эффективности психокоррекционной программы также свидетельствуют данные методики «Агрессивное поведение» Е.П. Ильина и П.А. Ковалева полученные в экспериментальной и контрольной группах.

Результаты представим в виде таблицы 2.3.10.

**Таблица 2.3.10**

Выраженность показателей склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции на контрольном этапе эксперимента (средний балл)

Шкала	Контр. группа	Эксперимент. группа	Достоверность различий
Склонность к прямой вербальной агрессии	10	7	$p \leq 0,05$
Склонность к косвенной вербальной агрессии	5	5	-
Склонность к косвенной физической агрессии	6	6	-
Склонность к прямой физической агрессии	7	6	-
Уровень несдержанности	23	19	$p \leq 0,05$

Таким образом, из данных таблицы следует, что сохраняются статистически значимые результаты (на уровне  $p \leq 0,05$ ). Только в последнем случае это выступает как показатель эффективности психокоррекционной работы. Так как в экспериментальной группе обнаружилось снижение показателей по шкалам «Склонность к прямой вербальной агрессии» и «Уровень несдержанности» с 10 баллов до 7 и с 23 до 19 соответственно.

Проанализируем эффективность психопрофилактической работы с точки зрения коррекции склонности к аутоагрессивному самоповреждающему поведению. Результаты представлены в таблице 2.3.11.

**Таблица 2.3.11**

Выраженность склонности к суицидальным реакциям сотрудников полиции (средний балл)

Шкала	Контр. группа	Эксперимент. группа	Достоверность различий
Шкала оценок склонности к суицидальным реакциям (S)	3	5	$p \leq 0,05$

Данные таблицы 2.3.11 свидетельствуют о наличии статистически значимых результатов ( $p \leq 0,05$ ) по шкале оценок склонности к суицидальным реакциям в контрольной и экспериментальной группах сотрудников правопорядка. Так, в первой группе (контрольной), средняя оценка не изменилась и составила 3 балла, то есть склонность, по-прежнему имеет место быть, но, к счастью, «потенциал» склонности к суицидным реакциям не отличается высокой устойчивостью.

В экспериментальной группе сотрудников полиции средняя оценка по данной шкале составила 5 баллов, что соответствует низкому уровню склонности к суицидальным реакциям. Фактически сотрудникам второй группы уже не свойственна такая склонность. Таким образом, можно сделать вывод, что склонность к аутоагрессивному самоповреждающему поведению в экспериментальной выборке работников органов правопорядка не выявлена.

Таким образом, результаты экспериментального исследования подтвердили выдвинутую нами гипотезу. А именно, сотрудники полиции с разной степенью эмоционального выгорания отличаются по уровню склонности к агрессии и насилию, склонности к прямой вербальной агрессии и уровню несдержанности. Чем выше у них степень эмоционального истощения и деперсонализации и чем ниже уровень профессиональной эффективности, тем выше склонность к прямой вербальной агрессии и несдержанности. Система профилактических и психокоррекционных мероприятий по преодолению эмоционального выгорания у сотрудников полиции способствует снижению склонности к агрессивному поведению.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе нашего исследования изучалась проблема склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания. В результате проведенного исследования нам удалось реализовать все поставленные задачи. А именно: провести теоретический анализ изучения склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания; организовать и провести эмпирическое исследование склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания; разработать систему профилактической работы по преодолению эмоционального выгорания и, как следствие, агрессивного поведения сотрудников полиции; выявить эффективность предложенных профилактических мероприятий снижения у сотрудников полиции эмоционального выгорания и склонности к агрессивному поведению.

Теоретический анализ литературы показал недостаточную разработанность вопроса склонности к агрессивному поведению сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания.

Ведущие современные ученые расходятся во мнениях в вопросах роли эмоционального выгорания в формировании склонности к агрессивному поведению. Так, многие ученые определяют в качестве причин агрессивного поведения влияние процесса социализации, непосредственное социальное окружение личности, нарушение личностных границ, а также роль наследственности и специфическое семейное воспитание. Поэтому, с их точки зрения, ситуативная агрессия свойственна всем людям в определенных условиях и в какой-то степени может быть оправдана. Но наряду с ней выделяют деструктивную умышленную агрессию, которая в большинстве случаев предполагает нарушение моральных и правовых норм. Как правило, такие формы агрессивного поведения связаны с недостаточным учетом



требований реальности и сниженным эмоциональным самоконтролем, неспособностью к саморегуляции и коррекции собственного поведения.

При этом, и отечественные, и западные ученые едины во мнении о том, что у сотрудников «сгоревших» на работе снижается трудовая мотивация, развивается безразличие к работе, ухудшаются качество и производительность труда. Эмоциональное выгорание начинается часто незаметно для коллег и даже самого профессионала, а впоследствии предстает в виде упущенных возможностей и очень дорого обходится и самому сотруднику, и государству, в целом.

Эмоциональное выгорание приводит к повышению склонности к агрессивному поведению и часто является следствием использования сотрудником неконструктивных защитных механизмов в профессиональной деятельности: рационализации (объяснения своих незаконных действий интересами раскрытия и расследования преступления); вымещения (вербального оскорбления задержанных); замещения (достижение ложного ощущения своей профессиональной значимости за счет внешней атрибутики деятельности, формы, удостоверения); изоляции (сокращения контактов с другими людьми вне профессиональной деятельности, сужение круга партнеров по общению).

Эмоциональное выгорание и уход в агрессивное поведение негативно влияют на деловое общение сотрудника полиции и эффективность его служебной деятельности, нарушают целостность личности, снижают показатели её адаптивности и устойчивость, способствуют уходу в агрессию, проявляющуюся в агрессивном поведении или в аутоагрессии. То есть, эмоциональное выгорание выступает как значимый фактор риска развития у сотрудников полиции склонности к агрессивному поведению.

В результате эмпирического исследования у сотрудников полиции с разной степенью эмоционального выгорания были выявлены различия в уровне склонности к агрессии и насилию, склонности к прямой вербальной агрессии и уровню несдержанности.

В ходе корреляционного анализа мы подтвердили связь между показателями «эмоциональное выгорание» и «склонность к агрессии и насилию», «прямая вербальная агрессия» и «уровень несдержанности».

Нами была разработана и внедрена в практику психокоррекционная программа «Психологическая коррекция агрессивности у сотрудников полиции с разным уровнем эмоционального выгорания».

Таким образом, по результатам проведенного исследования все задачи решены, а гипотеза нашла свое подтверждение. А именно: сотрудники полиции с разной степенью эмоционального выгорания отличаются по уровню склонности к агрессии и насилию, склонности к прямой вербальной агрессии и уровню несдержанности. Чем выше у них степень эмоционального истощения и деперсонализации и чем ниже уровень профессиональной эффективности, тем выше склонность к прямой вербальной агрессии и несдержанности. Система профилактических и психокоррекционных мероприятий по преодолению эмоционального выгорания у сотрудников полиции способствует снижению склонности к агрессивному поведению.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Абрамова, Г.С. Психология в медицине: учебное пособие./А.Г. Абрумова, Ю.А. Юдчиц. - М.: ЛПА «Кафедра-М», 2008.-272 с.
2. Абрумова, А.Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика./А.Г. Абрумова // Психологический журнал. 2005. №6. - 261с.
3. Алфимова, В.И. Психогенетика агрессивности./В.И. Алфимова, М.В. Трубников // Вопросы психологии. – 2000. - № 6. – С.112-121.
4. Алфимова, М.Б. Психогенетика агрессивности: учебное пособие / М.Б. Алфимова. - СПб.: Питер, 2003. - 418 с.
5. Аминов, Н.А. Психодиагностика специальных способностей социального работника./Н.А. Аминов, Н.А.Морозова // Социальная работа. 2002.- №2.-112с.
6. Андреева, Г.М. Взаимосвязь общения и деятельности // Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г.М. Андреевой, Я. Яноушека. - М.: МГУ, 1997.-264с.
7. Анциферова, Л.И. Условия деформации личности/Л.И. Анциферова - Новые исследования. - М.: Наука, 1998. - С.32-38.
8. Бандура, А. Подростковая агрессия / Пер. с англ. Ю. Брянцевой и Б. Красовского / А. Бандура, Р. Уолтерс. - М. Апрель Пресс, ЭКСМО-Пресс ,2000.
9. Баробанова, М.В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания»./М.В. Баробанова// Вестник МГУ.-сер.14, Психология.- 2000. №1.- 291с.
10. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других./В.В. Бойко - М., 1996.- 469с.
11. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко.- - М.: Наука, Переизд. м доп., 2003. – 470 с.
12. Братусь, Б.С. К проблеме человека в психологии./Б.С. Братусь// Вопросы психологии, 1997, №5. – С.34-47.
13. Бурлачук, Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике./Л.Ф. Бурлачук, С.М.Морозов – СПб.: Питер, 1999. – 528 с.

14. Буданов, А.В. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД./А.В. Буданов - М., 1992.
15. Васильева, Н.Ю. Психологический портрет социального работника./Н.Ю. Васильева// Социальная работа.- 2002.- №5.-294с.
16. Водопьянова Н.Е. Профессиональное выгорание и ресурсы его преодоления // Психология здоровья / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб., 2003.
17. Грановская, Р.М. Практическая психология/Р.М.Грановская – СПб., 1997. – 429 с.
18. Гурьева, М.В. Профессиональное выгорание сотрудников ОВД/М.В. Гурьева//Вестник Санкт-Петербургского университета МВД, 2011. - №3. – С. 175-180.
19. Данакин, Н.С. Смысл и профессиональные особенности социальной работы./Н.С. Данакин// Российский журнал социальной работы.- 2005.- №1.-54с.
20. Зеер Э.Ф.Психология профессионального развития. - М.: Академия, 2007. - 240 с.
21. Змановская, Е.В. Девиантология: психология отклоняющегося поведения./Е.В. Змановская - М.: Издательский центр «Академия», 2003. — 288 с.
22. Иванова, Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. Учебно-метод. пособие./Е.М. Иванова - М.: МГУ, 1992. - 94 с.
23. Изард, К. Психология эмоций / К. Изард. – СПб., Питер, 2007. – 464 с.
24. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы. /Е.П. Ильин - СПб.:Питер,2003.- 111 с.
25. Ильин, Е.П. Психология агрессивного поведения./Е.П. Ильин – С.-Пб.: Питер, 2014. – 368 с.
26. Камнева, Е.В. Копинг-поведение и профессиональное выгорание сотрудников органов внутренних дел/Е.В. Камнева// Современные научные

исследования и инновации. 2016. № 8 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru>

27. Климов, Е.А. Психология профессионала./ Е.А. Климов - М.: ИПП; Воронеж: МОДЭК, 1996. - 400 с.

28. Козлов, В.Н. Физиология и психология труда. Научные основы оценки тяжести и напряженности труда./В.Н. Козлов - Саратов, 2004. 214с.

29. Конопкин, О.А. Общая способность к саморегуляции как фактор субъектного развития / О.А. Конопкин // Вопросы психологии. – 2014. – № 13. – С. 128-135.

30. Конопкин, О.А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека / О.А. Конопкин // Вопросы психологии. – 2012. – №13. – С. 5-12.

31. Краткий психологический словарь / Под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 2005. – 431 с.

32. Кулаков, С.А. Практикум по интегративной психотерапии психосоматических расстройств./С.А. Кулаков — СПб.: Речь, 2007. 294 с.

33. Лапин, И.П. Зачем «копинг», когда есть совладание?/И.П. Лапин// Социальная и клиническая психиатрия. - 2009. - № 2. - С. 57 –59.

34. Левитов, Н.Д. Психическое состояние агрессии./Н.Д. Левитов// Вопросы психологии, - 1972, - № 6. – С 27-34.

35. Лейтер, М. Преодоление выгорания: шесть стратегий улучшения Ваших отношений с работой. /М. Лейтер, К. Маслач//Jossey-Bass, Imprint, 2015. – 193 с.

36. Лоренц, К. Агрессия./К. Лоренц -М., 2004.

37. Маслач, К. Профилактика выгорания: новые перспективы/К. Маслач, Дж.Голдберг //Прикладная и профилактическая психология. – 2015. – Изд. 8. – С. 83-94.

38. Маклаков, А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях./А.Г. Маклаков// Психологический журнал. – 2016. – Т. 22. – № 1. – С. 16 – 24.

39. Маркова, А.К. Психология профессионализма./А.К. Маркова - М.: Знание, 1996. - 308 с.
40. Нартова-Бочавер, С.К. «Coping behaviour» в системе понятий психологии личности./ С.К. Нартова-Бочавер//Психол. журн. 2007. - Т. 18. - № 5. - С. 20-30.
41. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы./В.Е. Орел//Психологический журнал, 2001, №1. с.90-101.
42. Пайнс, Э. Практикум по социальной психологии /Э.Пайнс, К. Маслач.- СПб.: Питер, 2000. – 265 с.
43. Пехтерев, В.В. Социальная активность молодых военнослужащих в условиях конфликтного поведения / В.В. Пехтерев // Ценностные трансформации в психологии отношений: теория, социальная практика и перспективы. Материалы VII Международной научно-практической конференции, 1-2 июля 2010 г. Отв. ред. В.А. Зобков. – Владимир: ГОУ ВПО ВлГУ, ВИПКРО, Собор, 2011. – 273с.
44. Пехтерев, В.В. Личностные детерминанты межличностных конфликтов в воинских подразделениях / В.В. Пехтерев // Молодёжь – будущее России: материалы II заочной Всероссийской научно-практической конференции студентов и аспирантов, 2012. – 197с.
45. Плутчик Р. Эмоции: психоэволюционная теория. Подходы к эмоциям./Р.Плутчик – Хилсдейл, 1984. – С. 57-63.
46. Психодиагностика [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://psylist.net/praktikum/>
47. Психологические основы профилактики перенапряжения/ Моцкин Ю.В., Киколов А.И., Тихоревский В.И. - М,2007.-49с.
48. Психологические проблемы самореализации личности/ Крылова А.А., Коростылева А.А.-СПб.: Изд. С-П ун-та, 2007.-264с.
49. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности/ Боровикова С.А., Водолазкова Т.П.-СПб.: ИздательствоС-П ун-та, 2008.-19с.

50. Психология. Словарь/ Петровский А.В. Ярошевский М.Г. 2-е издание исправленное и дополненное.-М.: Политиздат, 2009.-158с.
51. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика: методика и тесты /Под ред. Д.Я. Райгородского - Самара: Бахрах – М. - 2005. - 672с.
52. Реан, А.А. Изучение агрессивности личности // Реан А.А. Психология изучения личности. - СПб., 1999. - С. 216-251.
53. Реан, А.А. Агрессия и агрессивность личности./А.А. Реан // Психологический журнал.– 1996. - №5. – С.3-18.
54. Реан А.А., Баранов А.А. Факторы стрессоустойчивости учителей // Вопросы психологии. – 2007. – № 1. – С.45–55.
55. Решетова, Т.В. Синдром выгорания в социальных профессиях./Т.В. Решетова//Психологический журнал. – Т.23. – 2016. - №3. – С. 85-95.
56. Рогинская, Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях /Т.И. Рогинская//Психологический журнал. 2002. № 3. С. 85-95
57. Румянцева, Т.Г. Агрессия и контроль./Т.Г. Румянцева // Вопросы психологии. – 1992. - №5/6. – С.35-40.
58. Сельченко, К.В. Психология человеческой агрессии./К.В. Сельченко- М.:АСТ, 2005. – 653 с.
59. Скугаревская, М.М. Синдром эмоционального выгорания./М.М. Скугаревская// Медицинские новости.-2002.- №7.- Социальная работа: Российский энциклопедический словарь.- М,2009.- том 1.-378с.
60. Трунов, Д.Г. Еще раз о профессиональной деформации/Д.Г. Трунов// Психологическая газета. – 2014. – № 6. С. 32–34.
61. Уразаева, Г.И. Профессиональная деформация сотрудников полиции в аспекте эмоционального выгорания: социально-психологические условия, механизмы, особенности, факторы/Г.И. Уразаева//Вестник Казанского юридического института МВД России, 2004 - №2 (16) – С. 14-20.
62. Фромм, Э. Анатомия человеческой деструктивности./Э. Фромм - М.: Республика, 2004.- 274 с.

63. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя./Т.В. Фурманюк//Вопросы психологии. 1994. №6. с. 54-67.

64. Ярмоленко Г.П. Проявление агрессивности и враждебности в межличностном взаимодействии (На примере студенческой молодежи): Дис. канд. психол. наук - СПб., 2004. - 161 с.

65. Greenberger, R.S.: Job hazard—how "burnout" affects corporate managers and their performance, The Wall Street Journal, April 23, 1991, p. 1.

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

#### **Электронные издания**

67. Режим доступа: <http://www.anypsy.ru/glossary/lichnostnyi-smysl>

68. Режим доступа: <http://www.medliter.com/>

69. Режим доступа: <http://www.jungland.ru/>

70. Режим доступа: [http://sbiblio.com/biblio/archive/burlachok\\_psi/](http://sbiblio.com/biblio/archive/burlachok_psi/)

71. Режим доступа: <http://www.dslib.net/obwaja-psixologia/>



## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) адаптация Водопьянова Н.Е.

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

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

### Методика склонности к отклоняющему поведению (А.Н. Орел)

**Инструкция к тесту:** перед вами имеется ряд утверждений. Они касаются некоторых сторон вашей жизни, вашего характера, привычек. Прочтите первое утверждение и решите верно ли данное утверждение по отношению к вам.

- Если верно, то на бланке ответов рядом с номером, соответствующим утверждению, в квадратике под обозначением «да» поставьте крестик или галочку.

- Если оно неверно, то поставьте крестик или галочку в квадратике под обозначением «нет».

- Если вы затрудняетесь ответить, то постарайтесь выбрать вариант ответа, который все-таки больше соответствует вашему мнению.

Затем таким же образом отвечайте на все пункты опросника. Если ошибетесь, то зачеркните ошибочный ответ и поставьте тот, который считаете нужным. Помните, что вы высказываете собственное мнение о себе в настоящий момент. Здесь не может быть «плохих» или «хороших», «правильных» или «неправильных» ответов. Очень долго не обдумывайте ответов, важна ваша первая реакция на содержание утверждений. Отнеситесь к работе внимательно и серьезно. Небрежность, а также стремление «улучшить» или «ухудшить» ответы приводят к недостоверным результатам. В случае затруднений еще раз прочитайте эту инструкцию или обратитесь к тому, кто проводит тестирование. Не делайте никаких пометок в тексте опросника.

#### Тестовый материал

##### Мужской вариант

1. Я предпочитаю одежду неярких, приглушенных тонов.
2. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
3. Я охотно записался бы добровольцем для участия в каких-либо боевых действиях.
4. Бывает, что иногда я ссорюсь с родителями.
5. Тот, кто в детстве не дрался, вырастает «маменькиным сынком» и ничего не может добиться в жизни.
6. Я бы взялся за опасную для жизни работу, если бы за нее хорошо платили.
7. Иногда я ощущаю такое сильное беспокойство, что просто не могу усидеть на месте.
8. Иногда бывает, что я немного хвастаюсь.
9. Если бы мне пришлось стать военным, то я хотел бы быть летчиком-истребителем.
10. Я ценю в людях осторожность и осмотрительность.
11. Только слабые и трусливые люди выполняют все правила и законы.
12. Я предпочел бы работу, связанную с переменами и путешествиями.
13. Я всегда говорю только правду.

14. Если человек в меру и без вредных последствий употребляет возбуждающие и влияющие на психику вещества – это вполне нормально.
15. Даже если я злюсь, то стараюсь не прибегать к ругательствам.
16. Я думаю, что мне бы понравилось охотиться на львов.
17. Если меня обидели, то я обязательно должен отомстить.
18. Человек должен иметь право выпивать столько, сколько он хочет.
19. Если мой приятель опаздывает к назначенному времени, то я обычно сохраняю спокойствие.
20. Мне обычно затрудняет работу требование сделать ее к определенному сроку.
21. Иногда я перехожу улицу татам, где мне удобно, а не там, где положено.
22. Некоторые правила и запреты можно отбросить, если испытываешь сильное сексуальное (половое) влечение.
23. Я иногда не слушаюсь родителей.
24. Если при покупке автомобиля мне придется выбирать между скоростью и безопасностью, то я выберу безопасность.
25. Я думаю, что мне понравилось бы заниматься боксом.
26. Если бы я мог свободно выбирать профессию, то стал бы дегустатором вин.
27. Я часто испытываю потребность в острых ощущениях.
28. Иногда мне так и хочется сделать себе больно.
29. Мое отношение к жизни хорошо описывает пословица: «Семь раз отмерь, один раз отрежь».
30. Я всегда покупаю билеты в общественном транспорте.
31. Среди моих знакомых есть люди, которые пробовали одурманивающие токсические вещества.
32. Я всегда выполняю обещания, даже если мне это невыгодно.
33. Бывает, что мне так и хочется выругаться.
34. Правы люди, которые в жизни следуют пословиц: «Если нельзя, но очень хочется, то можно».
35. Бывало, что я случайно попадал в драку после употребления спиртных напитков.
36. Мне редко удается заставить себя продолжать работу после ряда обидных неудач.
37. Если бы в наше время проводились бы бои гладиаторов, то бы обязательно в них поучаствовал.
38. Бывает, что иногда я говорю неправду.
39. Терпеть боль назло всем бывает даже приятно.
40. Я лучше соглашусь с человеком, чем стану спорить.
41. Если бы я родился в давние времена, то стал бы благородным разбойником.
42. Если нет другого выхода, то спор можно разрешить и дракой.

43. Бывали случаи, когда мои родители, другие взрослые высказывали беспокойство по поводу того, что я немного выпил.
44. Одежда должна с первого взгляда выделять человека среди других в толпе.
45. Если в кинофильме нет ни одной приличной драки – это плохое кино.
46. Когда люди стремятся к новым необычным ощущениям и переживаниям – это нормально.
47. Иногда я скучаю на уроках.
48. Если меня кто-то случайно задел в толпе, то я обязательно потребую от него извинений.
49. Если человек раздражает меня, то готов высказать ему все, что я о нем думаю.
50. Во время путешествий и поездок я люблю отклоняться от обычных маршрутов.
51. Мне бы понравилась профессия дрессировщика хищных зверей.
52. Если уж ты сел за руль мотоцикла, то стоит ехать только очень быстро.
53. Когда я читаю детектив, то мне часто хочется, чтобы преступник ушел от преследования.
54. Иногда я просто не могу удержаться от смеха, когда слышу неприличную шутку.
55. Я стараюсь избегать в разговоре выражений, которые могут смутить окружающих.
56. Я часто огорчаюсь из-за мелочей.
57. Когда мне возражают, я часто взрываюсь и отвечаю резко.
58. Мне больше нравится читать о приключениях, чем о любовных историях.
59. Чтобы получить удовольствие, стоит нарушить некоторые правила и запреты.
60. Мне нравится бывать в компаниях, где в меру выпивают и веселятся.
61. Меня раздражает, когда девушки курят.
62. Мне нравится состояние, которое наступает, когда в меру и в хорошей компании выпьешь.
63. Бывало, что у меня возникало желание выпить, хотя я понимал, что сейчас не время и не место.
64. Сигарета в трудную минуту меня успокаивает.
65. Мне легко заставить других людей бояться меня, и иногда ради забавы я это делаю.
66. Я смог бы своей рукой казнить преступника, справедливо приговоренного к высшей мере наказания.
67. Удовольствие – это главное, к чему стоит стремиться в жизни.
68. Я хотел бы поучаствовать в автомобильных гонках.

69. Когда у меня плохое настроение, ко мне лучше не подходить.
70. Иногда у меня бывает такое настроение, что я готов первым начать драку.
71. Я могу вспомнить случаи, когда я был таким злым, что хватал первую попавшуюся под руку вещь и ломал ее.
72. Я всегда требую, чтобы окружающие уважали мои права.
73. Мне понравилось бы прыгать с парашютом.
74. Вредное воздействие на человека алкоголя и табака сильно преувеличивают.
75. Я редко даю сдачи, даже если кто-то ударит меня.
76. Я не получаю удовольствия от ощущения риска.
77. Когда человек в пылу спора прибегает к «сильным» выражениям – это нормально.
78. Я часто не могу сдерживать свои чувства.
79. Бывало, что я опаздывал на уроки.
80. Мне нравятся компании, где все подшучивают друг над другом.
81. Секс должен занимать в жизни молодежи одно из главных мест.
82. Часто я не могу удержаться от спора, если кто-то не согласен со мной.
83. Иногда случалось, что я не выполнял домашнее задание.
84. Я часто совершаю поступки под влиянием минутного настроения.
85. Мне кажется, что я не способен ударить человека.
86. Люди справедливо возмущаются, когда узнают, что преступник остался безнаказанным.
87. Бывает, что мне приходится скрывать от взрослых некоторые свои поступки.
88. Наивные простаки сами заслуживают того, чтобы их обманывали.
89. Иногда я бываю так раздражен, что стучу по столу кулаком.

Методика выявления склонности к суицидальным реакциям  
(СР-45) П.И. Юнацкевича

**Инструкция:** Вам будут предложены утверждения, касающиеся Вашего здоровья и характера. Если Вы согласны с утверждением, поставьте «+» в графе «Да» в регистрационном бланке, если нет – поставьте «-» в графе «Нет». Над ответами старайтесь долго не задумываться, правильных или неправильных ответов нет.

1. Как Вы считаете, может ли жизнь потерять ценность для человека в некоторой ситуации?
2. Жизнь иногда хуже смерти.
3. В прошлом у меня была попытка уйти из жизни.
4. Меня многие любят, понимают и ценят.
5. Можно оправдать безнадежно больных, выбравших добровольную смерть.
6. Я не думаю, что сам могу оказаться в безнадежном положении.
7. Смысл жизни не всегда бывает ясен, его можно иногда потерять или не найти.
8. Как Вы считаете, оказавшись в ситуации, когда Вас предадут близкие и родные, Вы сможете жить дальше?
9. Я иногда думаю о своей добровольной смерти.
10. В любой ситуации я буду бороться за свою жизнь, чего бы мне это не стоило.
11. Всегда и везде стараюсь быть абсолютно честным человеком.
12. У меня, в принципе, нет недостатков.
13. Может быть, дальше я жить не смогу.
14. Удивительно, что некоторые люди, оказавшись в безвыходном положении, не хотят покончить с собой.
15. Чувство обреченности в итоге приводит к добровольному уходу из жизни.
16. Если потребуется, то можно будет оправдать свой уход из жизни.
17. Мне не нравится играть со смертью в одиночку.
18. Часто именно первое впечатление о человеке является определяющим.
19. Я пробовал разные способы ухода из жизни.
20. В критический момент я всегда могу справиться с собой.
21. В школе я всегда отличался (отличалась) только хорошим поведением.
22. Могу обманывать окружающих, чтобы ухудшить свое положение.
23. Вокруг меня достаточно много нечестных людей.
24. Однажды я выбирал несколько способов покончить с собой.
25. Довольно часто меня пытаются обмануть или ввести в заблуждение.
26. Я бы не хотел моментальной смерти после тяжелых переживаний.
27. Я стал бы жить дальше, если бы случилась мировая ядерная война.

28. Человек волен поступать со своей жизнью так, как ему хочется, даже если он выбирает смерть.
29. Если человек не умеет представлять себя в выгодном свете перед руководством, то он многое теряет.
30. Никому никогда не писал предсмертную записку.
31. Однажды пытался покончить с собой.
32. Никогда не бывает безвыходных ситуаций.
33. Пробовал покончить с собой таким образом, чтобы не чувствовать сильной боли.
34. Надо уметь скрывать свои мысли от других, даже если им нет до меня дела.
35. Душа человека, наверное, испытывает облегчение, если сама оставляет этот мир.
36. Могу оправдать любой свой поступок.
37. Если я что-то делаю, а мне начинают мешать, то я все равно буду делать то, что задумал.
38. Чтобы человеку избавиться от неизлечимой болезни и перестать мучиться, он, наверное, должен сам прекратить свои муки и уйти из этой жизни добровольно.
39. Бывает, сомневаюсь в психическом здоровье некоторых моих знакомых.
40. Однажды решался покончить с собой.
41. Меня беспокоит отсутствие чувства счастья.
42. Я никогда не иду на нарушении закона даже в мелочах.
43. Иногда мне хочется заснуть и не проснуться.
44. Однажды мне было стыдно из-за того, что хотелось бы уйти из жизни.
45. Даже в самой тяжелой ситуации я буду бороться за свою жизнь, чего бы мне это не стоило.

**«Агрессивное поведение»**

**Е.П. Ильин, П.А. Ковалев**

Методика предназначена для выявления склонности респондента к определенному типу агрессивного поведения.

**Инструкция.** Перед вами ряд утверждений. Определите, насколько вы согласны с каждым из них. Если вы согласны с утверждением, выберите ответ: «Да», если не согласны – «Нет».

**Опросник**

1. Я не могу удержаться от грубых слов, если кто-то не согласен со мной.
2. Иногда я сплетничаю о людях, которых не люблю.
3. Я никогда не раздражаюсь настолько, чтобы кидаться предметами.
4. Я редко даю сдачи, если меня ударят.
5. Подчас я требую в резкой форме, чтобы уважали мои права.
6. От злости я часто про себя посылаю проклятия моему обидчику.
7. Я могу вспомнить случаи, когда я был настолько зол, что хватал попавшуюся под руку вещь и ломал ее.
8. Если я разозлюсь, я могу ударить человека.
9. Если кто-нибудь раздражает меня, я готов сказать все, что о нем думаю.
10. При возникновении конфликта на работе я чаще всего «разряжаюсь» в разговорах с друзьями и близкими.
11. Иногда я выражаю свой гнев тем, что стучу по столу кулаком.
12. Если я должен для защиты своих прав применить физическую силу, то я так и делаю.
13. Когда на меня кричат, я начинаю кричать в ответ.
14. Я часто рассказываю дома о недостатках сослуживцев, которые критикуют меня.
15. С досады я могу пнуть ногой все, что подвернется.
16. В детстве мне нравилось драться.
17. Я часто просто угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозу в исполнение.
18. Я часто про себя обдумываю, что мне надо высказать начальнику, но так и не делаю этого.
19. Я считаю неприличным стучать по столу, даже если человек очень сердит.
20. Если тот, кто взял мою вещь, не отдает ее, я могу применить силу.
21. В споре я часто начинаю сердиться и кричать.
22. Я считаю, что осуждать человека «за глаза» не очень этично.
23. Не было случая, чтобы я со злости что-нибудь сломал.
24. Я никогда не применяю физическую силу для решения спорных вопросов.
25. Даже если я злюсь, я не прибегаю к сильным выражениям.



26. Я не сплетничаю о людях, даже если они мне очень не нравятся.
27. Я могу так рассвирепеть, что буду крушить все подряд.
28. Я не способен ударить человека.
29. Я не умею «поставить человека на место», даже если он этого заслуживает.
30. Иногда я про себя обзываю начальника, если остаюсь недоволен его решением.
31. Мне не нравятся люди, которые вымещают зло на своих детях, раздавая им подзатыльники.
32. Люди, которые постоянно изводят вас, стоят того, чтобы их ударили.
33. Как бы я ни был зол, я стараюсь не оскорблять других.
34. После неприятностей на работе я часто скандалю дома.
35. Когда я раздражаюсь, то, уходя, хлопаю дверьми.
36. Я никогда не любил драться.
37. Я бываю, грубоват с людьми, которые мне не нравятся.
38. Если в транспорте мне отдавили ногу, я про себя ругаюсь всякими словами.
39. Я всегда осуждаю родителей, бьющих своих детей только потому, что у них плохое настроение.
40. Лучше убедить человека, чем принуждать его физически.

#### **Обработка результатов и интерпретация**

Склонность к прямой вербальной агрессии:  
 Ответы «Да» на вопросы: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 37.  
 Ответы «Нет»: 25, 29, 33.

Склонность к косвенной вербальной агрессии:  
 Ответы «Да» на вопросы: 2, 6, 10, 14, 18, 30, 34, 38.  
 Ответы «Нет»: 22, 26.

Склонность к косвенной физической агрессии:  
 Ответы «Да» на вопросы: 7, 11, 15, 27, 35.  
 Ответы «Нет»: 3, 19, 23, 31, 39.

Склонность к прямой физической агрессии:  
 Ответы «Да» на вопросы: 8, 12, 16, 20, 32.  
 Ответы «Нет»: 4, 24, 28, 36, 40.

За каждое совпадение с ключом начисляется 1 балл

## Приложение 5

Сводная таблица общих показателей по всем используемым методикам: методика выявления склонности к суицидальным реакциям (СР-45) П.И. Юнацкевича, методика склонности к отклоняющему поведению (А.Н. Орел), методика «Агрессивное поведение» Е.П. Ильина и П.А. Ковалева, «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (К. Маслач, С. Джексон, адаптация Н. Водопьяновой, Е. Старченковой) (констатирующий эксперимент).

№ Испытуемых п/п	SR – 45 П.И.Юнацкевич	СОП А.Н.Орел		Агрессивное поведение Е.П.Ильина П.А.Ковалев				Профессиональное (эмоц) выгорание (МВІ) в ад. Н.Е.Водопьяновой				
								Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Уровень выгорания	
		Сырые баллы	Т - баллы	Склонность к прямой вербальной агрессии	Склонность к косвенной вербальной агрессии	Склонность к косвенной физической агрессии	Склонность к прямой физической агрессии					
№1	1	23	77	5	6	3	4	19	8	38	7	ВЫСОКИЙ
№2	5	20	70	7	4	2	3	15	4	24	6	СРЕДНИЙ
№3	1	18	65	5	6	3	3	13	10	26	8	ВЫСОКИЙ
№4	3	17	62	5	6	3	2	10	7	34	7	ВЫСОКИЙ
№5	3	15	58	4	6	4	3	20	12	20	4	НИЗКИЙ
№6	3	20	70	2	4	4	3	10	6	33	5	СРЕДНИЙ
№7	2	24	79	7	4	2	4	14	11	41	4	НИЗКИЙ
№8	2	13	53	5	4	4	3	18	10	28	9	ВЫСОКИЙ
№9	1	12	51	4	3	3	6	13	9	30	7	ВЫСОКИЙ
№10	3	15	46	4	3	5	2	25	5	38	5	СРЕДНИЙ
№11	5	18	65	3	3	3	5	30	7	29	6	СРЕДНИЙ
№12	5	20	70	5	4	3	5	31	12	33	7	ВЫСОКИЙ
№13	5	15	58	5	5	2	4	26	10	27	8	ВЫСОКИЙ
№14	4	22	74	4	2	5	4	21	6	29	5	СРЕДНИЙ
№15	5	24	79	4	6	4	3	29	14	40	8	ВЫСОКИЙ
№16	5	16	60	4	4	2	5	30	4	39	3	НИЗКИЙ
№17	4	12	51	4	8	4	3	12	12	27	4	НИЗКИЙ
№18	1	12	51	5	3	3	6	20	10	41	6	СРЕДНИЙ
№19	1	13	53	3	3	6	2	15	4	26	7	ВЫСОКИЙ
№20	1	18	65	3	6	3	5	18	6	38	8	ВЫСОКИЙ
№21	2	18	65	4	6	3	4	12	12	40	8	ВЫСОКИЙ

№22	2	20	70	7	5	4	4	14	7	25	9	ВЫСОКИЙ
№23	1	14	55	7	5	4	3	26	10	31	5	СРЕДНИЙ
№24	1	14	55	7	6	5	2	15	9	34	6	СРЕДНИЙ
№25	5	24	79	6	5	5	3	20	3	30	8	ВЫСОКИЙ
№26	5	24	79	6	3	2	5	5	3	27	6	СРЕДНИЙ
№27	2	24	79	8	4	3	3	15	14	39	7	ВЫСОКИЙ
№28	2	17	62	5	4	2	3	20	8	25	4	НИЗКИЙ
№29	2	18	65	5	8	2	3	13	2	32	5	СРЕДНИЙ
№30	4	17	62	6	4	5	3	18	6	40	8	ВЫСОКИЙ
№31	4	16	60	3	6	5	5	24	12	29	7	ВЫСОКИЙ
№32	3	20	70	4	5	2	5	15	5	30	4	НИЗКИЙ
№33	3	20	70	3	5	4	2	6	6	41	6	СРЕДНИЙ
№34	1	22	74	4	2	4	6	16	14	38	6	СРЕДНИЙ
№35	1	20	70	5	4	3	4	27	6	25	9	ВЫСОКИЙ
№36	1	22	74	4	6	3	4	20	10	16	8	ВЫСОКИЙ
№37	3	19	67	3	5	2	4	10	5	39	4	НИЗКИЙ
№38	3	24	79	6	2	5	5	18	14	36	5	СРЕДНИЙ
№39	2	10	46	5	2	6	3	25	11	40	3	СРЕДНИЙ
№40	5	15	58	8	4	2	4	16	9	39	7	ВЫСОКИЙ
№41	4	18	65	7	4	2	2	12	4	29	8	ВЫСОКИЙ
№42	3	24	79	4	6	2	6	31	12	26	8	ВЫСОКИЙ
№43	3	20	70	4	8	3	2	15	7	41	9	ВЫСОКИЙ
№44	2	23	77	3	4	5	5	20	14	30	7	ВЫСОКИЙ
№45	4	22	74	2	5	4	2	15	5	33	5	СРЕДНИЙ
№46	5	20	70	5	5	5	3	24	9	36	4	НИЗКИЙ
№47	5	24	79	3	2	2	7	9	4	40	4	НИЗКИЙ
№48	5	24	79	4	3	4	5	11	8	44	8	ВЫСОКИЙ
№49	2	24	79	4	6	2	3	26	14	43	7	ВЫСОКИЙ
№50	5	19	67	4	5	4	3	18	3	36	4	НИЗКИЙ
№51	4	17	62	3	7	2	4	11	8	29	8	ВЫСОКИЙ
№52	3	20	70	4	2	5	3	20	11	41	7	ВЫСОКИЙ
№53	4	22	74	7	2	4	5	13	7	26	5	СРЕДНИЙ
№54	5	22	74	3	5	4	2	15	12	36	7	ВЫСОКИЙ
№55	1	15	58	5	4	2	3	20	8	29	9	ВЫСОКИЙ
№56	1	9	43	2	8	2	4	24	11	36	9	ВЫСОКИЙ
№57	4	16	60	4	6	4	2	15	8	24	5	СРЕДНИЙ
№58	5	24	79	6	2	2	4	10	5	14	4	НИЗКИЙ
№59	4	20	70	3	2	4	6	12	3	30	4	НИЗКИЙ
№60	5	20	70	2	5	3	3	18	10	28	6	СРЕДНИЙ
№61	4	21	72	6	2	3	4	26	13	36	9	ВЫСОКИЙ
№62	3	16	60	2	3	6	2	10	7	24	3	НИЗКИЙ
№63	5	19	67	7	4	2	3	30	12	39	9	ВЫСОКИЙ
№64	1	20	70	4	4	5	2	26	13	40	9	ВЫСОКИЙ
№65	5	15	58	2	2	3	5	14	8	18	6	СРЕДНИЙ
№66	5	18	65	7	4	2	3	20	12	26	5	СРЕДНИЙ

№67	5	12	51	3	5	4	1	29	13	36	8	ВЫСОКИЙ
№68	4	20	70	2	7	4	3	30	12	39	9	ВЫСОКИЙ
№69	4	24	79	7	4	2	5	22	8	29	6	СРЕДНИЙ
№70	3	24	79	2	3	5	6	15	6	20	3	НИЗКИЙ
№71	5	22	74	8	2	3	6	20	8	24	4	НИЗКИЙ
№72	4	18	65	5	3	6	4	26	12	32	7	ВЫСОКИЙ
№73	3	17	62	3	6	4	2	31	14	39	9	ВЫСОКИЙ
№74	5	15	58	7	2	4	5	18	7	20	3	НИЗКИЙ
№75	4	20	70	4	2	5	2	24	10	26	5	СРЕДНИЙ
№76	4	20	70	2	6	7	2	30	10	38	7	ВЫСОКИЙ
№77	4	14	55	4	2	5	7	20	8	25	6	СРЕДНИЙ
№78	4	21	72	8	2	5	3	18	5	20	5	СРЕДНИЙ
№79	5	18	65	2	2	4	7	31	12	38	8	ВЫСОКИЙ
№80	3	17	62	3	4	4	2	15	10	20	5	СРЕДНИЙ
№81	3	18	65	2	5	3	7	29	13	36	8	ВЫСОКИЙ
№82	5	20	70	4	8	2	3	26	12	40	9	ВЫСОКИЙ
№83	4	23	77	2	2	3	5	15	8	20	4	НИЗКИЙ
№84	5	24	79	3	5	7	3	25	10	28	6	СРЕДНИЙ
№85	3	20	70	5	6	3	4	23	8	26	5	СРЕДНИЙ
№86	4	22	74	4	5	6	2	12	5	20	3	НИЗКИЙ
№87	5	22	74	2	3	4	7	29	12	36	7	ВЫСОКИЙ
№88	5	20	70	7	2	4	5	31	13	40	8	ВЫСОКИЙ
№89	4	20	70	6	2	6	4	26	12	28	6	СРЕДНИЙ
№90	5	22	74	8	2	2	3	30	13	36	8	ВЫСОКИЙ
№91	3	22	74	5	5	2	6	29	14	40	9	ВЫСОКИЙ
№92	1	24	79	6	2	4	5	15	8	26	4	НИЗКИЙ
№93	5	19	67	2	3	6	3	18	10	30	5	СРЕДНИЙ
№94	2	15	58	3	2	4	5	30	14	38	9	ВЫСОКИЙ
№95	4	14	55	8	2	5	3	28	12	36	8	ВЫСОКИЙ
№96	5	14	55	2	5	4	3	20	10	25	6	СРЕДНИЙ
№97	4	18	65	7	2	6	4	29	13	36	8	ВЫСОКИЙ
№98	5	20	70	4	5	2	3	13	10	28	4	НИЗКИЙ

## Приложение 6

Сводная таблица общих показателей по всем используемым методикам: методика выявления склонности к суицидальным реакциям (СР-45) П.И. Юнацкевича, методика склонности к отклоняющему поведению (А.Н. Орел), методика «Агрессивное поведение» Е.П. Ильина и П.А. Ковалева, «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (К. Маслач, С. Джексон, адаптация Н. Водопьяновой, Е. Старченковой) (контрольный эксперимент).

№ Испытуемых/п	SR – 45 П.И.Юнацкевич	СОП А.Н.Орел		Агрессивное поведение Е.П.Ильина П.А.Ковалев				Профессиональное (эмоц) выгорание (МВ) в ад. Н.Е.Водопьяновой				
		Сырые баллы	Т - баллы	Склонность к прямой вербальной агрессии	Склонность к косвенной вербальной агрессии	Склонность к косвенной физической агрессии	Склонность к прямой физической агрессии	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Уровень выгорания	
№1	5	16	60	3	2	3	4	10	6	24	3	НИЗКИЙ
№2	5	12	51	2	4	2	3	14	3	28	6	СРЕДНИЙ
№3	4	10	46	2	3	4	3	15	8	22	8	СРЕДНИЙ
№4	4	12	51	5	2	3	2	10	7	34	7	ВЫСОКИЙ
№5	5	15	58	2	2	4	3	20	12	20	4	НИЗКИЙ
№6	4	8	41	2	4	5	3	10	6	33	5	СРЕДНИЙ
№7	3	1	6	3	4	2	4	14	11	41	4	НИЗКИЙ
№8	3	3	29	2	4	2	3	12	6	24	4	НИЗКИЙ
№9	2	12	51	4	3	3	2	22	6	28	7	СРЕДНИЙ
№10	3	10	46	4	3	5	2	25	5	38	5	СРЕДНИЙ
№11	5	8	41	3	2	3	5	30	7	29	6	СРЕДНИЙ
№12	5	5	34	2	4	3	4	20	8	25	4	НИЗКИЙ
№13	5	7	39	3	2	2	4	16	6	27	4	НИЗКИЙ
№14	4	12	51	4	2	3	4	21	6	29	5	СРЕДНИЙ
№15	5	4	31	4	6	4	3	29	14	40	8	ВЫСОКИЙ
№16	5	6	36	4	4	2	5	30	4	39	3	НИЗКИЙ
№17	4	12	51	4	8	4	3	12	12	27	4	НИЗКИЙ
№18	4	11	48	2	3	3	4	20	10	41	6	СРЕДНИЙ
№19	1	3	29	3	3	6	2	15	4	26	4	НИЗКИЙ
№20	4	8	41	3	1	3	4	18	6	30	4	НИЗКИЙ
№21	3	15	58	4	1	3	2	12	12	40	4	НИЗКИЙ

№22	5	12	51	3	5	2	1	14	7	25	9	ВЫСОКИЙ
№23	4	4	31	2	5	2	3	26	10	31	5	СРЕДНИЙ
№24	2	11	48	1	3	2	2	15	9	34	4	НИЗКИЙ
№25	5	9	43	3	5	5	3	20	8	30	8	ВЫСОКИЙ
№26	5	7	39	6	3	2	5	5	3	27	6	СРЕДНИЙ
№27	3	4	31	2	4	3	3	15	14	28	4	НИЗКИЙ
№28	4	10	46	5	4	2	3	20	8	25	4	НИЗКИЙ
№29	5	8	41	5	1	2	3	24	7	32	5	СРЕДНИЙ
№30	4	7	39	6	4	2	3	28	9	40	8	ВЫСОКИЙ
№31	4	12	51	3	6	5	2	30	12	29	7	ВЫСОКИЙ
№32	5	15	58	4	5	2	3	15	5	30	4	НИЗКИЙ
№33	3	10	46	3	5	4	2	6	6	31	3	НИЗКИЙ
№34	2	2	27	4	2	4	1	24	14	38	6	СРЕДНИЙ
№35	4	10	46	5	4	3	4	27	10	29	9	ВЫСОКИЙ
№36	5	14	55	4	2	3	4	20	6	16	4	НИЗКИЙ
№37	4	9	43	3	5	2	4	10	5	39	4	НИЗКИЙ
№38	4	4	31	6	2	5	2	18	14	29	4	НИЗКИЙ
№39	3	10	46	5	2	3	3	25	11	40	3	СРЕДНИЙ
№40	5	5	34	1	4	2	4	26	14	39	7	ВЫСОКИЙ
№41	4	8	41	2	4	2	3	12	4	29	3	НИЗКИЙ
№42	3	4	31	4	2	2	6	20	12	26	4	НИЗКИЙ
№43	3	10	46	4	4	3	2	15	7	30	4	НИЗКИЙ
№44	5	3	29	3	4	5	1	20	14	30	7	ВЫСОКИЙ
№45	4	15	58	2	5	4	2	28	8	33	5	СРЕДНИЙ
№46	5	10	46	5	5	1	3	24	9	36	4	НИЗКИЙ
№47	5	4	31	3	2	2	4	9	4	40	4	НИЗКИЙ
№48	5	15	58	4	1	4	5	26	8	44	8	ВЫСОКИЙ
№49	3	4	31	4	6	2	3	30	14	43	7	ВЫСОКИЙ
№50	5	9	43	4	5	4	3	18	3	36	4	НИЗКИЙ
№51	4	7	39	3	7	2	4	20	8	29	8	НИЗКИЙ
№52	3	11	48	4	2	1	3	20	11	41	7	ВЫСОКИЙ
№53	4	2	27	2	2	4	5	13	7	26	5	СРЕДНИЙ
№54	5	2	27	3	5	4	2	15	12	36	4	НИЗКИЙ
№55	4	5	34	5	4	2	3	20	8	29	4	НИЗКИЙ
№56	3	9	43	2	3	2	4	28	11	36	9	ВЫСОКИЙ
№57	4	6	36	4	6	4	2	15	8	24	5	СРЕДНИЙ
№58	5	4	31	6	2	2	4	10	5	14	4	НИЗКИЙ
№59	4	10	46	3	2	4	6	12	3	30	4	НИЗКИЙ
№60	5	11	48	2	5	3	3	18	10	28	6	СРЕДНИЙ
№61	4	2	27	6	2	3	4	26	13	36	9	ВЫСОКИЙ
№62	3	6	36	2	3	6	2	10	7	24	3	НИЗКИЙ
№63	5	9	43	1	4	2	3	30	12	39	9	ВЫСОКИЙ
№64	4	4	31	4	2	5	2	26	8	32	4	НИЗКИЙ
№65	5	5	34	2	2	3	5	14	8	18	6	СРЕДНИЙ
№66	5	8	41	1	4	2	3	20	12	26	5	СРЕДНИЙ

№67	5	2	27	3	5	4	1	20	6	28	4	НИЗКИЙ
№68	2	10	46	2	1	4	3	30	12	39	9	ВЫСОКИЙ
№69	4	4	31	2	4	2	5	22	8	29	6	СРЕДНИЙ
№70	5	15	58	2	3	5	2	15	6	20	3	НИЗКИЙ
№71	5	2	27	4	2	3	6	20	8	24	4	НИЗКИЙ
№72	4	8	41	5	3	2	4	26	12	32	7	ВЫСОКИЙ
№73	3	7	39	3	2	4	2	15	8	24	4	НИЗКИЙ
№74	5	5	34	1	2	4	5	18	7	20	3	НИЗКИЙ
№75	4	11	48	4	2	5	2	24	10	26	5	СРЕДНИЙ
№76	4	10	46	2	6	1	2	10	8	30	4	НИЗКИЙ
№77	3	4	31	4	2	5	2	20	8	25	6	СРЕДНИЙ
№78	4	1	6	1	2	5	3	18	5	20	4	НИЗКИЙ
№79	5	8	34	2	2	4	3	31	12	38	8	ВЫСОКИЙ
№80	4	7	39	3	4	4	2	15	10	20	5	СРЕДНИЙ
№81	3	8	41	2	5	3	3	18	6	26	4	НИЗКИЙ
№82	5	12	51	4	1	2	3	26	12	40	9	ВЫСОКИЙ
№83	4	3	29	2	2	3	5	15	8	20	4	НИЗКИЙ
№84	5	4	31	3	5	1	3	25	10	28	6	СРЕДНИЙ
№85	3	10	46	5	6	3	4	23	8	26	5	СРЕДНИЙ
№86	4	15	58	4	5	6	2	12	5	20	3	НИЗКИЙ
№87	5	2	27	2	3	4	7	29	12	36	7	ВЫСОКИЙ
№88	5	12	51	7	2	4	5	20	8	29	4	НИЗКИЙ
№89	4	11	48	6	2	2	4	26	12	28	6	СРЕДНИЙ
№90	5	2	27	8	2	2	3	15	4	22	3	НИЗКИЙ
№91	2	6	36	5	1	2	3	29	14	40	9	ВЫСОКИЙ
№92	4	4	31	6	2	4	1	15	8	26	4	НИЗКИЙ
№93	5	9	43	2	3	6	3	18	10	30	5	СРЕДНИЙ
№94	2	5	34	3	2	4	5	18	6	24	4	НИЗКИЙ
№95	4	4	31	1	2	5	3	15	8	28	4	НИЗКИЙ
№96	2	4	31	2	5	4	3	20	10	25	6	СРЕДНИЙ
№97	4	8	41	3	2	6	4	29	10	29	6	СРЕДНИЙ
№98	5	12	51	4	5	2	3	13	10	28	4	НИЗКИЙ

Таблица корреляций исследуемых показателей

	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личных достижений	Склонность к агрессии и насилию	Склонность к прямой вербальной агрессии	Склонность к косвенной вербальной агрессии	Склонность к косвенной физической агрессии	Склонность к прямой физической агрессии	Несдержанность	Склонность к суицидальным реакциям
Эмоциональное истощение	1,000									
Деперсонализация	,180	1,000								
Редукция личных достижений	,044	-,075	1,000							
Склонность к агрессии и насилию	,351**	,027	-,158	1,000						
Склонность к прямой вербальной агрессии	-,415**	-,221	,011	,187	1,000					
Склонность к косвенной вербальной агрессии	-,008	,116	-,098	,055	,017	1,000				



Склон-ность к косвенной физической агрессии	,164	,222	,261	,069	,101	-,185	1,000			
Склон-ность к прямой физической агрессии	,192	-,114	-,065	,170	,133	,186	-,100	1,000		
Несдержанность	,467**	-,012	-,024	,018	,026	,103	-,025	-,080	1000	
Склон-ность к суицидальным реакциям	,390*	-,095	-,210	,223	,016	,031	-,045	-,063	,014	1000

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

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

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

№	Форма работы	Цель	Содержание
1.	Вводное занятие	Знакомство участников. Осознание своих прав и обязанностей по отношению к себе и другим участникам группы.	«Знакомство» Правила работы в группе «Доверие» «Картонные человечки» «Дерево» Рефлексия
2.	Тренинг	Развитие коммуникативных навыков и сплоченности, снятие эмоционального напряжения	«Я знаю, Я умею, Я люблю...» «Хочу – не хочу, но делаю...» «Цветные королевства» Рефлексия
3.	Тренинг	Включение в работу, снятие накопившегося напряжения; сплочение, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения	«Первое впечатление» «Белая ворона» Рефлексия
4.	Тренинг	Снятие эмоционального напряжения, обучение невербальным способам общения, работа в совместной деятельности.	«Молчаливое приветствие» «Метафорический образ моего настроения» «Пишущая машинка» Рефлексия
5.	Тренинг	Установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, развитие навыка анализировать свои ощущения от другого человека.	«Будем знакомы» «Рукопожатие вслепую» «Глаза в глаза» «Цепочка пожеланий» Рефлексия
6.	Тренинг	Раскрепощение участников тренинга, развитие навыка невербального общения. Актуализация личностного потенциала сотрудников полиции.	«Комплимент» «Клубок» «Броуновское движение» Рефлексия
7.	Тренинг	Сплочение коллектива, раскрепощение участников, улучшение атмосферы в группе.	«Приветствие в парах» «Веселый мусорщик» «Змейка» Рефлексия
8.	Круглый стол	Получение обратной связи, подведение итогов тренинга.	«Мне нравится твой бант» «Портрет» Рефлексия

## Занятие №1

### **Тема: «Знакомство участников»**

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

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

### **7. «Знакомство».**

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

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

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

*Обсуждение: группа задает вопросы друг другу.*

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

**Правила работы в группе:**

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

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

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

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

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

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

### **9. Упражнение « Доверие»**

участники хаотично двигаются по комнате

подходят друг к другу, прислоняются ладошками и произносят фразу:

«Я тебе доверяю потому что.....»

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

#### **Обсуждение:**

Что в этом упражнении было сделать сложнее всего?

Какие эмоции вы испытали?

Какие телесные ощущения вы зафиксировали?

С чем это было связано?

## **10. Техника «Картонные человечки»**

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

*Историю пишут по плану:*

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

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

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

*Участники садятся в круг.*

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

## **11. Упражнение «Дерево»**

Участники сидят (лежат) с закрытыми глазами

Ведущий читает текст:

*Вы идете по красивому полю,*

*Где-то вдали вы видите дерево.  
Это самое красивое дерево, которое вы когда-либо видели.  
С каждой минутой оно становилось все ближе,  
Ваши шаги все быстрее,  
И вот вы прикасаетесь к нему.  
Вы ощущаете его запах,  
Поворачиваетесь спиной и прислоняетесь к дереву.  
Вы сливаетесь с ним, становитесь одним целым.  
Ваше тело превращается в ствол,  
В надежную опору для вашей кроны.  
Руки, голова превращаются в ветви, зеленые листья.  
Вы тянитесь ввысь к солнцу,  
К голубому бескрайнему небу.  
Почувствуйте солнечную энергию, которая мощным потоком  
устремляется в вас,  
Вы делаете вдох и впитываете силу солнечных лучей.  
Почувствуйте, как теплый поток протекает от листьев к ветвям,  
от ветвей к стволу,  
Проходит через все тело, устремляясь вниз к корням.  
Почувствуйте своими корнями землю —  
как она прохладна,  
сколько силы и энергии в ней.  
Сделайте глубокий вдох  
и выпейте эту приятную прохладу.  
Она устремляется по вашим корням,  
По ним поднимается к стволу и расходится по кроне.  
С потоком вашей энергии растет ваша сила и уверенность в себе,  
В стремлении к цели ваша энергия размела все преграды...  
Вас охватывает радость от их преодоления...  
Вы смело идете к цели и добиваетесь своего...*

*Огромная энергия и уверенность в себе ведут вас к цели...*  
*Поток вашей внутренней энергии все сильнее...*  
*Ваше дыхание уверенное, крепкое, мощное...*  
*Вы полны огромных жизненных сил...*  
*Вы чувствуете огромную жажду деятельности...*  
*Вы чувствуете необыкновенный прилив сил...*  
*Внутри вас столько сил и энергии...*  
*Вы хотите обнять этот мир...*  
*Вы все можете и всего добьетесь...*  
*Запомните это ощущение энергии...*  
*Запомните, что внутри вас есть неиссякаемый источник энергии...*  
*Ваше дыхание успокаивается...*  
*Теперь вы можете открывать глаза.*

Сейчас возьмите гуашь и листы формата А3

Нарисуйте ваше дерево

*Участники выполняют задание в полной тишине*

Напишите текст:

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

*Участники становятся по кругу*

*Кладут перед собой рисунки*

*Необходимо каждому дереву заявить о себе («я нужен и необходим в этом лесу.....»)*

**Обсуждение.**

**Подведение итогов.**

**12.Прощание.**

## Занятие №2

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

### Установление правил группы

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

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

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

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

Вопросы для обсуждения:

- Кто испытывал неловкость, затруднения?
- Кому показалось, кто-то хвастается?
- Узнали ли вы что-то новое о людях?
- А, если фраза в упражнении была построена наоборот, были бы затруднения? Почему?

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

Участникам предлагается на отдельных листах написать:

- Три вещи (это могут быть обязанности, занятия, развлечения, дела и т.п.), которые вам хотелось бы делать чаще.
- Три вещи, которые вам хотелось бы перестать делать в той мере, в которой вы их делаете, или же вовсе не делать.

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

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

#### 3. Упражнение: «Цветные королевства»



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

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

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

Теперь, когда карточки находятся у вас, приготовьтесь. Одновременно поднимите карточки, посмотрите, что у вас там написано и сразу снова

положите их «рубашкой» вверх. Слева от меня будет располагаться одно королевство, а справа другое. Я не знаю, какое из них окажется - Синим, а какое – Зеленым. Ваша задача навести порядок в королевствах. Вам нужно выстроиться в одну шеренгу – каждому в соответствии с выпавшей ему ролью и в нужном королевстве. Порядок расположения указан на доске.

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

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

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

### Занятие №3

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

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

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

### **1. Упражнение: «Первое впечатление».**

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

### **2. Упражнение: «Белая ворона».**

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

### **3.Рефлексия**

Спасибо за приятную встречу.

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

## **Занятие №4**

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

### **1. Упражнение: «Молчаливое приветствие».**

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

## **2. Упражнение: «Метафорический образ моего настроения»**

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

## **3. Упражнение: «Пишущая машинка»**

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

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

#### **4. Рефлексия**

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

Подведение итогов встречи.

#### **Занятие №5**

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

##### **1. Упражнение: «Будем знакомы»**

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

##### **2. Упражнение: «Рукопожатие вслепую».**

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

##### **3. Упражнение: «Глаза в глаза».**

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

##### **4. Рефлексия. «Цепочка пожеланий на будущее».**

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

## Занятие №6

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

### **1. Упражнение: «Комплимент».**

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

### **2. Упражнение: «Клубок».**

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

### **3. Упражнение: «Броуновское движение».**

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

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

увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится последний участник, замкните круг и завершите церемонию безмолвным крепким троекратным пожатием рук.

### Занятие №7

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

#### **1. Упражнение: «Приветствие в парах».**

Для того чтобы добиться лучшего взаимопонимания при общении, желательно проанализировать, как мы приветствуем друг друга. Группа разбивается на пары, затем приветствуют друг друга. Затем по сигналу пары меняются. Один из партнеров в каждой паре переходит в следующую пару, по часовой стрелке, через одного и приветствие продолжается с новым партнером. Чтобы разнообразить приветствие можно проиграть различные ситуации и роли, например, Вы встретили неожиданно давнего-давнего-друга, Вы приходите к начальнику, встречаетесь с подчиненными, с человеком почтенного возраста, с ребенком, встречаетесь в деревне, просто с первым встречным. После окончания игры по сигналу начинается обмен мнениями. Проводится конкурс на лучшее приветствие. Победителя выдвигают по небольшому количеству положительных отзывов о манере поведения, речи, желанию перенять хорошие манеры. Это может выражаться и просто количеством похлопываний по плечу. Вся группа поздравляет победителей. Победители исполняют показательный сеанс нескольких приветствий. Группа награждает победителей аплодисментами.

#### **2. Упражнение: «Веселый мусорщик».**

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

настоящие, скрытые задания, которые нужно выполнять в процессе обмена.

Примеры заданий:

Обмениваться с партнером, который сидит, когда Вы стоите (пристройка сверху).

Обмениваться только на территории своей команды.

Обмениваться, выводя за дверь.

Обмениваться, подводя к окну.

Обмениваться, положив руки на плечи.

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

### **3. Упражнение: «Змейка».**

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

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

### **4. Рефлексия. «Сигнал»**

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



## Занятие №8

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

### **1. Упражнение: «Мне нравится твой бант».**

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

### **2. Упражнение: «Портрет»**

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

### **3. Рефлексия: «Последнее Занятие».**

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