



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ**

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ**

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Психология и педагогика образования личности»

Проверка на объем заимствований

Более 80 % авторского текста

Работа допущена к защите

«15» ноября 2016 г.

зав. кафедрой _ОТиДО_

(название кафедры)

Беликов В.А..

Выполнил (а):

Студент (ка) группы ЗФ-311/187-2-1Кст

Чиржова Ольга Владимировна

Научный руководитель:

уч. степень, должность

д.п.н., проф. Беликов В. А.

Челябинск

2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава I. Теоретические аспекты проблемы формирования личности обучающихся в ведомственных учебных заведениях в процессе профессиональной адаптации	11
1.1. Понятие и основные этапы профессиональной адаптации в работах зарубежных и отечественных авторов.....	11
1.2. Особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы, обучающихся в ведомственных учебных заведениях.....	23
1.3. Проблемы адаптационного периода вновь принятых сотрудников уголовно-исполнительной системы и пути их решения	36
Выводы по первой главе	50
Глава II. Опытное - экспериментальное исследование профессиональной адаптации молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы, обучающихся в ведомственных учебных заведениях.....	51
2.1. Организационные основы опытно-экспериментальной работы с молодыми сотрудниками уголовно-исполнительной системы	51
2.2. Методы и методики исследования	53
2.3. Анализ и интерпретация результатов опытно-экспериментальной работы.....	63
2.4. Методики развития адаптивных возможностей психики сотрудников УИС, обучающихся в ведомственных учебных заведениях	70
Выводы по второй главе.....	86
Заключение.....	88
Список литературы.....	92
Приложения.....	100

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В широком смысле термин «адаптация» (от латинского *adapto*) означает «приспособление». Под профессиональной адаптацией в психологии понимают «процесс вступления индивида в новую производственную сферу, усвоение новой социальной роли, различных норм производственной (правоохранительной в данном случае) деятельности» [61]. В целом адаптация – собственно приспособление работника к новым для него условиям внешней и внутренней среды.

Число работников, вынужденных осваивать новые профессии, либо менять свое рабочее место и коллектив, постоянно увеличиваются. Профессиональная адаптация является исходным этапом самоопределения человека. Именно на этом этапе каждый убеждается в правильности своего выбора, или, наоборот, осознает ошибку.

Многочисленные публикации последних лет свидетельствуют о неослабевающем интересе отечественных и зарубежных исследователей к профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов Республики Казахстан, их способности противостоять современным угрозам и вызовам, обеспечивать безопасность общества и государства, права и свободы граждан от противоправных посягательств. Происходит реорганизация и обновление кадрового состава органов внутренних дел и уголовно-исполнительной системы. В этой связи, а, кроме того, в силу специфики службы и многих негативных социальных факторов (ненормированный рабочий день, несоответствие номинальной и реальной оплаты труда и др.) в уголовно-исполнительной системе существует проблема кадровой текучести. Безусловно, на освободившееся место приходят новые сотрудники. И в данный момент возникает проблема адаптации (приспособления) нового сотрудника, в процессе которой в производственной среде выявляется немало вопросов, например: нужно ли принимать работнику среду как должное и всеми силами приспосабливаться

или изменять саму среду. От решения этого вопроса зависит атмосфера в коллективе, степень работоспособности сотрудников и уровень качества работы, что является весьма значимым на любом рабочем месте, а с учетом специфики деятельности уголовно-исполнительной системы – особенно.

От того, насколько успешно пройдет процесс адаптации выпускников ведомственного вуза, зависит их дальнейшая психологическая подготовленность к профессиональной деятельности. По результатам психологических исследований, проводимых А. М. Столяренко, А. А. Волковым, В. И. Коваленко, О. Е. Сапариним, О. В. Хлудовой, М. С. Шуклиным, Т. В. Казак, А. М. Ксенофонтовым и др., психологическая подготовленность наряду с профессиональной обученностью входит в структуру профессионального мастерства, позволяющего специалисту компетентно и эффективно осуществлять профессиональную деятельность.

Во многом адаптивные возможности определяются объективными факторами, такими, как условия формирования психофизиологических качеств организма, его генетические особенности, климатогеографические особенности образа жизни, специфика выполняемой деятельности. Но это не означает, что адаптация – пассивный процесс приспособления к меняющимся обстоятельствам [1, с. 16-19].

Особо острой на современном этапе развития уголовно-исполнительной системы остается и проблема адаптации молодых сотрудников в период их обучения в ведомственном учебном заведении и стажировки в исправительном учреждении. Нельзя обойтись без психологического сопровождения, если молодые сотрудники не являются молодыми специалистами, т.е. не прошли подготовку в специальных ведомственных учебных заведениях правоохранительных органов. Так или иначе, этой комплексной проблемой приходится факультативно заниматься всем практическим психологам по поручению руководства.

Сотрудники уголовно-исполнительной системы относятся к категории профессий, связанных с условиями деятельности, приближенными к

экстремальным. Профессиональная деятельность в уголовно-исполнительной системе предъявляет достаточно серьезные требования не только к профессиональным знаниям и умениям, которые приобретаются в учебных заведениях и закрепляются в процессе реальной работы с осужденными, но и к личностным качествам сотрудников, осуществляющих сложную работу, включенную в понятие «исполнение наказаний».

Готовность личности выпускника юридического вуза к профессиональной деятельности включает в себя познавательные, эмоциональные, мотивационные и волевые компоненты.

К познавательным аспектам относится понимание молодым специалистом стоящих перед ним профессиональных задач, ясное представление о психологических особенностях предстоящей деятельности, способность разрешать профессиональные ситуации.

Психологами установлено, что основу для успешного овладения любой деятельностью составляют познавательные процессы – внимание, память, мышление, речь. Изучаемые в юридическом вузе дисциплины (уголовное право, уголовный процесс, оперативно-розыскная деятельность, криминалистика и др.) способствуют развитию, прежде всего, умений логически мыслить, выдвигать гипотезы, отрабатывать версии. В ходе проводимых лекционных, семинарских и практических занятий необходимо придавать значение развитию наблюдательности, внимания, памяти. Для этого, в частности, на занятиях по психологии и педагогике целесообразно проводить тренинги, психологические практикумы, которые включают в себя познавательные задачи и упражнения, развивающие вышеуказанные качества.

Эмоциональная сторона готовности личности к выполнению профессиональной деятельности включает в себя ответственность за свои действия и результаты труда, уверенность в своих силах, способность преодолевать встречающиеся преграды, чувство удовлетворенности своей работой и т.п. Для большинства юридических профессий характерна высокая

эмоциональность труда. В ряде случаев профессиональная деятельность сопровождается отрицательными эмоциями и состояниями, их необходимо подавлять, а эмоциональная разрядка очень часто бывает отсрочена на большой период времени [65, с. 198].

Профессиональный выбор выпускника ведомственного вуза является сознательным процессом, в котором сам молодой специалист или профессиональный консультант определяет наличие индивидуальных психологических или физиологических качеств и соотносит их с уже имеющимися требованиями различных профессий. Задачей профессионального консультанта является адекватный подбор и использование психодиагностических методик с целью составления прогноза того, какая профессия принесет для конкретного индивида большую удовлетворенность и успешность.

Использование методов психодиагностики позволяет сократить время и затраты на профессиональное обучение, повысить его эффективность, снизить текучесть кадров, профессиональную заболеваемость, повысить качество профессиональной юридической деятельности [64, с. 215].

Проблема психологического обеспечения профессиональной адаптации к различным условиям и деятельности достаточно остро заявляет о себе. На фоне довольно сложной специфики уголовно-исполнительной системы, сопровождающейся кризисами, эта проблема не всегда является приоритетной для практических психологов. Одна из причин этого заключается в отсутствии научно-обоснованного подхода к ее решению.

Наличие проблемной ситуации и актуальность темы исследования позволяют определить цель, объект, и задачи исследования.

Цель исследования состоит в определении проблемы профессиональной адаптации к службе в целом и применительно к специфике деятельности молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также разработке психологических рекомендаций для психологов и сотрудников исправительных учреждений по изучению и развитию

лично-адаптивного потенциала, нервно-психической устойчивости, коммуникативных способностей, моральной нормативности, интеллектуальных способностей молодых специалистов, обучающихся в ведомственных учебных заведениях.

Объект исследования: профессиональная адаптация молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы, обучающихся в ведомственных учебных заведениях.

Предмет исследования: психолого-педагогические факторы и условия формирования личности молодых сотрудников исправительных учреждений, обучающихся в ведомственных учебных заведениях, в процессе профессиональной адаптации.

Гипотеза: профессиональная адаптация молодых сотрудников исправительных учреждений будет успешной при условии применения специального комплекса психолого-педагогических методов развития адаптивных возможностей психики сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Для достижения поставленной цели в работе предполагается решение следующих **задач**:

- изучить теоретические подходы к проблеме профессиональной адаптации личности молодых сотрудников исправительных учреждений в трудах зарубежных и отечественных авторов;

- сформулировать понятие, рассмотреть условия и выявить этапы адаптации молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы, обучающихся в ведомственных учебных заведениях;

- выявить проблемы профессиональной адаптации молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы;

- подобрать адекватные методы и методики для проведения психодиагностического исследования;

- предложить пути оптимальной профессиональной адаптации молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы, обучающихся в ведомственных учебных заведениях;

- разработать психокоррекционную тренинговую программу, направленную на развитие адаптивных возможностей психики сотрудников исправительных учреждений;

- разработать рекомендации для психологов уголовно-исполнительной системы по организации профессиональной адаптации молодых сотрудников исправительных учреждений.

Новизна работы заключается в уточнении и расширении представлений о профессиональной адаптации личности молодого сотрудника УИС и методах развития его адаптивных возможностей на современном этапе.

Практическая значимость работы. Полученные в ходе исследования результаты использованы для разработки рекомендаций для психологов и сотрудников исправительных учреждений с целью совершенствования комплекса адаптационных мероприятий молодых сотрудников УИС.

Методологическую основу исследования составляют междисциплинарный и комплексный анализ научных трудов по пенитенциарной психологии, социальной психологии, психологии личности, уголовно-исполнительному праву, личностно-деятельностный подход (Л. С. Выготский, С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев).

Теоретическую базу исследования в диссертационной работе составили труды ученых и исследователей советского и современного периодов развития науки психологии, таких как В. Л. Васильев, Н. П. Барабанов, М. Г. Дебольский, В. М. Поздняков, О. В. Филимонов, В. Н. Кудрявцев, Э. Г. Эйдемиллер, Н. П. Ким, А. У. Абдигалиев и многих других.

Для решения поставленных задач применялись следующие **методы исследования:**

- анализ психологической литературы по данной проблеме;
- наблюдение за молодыми сотрудниками исправительных учреждений в ходе исследования;

- беседа;

- анкетирование;

- стандартизованные самоотчеты:

1. Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда;

2. Методика «Шкала самооценки» Спилбергера – Ханина;

3. Шкала «Сила Я» ММРІ.

- проективная методика «Тест на самооценку»;

- математико-статистический анализ количественных данных.

Базой исследования мы определили Институт повышения квалификации и переподготовки Костанайской академии МВД Республики Казахстан имени Ш. Кабылбаева. В исследовании принимало участие 30 сотрудников уголовно-исполнительной системы.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Профессиональная адаптация сотрудника уголовно-исполнительной системы – сложный многоэтапный психологический процесс, характеризуемый собственными, присущими только ему особенностями.

2. На процесс профессиональной адаптации молодого сотрудника уголовно-исполнительной системы оказывает влияние ряд факторов, как общих для любого процесса адаптации, так и специфических. К специфическим факторам адаптации относятся: особенности профессиональной деятельности в исправительных учреждениях, взаимодействие со спецконтингентом, работа в экстремальных условиях и др.

3. Для повышения эффективности процесса профессиональной адаптации сотрудников уголовно-исполнительной системы, обучающихся в ведомственных учебных заведениях, необходима организация специальных

тренинговых занятий и практикумов по развитию психофизиологических и психоэмоциональных реакций и состояний на постоянной основе.

4. Систематическая и планомерная организация процесса профессиональной адаптации сотрудников уголовно-исполнительной системы позволит снизить уровень таких социально-психологических проблем, как: текучесть кадров в коллективах исправительных учреждений и последующий трудоемкий поиск новых, специально обученных сотрудников; сокращение времени на подготовку молодого сотрудника как профессионала; формирование положительного настроения молодого сотрудника по отношению к исполнению своих профессиональных обязанностей; снижение общего количества и интенсивности конфликтов в служебных коллективах.

Структура работы обусловлена целями и задачами осуществленного исследования и состоит из введения, двух разделов, включающих семь параграфов, заключения, списка литературы и восьми приложений.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ВЕДОМСТВЕННЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

1.1. Понятие и основные этапы профессиональной адаптации в работах зарубежных и отечественных авторов

Адаптация - это свойство человека, которое характеризует его устойчивость к условиям среды, выражая уровень приспособленности к ней. Здесь важно видеть также взаимный характер адаптации человека и той среды, с которой он вступает в регулятивные адаптационные связи в труде и в жизни. Устойчивая психическая адаптация (адаптированность), уровень психической деятельности (комплекс регуляторных психических реакций), определяют адекватное заданным условиям среды поведение человека, его эффективное взаимодействие со средой и успешную деятельность без значительного нервно-психического напряжения. Критерием повышения нервно-психической устойчивости можно считать внутреннюю психическую комфортность человека, определяемую сбалансированностью положительных и отрицательных эмоций [7, с. 21].

В связи с многоаспектностью производственной среды можно выделить психофизическую адаптацию, профессиональную и социально-психологическую адаптацию. Каждая из них имеет свой объект, свои целевые показатели эффективности.

Кроме того, различают первичную производственную адаптацию, когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии, и вторичную - при последующей смене работы.

Психофизическая адаптация – это адаптация трудовой деятельности на уровне организма работника. Результатом такой адаптации являются меньшие изменения его функционального состояния (меньшее приспособление к высоким физическим нагрузкам и тому подобное).

Трактовки социальной адаптации в социологии в целом основаны на ее характеристике как процесса и результата приспособления человека, группы, сообщества к условиям социальной среды. При этом в российской социологии подчеркивается активный характер этого процесса [8, с. 33].

Адаптация рассматривается в таких ее вариантах, как культурная, профессиональная и собственно социальная адаптация. Следует отметить, что каждый из видов адаптаций имеет большое значение в уголовно-исполнительной системе.

Культурная адаптация понимается как приспособление человеческих сообществ, социальных групп и отдельных индивидов к изменяющимся природно-географическим и историческим (социальным) условиям жизни посредством изменения стереотипов сознания и поведения, форм социальной организации и регуляции, норм и ценностей, образа жизни и элементов картин мира, способов жизнеобеспечения, направлений и технологий деятельности, а также номенклатуры ее продуктов, механизмов коммуницирования и трансляции социального опыта и т.п. Здесь нет существенных отличий от трактовки социальной адаптации, а дифференциация проводится по признаку отнесения понятия к социологической или культурологической системе категорий. Существенным является тот факт, что в данном аспекте понятие адаптации применяется и при изучении социокультурных явлений на индивидуальном уровне (помимо участия индивида в коллективной адаптации социальной группы): это ситуации, связанные прежде всего с попаданием индивида в новую для него социальную или национальную среду [49, с.376-383].

Более заметно разграничение в социологии социальной и профессиональной адаптации, хотя в ряде работ эти понятия смешиваются.

Под профессиональной адаптацией понимают полное и успешное овладение профессией, то есть привыкание и приспособление к содержанию труда, его условиям и организации. Профессиональная адаптация выражается определенным уровнем овладения профессиональными знаниями и

умениями, в соответствии с характером личности работника органов внутренних дел, характером и спецификой его профессиональной деятельности. Причем у исследователей данной проблемы имеются разногласия в определении сущности профессиональной адаптации. Так, по мнению В. Ковалева профессиональная адаптация есть ни что иное, как приспособление новичков к требованиям данной профессии, определяемым должностной инструкцией, а с точки зрения М. П. Будякина и А. А. Русалинова профессиональная адаптация – это привыкание к характеру, режиму и условиям труда по специальности [4, с. 10].

Обычно исследования профессиональной адаптации ведутся в связи с анализом первых лет работы новичков на том или ином производстве, а также в связи с проблемами профессиональной подготовки.

В научной литературе пока нет такого определения понятия «социальная адаптация», которое учитывало бы всю сложность и противоречивость процесса и было раскрыто и исследовано с позиции социологических, психологических, профессиональных и культурно-идеологических видов адаптивной деятельности человека. Употребление понятия «адаптация» в отечественной социологической литературе связано с определенными периодами развития и направлениями социологических исследований в нашей стране, особенно по проблемам труда, трудовой деятельности и трудовых ресурсов. Например, в работе С. Д. Артемовой социальная адаптация определяется как процесс приспособления личности к существующим общественным отношениям, нормам, ценностям, традициям общества, в котором живет и действует человек [8, с. 45].

Важное теоретическое значение имеет выяснение вопроса о соотношении понятий «социализация» и «адаптация». Д. А. Андреева отмечает, что термин «социализация» более позднего происхождения и является собственным приобретением социологии и социальной психологии [7, с. 87].

Социальная адаптация и социализация тесно связаны между собой и характеризуют единый процесс взаимодействия личности и общества. Однако по своему содержанию эти понятия существенно отличаются одно от другого. Первое выражает приспособление, «приноравливание» человека к новым для него условиям деятельности, второе - процесс становления личности.

Человек постоянно сталкивается с новыми условиями деятельности и общения. Изменяющиеся условия жизни требуют не столько «приноравливания», «приспособления» к ним, сколько развития личности, ее становление. В отличие от социализации, отражающей становление личности, обусловленное влиянием со стороны общества, процесс адаптации отражает в большей степени субъективно опосредованное развитие личности, соответствующее ее индивидуальным особенностям и сложностям. Если функция социализации - обеспечение нормального функционирования индивида в обществе, то функция адаптации - обеспечение соответствия общественного регламентированного поведения и деятельности человека внутренней структуре его личности (интересам, ценностным ориентациям, особенностям темперамента и т.д.). Социализация личности является необходимым условием адаптации индивида в обществе и в конкретном коллективе, но вместе с тем адаптация - это один из путей более полной социализации [68, с. 213].

Процесс адаптации можно рассматривать с двух точек зрения: как профессиональную адаптацию и как социально-психологическую адаптацию. Профессиональную адаптацию можно определить, с одной стороны, как приспособление человека к требованиям профессии, а с другой - как приспособление к требованиям и психофизиологическим возможностям человека. Она предполагает овладение работающим человеком необходимыми профессиональными навыками и умениями, формирование профессионально значимых качеств личности, оптимальное сочетание психофизиологических функций человека и профессиональных требований.

Социально-психологическая адаптация предполагает включение человека в систему взаимоотношений трудового коллектива, приспособление его к этим отношениям, усвоение им норм, ценностей, традиций данного коллектива, что находит выражение в постепенной идентификации личности и коллектива.

Было установлено, что возрастные особенности влияют не только на характер выбора профессии, но и на его основания: эмоционально незрелые личности выбирают профессию, когда на первый план выступает ориентация на внешние стороны профессии, стремление подражать воображаемому образу, т.е. желание видеть себя в той или иной профессиональной роли без учета собственных возможностей. Эта тенденция заметно снижается у эмоционально зрелых личностей, где выбор начинает регулироваться необходимостью трезво оценивать свои собственные возможности [18, с. 184].

Правильно сформированные профессиональные намерения должны быть стабильными, не подверженными случайным влияниям, т.е. характеризоваться устойчивостью. На устойчивость профессиональных намерений больше всего влияет фактор достижений в деятельности, показателем которых является характеристика результата деятельности, а также уровень оценки и самооценки. Установлено, что зависимость между уровнем достижений и профессиональными намерениями опосредствуется спецификой профессиональной направленности. Устойчивость профессиональных намерений с деловой направленностью детерминируется объективными результатами труда и их адекватной самооценкой, устойчивость же намерений с личностной направленностью определялась высокой оценкой результатов деятельности со стороны руководителей. Это позволяет использовать фактор успеха в качестве одного из положительных психологических регуляторов формирования устойчивых профессиональных намерений и наметить практические меры по оптимизации профессиональной адаптации.

Профессиональное становление - это не только развитие потребностно-мотивационной сферы, но и процесс активного формирования профессиональных знаний, умений и навыков и профессионального мышления. Существенная сторона становления - профессиональное самоопределение, которое нельзя связывать только с актом выбора профессии, оно, прежде всего, - процесс со всеми его динамическими характеристиками, охватывающими значительный период в жизни человека [16, с. 58].

Исследования особенностей профессионального самоопределения в ходе обучения и воспитания, направленное на активное овладение личностью операционными основами профессионального труда, свидетельствует, что увеличивается число мотивов и изменяется их значимость. В связи с этим формируется образ Я - субъекта профессиональной деятельности.

Как показали экспериментальные исследования, в своем развитии образ Я - профессионала проходит несколько этапов: формирование образа Я как субъекта предполагаемого вида труда, формирование образа Я как субъекта учебно-профессиональной деятельности, наконец, формирование образа Я как субъекта собственной профессиональной деятельности.

Представляется интересной зависимость динамики профессионального самоопределения от особенностей сферы межличностных отношений. В большинстве случаев ожидание высокой оценки своих профессиональных возможностей со стороны окружающих, а также благоприятное положение в структуре межличностных отношений в коллективе способствует формированию положительного отношения к себе как к профессионалу. Иными словами, в коллективах с «благополучным климатом» профессиональная адаптация протекает динамичнее, чем в коллективах, члены которых испытывают затруднения во взаимоотношениях друг с другом. Это связано с тем, что равные справедливые взаимоотношения, построенные на доверии и уважении к друг другу, создают прочную основу для объективных оценок и самооценок. Объективная же самооценка

позволяет выявить свои недостатки и наметить пути к их устранению, что является важным условием успешной профессиональной адаптации. Таким образом, один из возможных каналов управления профессиональной адаптацией связан с оптимизацией системы межличностных отношений, созданием адекватного для формирования профессиональной мотивации психологического климата [62, с. 161].

Важно отметить, что черты характера как наиболее устойчивые личностные образования играют большую роль для составления прогноза успешной профессиональной деятельности в ходе индивидуальной профконсультации, что достоверно подтверждается экспериментальными исследованиями. Изучение характерологических особенностей позволяет выявить связь свойств характера и некоторых показателей уровня профессионального самоопределения - рассогласованность профессиональных намерений и интересов, успешность профессионального обучения. Это, в свою очередь, может помочь анализу динамики уровня профессионального самоопределения в психологическом и социальном аспектах. Такое направление исследований имеет целью выявление общих механизмов возможного нарушения профессиональной адаптации в связи с психологической и социальной дезадаптацией.

Для сотрудника УИС развитие адаптивных возможностей имеет существенное значение, так как его профессиональная деятельность имеет мало общего с предыдущим жизненным опытом и, следовательно, сформировавшимся диапазоном адаптивных качеств. Это касается и физических, и психологических, и социальных качеств сотрудников.

Процесс адаптации является многоплановым и включает в себя следующие ее виды: физиологическую, социальную и профессиональную.

Первый тип адаптационных процессов, с которыми мы сталкиваемся в деятельности сотрудников УИС — *физиологическая адаптация*. Условия службы многих сотрудников исправительного учреждения характеризуются следующими признаками:

- а) монотонность работы;
- б) ненормированность рабочего дня (данный признак характеризует деятельность в любом подразделении и любой службе правоохранительных органов);
- в) воздействие на психику сотрудника ИУ со стороны осужденных;
- г) ограничения на передвижение по территории исправительного учреждения;
- д) необходимость несения службы в закрытом помещении, в течение суток, в любую погоду и т.д.

Перечисленные признаки формируют у сотрудника такие негативные психические состояния, как нервно-физическое перенапряжение, утомляемость, возбудимость и пр. Несомненно, что эти психические состояния отрицательно сказываются на коэффициенте полезной деятельности работника уголовно-исполнительной системы. От умения приспособиться к условиям несения службы зависит успех профессиональной деятельности этого сотрудника [5, с. 69].

Следующий вид адаптации — это *социальная адаптация*, которая предполагает включение конкретно взятого индивида или индивидов (в случае формирования новой социальной группы, когда ее члены ранее не были знакомы друг с другом) в новые условия окружающей его (их) социальной среды. Социальную адаптацию принято считать одним из способов включения определенной личности (группы) в конкретную социальную среду или общность путем стандартизации повторяющейся ситуации. Процессу социальной адаптации свойственны особенности, заключающиеся в активном участии сознания индивида (хотя отдельные этапы порой не осознаются), в активном участии эмоциональных и волевых процессов, в способности индивида изменять социальные условия адаптации, в прохождении адаптации индивида в условиях целенаправленной деятельности групп и коллективов. Социальная адаптация служит исходной предпосылкой и постоянным условием эффективности деятельности

трудовых коллективов. Определяющим фактором успешной групповой деятельности является высокая степень взаимной адаптированности членов конкретной группы.

Эффективность социальной адаптации зависит от многих факторов: характера и условий деятельности, индивидуальных и личностных особенностей членов групп и коллективов, способов влияния и взаимовлияния в процессе служебной деятельности, уровня зрелости группы или коллектива, характера межличностных отношений в группе, направленности неформальных норм, царящих в группе, строгости их претворения в жизнь, общей организации и структуры группы [11, с. 44].

Направленность и сплоченность коллектива (группы), обуславливающая его стабильность и способствующая нормальному функционированию и совершенствованию коллектива, с одной стороны, и проявлению творческих возможностей личности, с другой стороны, характеризуют скорость процесса адаптации личности в группе.

Рассмотрим *профессиональную адаптацию* и ее роль в деятельности УИС. Она является процессом приобщения к служебной деятельности, к новым условиям труда, быта и трудовому коллективу в целях скорейшего овладения основами профессиональной, боевой и служебной подготовки. Ее главная задача заключается в освоении специальности и служебных обязанностей сотрудником УИС. Выделяют следующие основные направления профессиональной адаптации молодых сотрудников:

- развитие интереса и способностей к службе в УИС;
- воспитание устойчивого интереса, любви к профессии, а также морально-психологических, правовых, организаторских, педагогических и прочих качеств;
- формирование сознательных мотивов деятельности;
- совершенствование теоретической и практической подготовки, полученной в процессе обучения [32, с. 56].

Важно обеспечить сотрудника необходимой профессиональной информацией, так как поведение может носить адаптированный характер лишь в том случае, если строится на синтезе информации, исходящей из внешнего мира.

В процессе адаптации можно выделить следующие этапы:

1. Исходный уровень - состояние устойчивой психической адаптации к привычным условиям.

Подготовительный этап имеет место в том случае, когда человек предполагает или знает о предстоящих изменениях. Содержание этой стадии носит познавательный характер. В зависимости от индивидуальных свойств и качеств личности познавательное поведение будет либо активно-целенаправленным, либо пассивным. Значительную роль в этом играют факторы мотивации к деятельности в заданных условиях.

2. Преадаптация - процесс перехода из состояния устойчивой психической адаптации в состояние относительно устойчивой адаптации в новых непривычных (изменившихся) условиях существования.

Этап стартового психического напряжения - пусковой момент включения механизма преадаптации. Содержание данного этапа состоит в нарастании эмоционального напряжения, формирование состояния внутренней и внешней напряженности, являющейся психофизиологическими детерминантами активизации деятельности организма. Происходит внутренняя мобилизация психических ресурсов человека для последующего их использования в целях организации нового уровня психической деятельности в измененных условиях существования.

3. Новый уровень устойчивой психической адаптации или дезадаптации – необходимый составной компонент адаптационного процесса; относительно кратковременное ситуативное явление, результат взаимодействия новых (изменившихся) раздражителей, сигнал о нарушении равновесия между психической деятельностью и явлениями, требованиями среды; достаточно устойчивое сложное психическое состояние,

выражающееся в неадекватном реагировании и поведении личности, обусловленном функционированием психики на пределе ее регуляторных и компенсирующих возможностей или же в запредельном режиме. Деадаптация выражается в нервно-психической неустойчивости [24, с. 138].

Этап острых психических реакций входа (первичная деадаптация) - личность начинает испытывать на себе влияние психогенных факторов измененных условий существования. Деадаптация возникает при нарушении социализации, характеризуется деформацией ценностных и референтных ориентаций человека, снижением референтной значимости и отчуждением деадаптивной личности, прежде всего, от «социализирующего» влияния социальных институтов: семьи, брака, учебного заведения, работы [66, с. 310]. Основные факторы: измененная афферентация, резкое изменение набора раздражителей, которые действовали на психику и органы чувств человека ранее; отсутствие привычных раздражителей; одновременное слияние всех ранее названных компонентов.

Любые экстремальные или нестандартные условия являются фрустрирующими. Фрустрация есть неизбежное следствие конфликтов между потребностями человека и ограничениями, налагаемыми средой (обществом, условиями деятельности и т.д.).

Последствия фрустрации различаются по их влиянию на личность и ее поведение, могут быть конструктивными и разрушительными. Конструктивный момент - эмоциональная напряженность, вызванная фрустрацией, активизирует психическую деятельность человека на поиск выхода из конфликтной ситуации. Конструктивная сторона фрустрации носит характер успешной преадаптации. Если уровень напряжения, вызванный стеническими эмоциями, переживаемыми человеком в измененных условиях, продолжает расти и превышает индивидуальный порог толерантности к фрустрации, то в этом случае возможен деструктивный выход из ситуации. Успешная преадаптация здесь невозможна, более того, на фоне преобладания тревожных эмоций возрастает

дезорганизация психической деятельности человека, истощая его психические ресурсы. Нервно-психическая деятельность приобретает неустойчивый характер, когда старые привычные комплексы нервно-психических реакций уже не в состоянии обеспечить эффективное взаимодействие со средой, а новые комплексы еще не выработаны [3, с. 23-24].

Психическая деятельность в этом случае должна найти разрядку на высоком уровне активации, но так как ее направленность для личности будет деструктивной, то в результате произойдет инерция дезадаптивных состояний.

Деструктивные последствия фрустрации и конфликта между потребностями личности и ограничениями в их удовлетворении проявляются в двух формах - агрессии и бегстве от ситуации.

Исследователи выделяют следующие типы дезадаптивного поведения.

Агрессивный – «атака» на препятствие или барьер. При осознании возможной или явной опасности агрессии, она направляется на любой случайный объект, на посторонних людей, сослуживцев, не причастных к самой причине агрессии. Это могут быть ярость, вспышки гнева по ничтожным поводам, недовольство всем, особенно требованиями, предъявленными к данной личности.

Бегство от ситуации - это «уход» человека в свои переживания, обращение психической энергии на генерацию собственных негативных состояний, самокопание, самообвинение. Развиваются тревожно-депрессивные симптомы. Этот тип людей характеризуется замкнутостью, отрешенностью, погруженностью в мир внутренних разрушений. Нередко выходом из сложившейся ситуации видится суицид - добровольный уход из жизни.

Этап завершающего психического напряжения происходит, если адаптационный процесс развивается успешно. В содержании этой стадии наблюдается подготовка психики человека к возвращению (в определенной

степени) старых режимов функционирования реакций и их подготовка к заново моделируемому сознанием личности условиям. В этот период вновь появляются симптомы тревожности, томительного ожидания.

Этап острых психических реакций «выхода» - завершающая стадия, по своим функциям аналогична стадиям «входа».

Под «выходом» подразумевается выход из экстремальных условий, в которых личность находилась некоторое время. Здесь возможны поведенческие реакции типа эйфории, «почти полной свободы», «неограниченных возможностей» в удовлетворении потребностей.

Далее наступает реадаптация к привычной жизни (относительно), в обычную среду деятельности и обитания. В этой связи психологам необходимо осуществлять психологическое сопровождение стажеров в адаптационный период, используя модель подготовки специалиста в данном виде профессиональной деятельности [37, с. 21-24].

1.2. Особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы, обучающихся в ведомственных учебных заведениях

Помогая профессиональной адаптации молодого сотрудника в коллективе исправительного учреждения, следует изучить его личность, нравственные и деловые качества путем знакомства с личным делом, ознакомительных бесед, наблюдения за поведением и т.д.; рассказать ему историю конкретного подразделения, познакомить с лучшими работниками и вовлечь в общественную жизнь коллектива; оказать помощь в изучении документов, регламентирующих деятельность ИУ; ознакомить его с территорией учреждения, зоной обслуживания, оперативной обстановкой, положением дел в подразделении; практически обучить его наиболее эффективным приемам и способам выполнения служебных задач, стоящих перед подразделением, и др.

Профессиональная адаптация предъявляет требования к профессиональной деятельности (социально-психологические аспекты вхождения в роль сотрудника УИС, непосредственного владения спецсредствами, оружием и боевой техникой); условиям служебной деятельности и быта (психологическая и физическая напряженность деятельности, строгая уставная регламентация труда и т.д.); морально-психологическим качествам определенной группы сотрудников (определение своего места в коллективе подразделения). Ее цель — научить сотрудника обязанности, возлагаемой на него должностью. Каждый молодой сотрудник проходит три основных этапа профессиональной адаптации: первое полугодие службы — общее знакомство с условиями труда и коллективом; первый год службы — выработка убежденности в правильном выборе профессии; второй год службы — полное вхождение в коллектив, самостоятельное выполнение служебных обязанностей [71, с. 26-28].

На профессиональную адаптацию сотрудника УИС влияют психофизиологические факторы: индивидуальные физические и психологические характеристики сотрудника, уровень его психологической подготовки и степень «втянутости» в работу; темп рабочих операций, количество и величина физических, умственных и эмоциональных нагрузок, количество и продолжительность пауз, сложность перерабатываемой информации и ответственность принимаемых решений; морально-психологический фактор трудовой активности; личная заинтересованность в данном виде деятельности, ценностная мотивация; социально-психологические условия работы, социально-психологические и духовные стимулы [26, с. 48].

Профессиональная адаптация зависит также от специфики работы в различных подразделениях и службах УИС. Например, сотрудник воспитательного отдела должен быть готовым к воспитательной работе с осужденными, обладать организаторскими и коммуникативными навыками, способностью к интенсивной повышенной коммуникации, способностью к

ролевому перевоплощению, речевой находчивостью. Сотруднику оперативного отдела следует развивать в себе такие качества, как оперативность действий, мгновенное реагирование на изменяющиеся события, способность выдерживать длительное психоэмоциональное напряжение, профессиональное мышление, интеллект (выдвигать обоснованные версии; принимать решения в условиях дефицита и неопределенности информации и времени) и т.д. От сотрудника отдела охраны и режима исправительного учреждения как от специалиста требуются такие профессионально-психологические качества, как способность решать служебные задачи в условиях риска, опасности для жизни, готовность к ситуации силового единоборства (применение оружия), повышение ответственности, высокая психофизиологическая выносливость.

К ряду существенных условий, влияющих на уровень адаптации вновь принятых сотрудников уголовно-исполнительной системы, в первую очередь относятся: несоответствие размеров заработной платы (номинальной и реальной), уровень и профиль полученного образования, возраст сотрудника, его место жительства и место прохождения службы, степень конфликтности в коллективе и между работниками и руководством ИУ, а также его личностные коммуникативные качества. Кроме того, большую роль играет общественное мнение, сформированное СМИ, где публикуются (транслируются) материалы негативного характера о деятельности правоохранительных органов, в результате чего новый сотрудник в своем микросоциуме может чувствовать себя некомфортно в силу собственной принадлежности к УИС, что также влияет на адаптационный период в количественном и качественном аспекте, т.е. наблюдается резкое снижение популярности службы в УИС, и этот фактор отражается на отношении к службе самих вновь принятых работников.

Большую роль играет ещё и фактор заблуждения, а именно: большинство из абитуриентов, выбирая в качестве образовательного заведения вузы МВД, часто романтизируют службу в правоохранительных

органах. Исследователь проблемы М. С. Шуклин отмечает, что первоначальное представление о правоохранительных органах у молодых людей возникает задолго до поступления в ведомственное учебное заведение. Но, как правило, опосредованные познания данной деятельности односторонни и не всегда точно отражают реальную жизнь [71, с. 26]. В период обучения в вузе их познания касаются реальной службы, т.е. узкой специфики отдельных моментов, так же далеки от фактических реалий. Поэтому непосредственный контакт с рабочей ситуацией, зачастую диаметрально противоположный представлениям, становится причиной разочарования, что создает дополнительные трудности в адаптации.

При поступлении на службу многие сотрудники ещё не полностью осознают изменения своего статуса, правового положения и соответствующих ему обязанностей. Как отмечает М. С. Шуклин, новая обстановка, обусловленная новым темпом и ритмом жизни, строгий распорядок требуют от молодых людей изменения прежних форм поведения, отказа от многих привычек, выполнения новых обязанностей. Это может стать причиной глубоких переживаний и спровоцировать социально-психологическую напряженность, т.е. осознание несоответствия ожидаемого и действительного, «противоречий между их интересами и потребностями и мерой их фактического удовлетворения, будучи на данный момент неразрешенными, приводят к накоплению неудовлетворенности» и служат причиной для поиска «более благоприятных условий и готовностью перейти в ту сферу профессиональной деятельности», где эти условия могут быть предоставлены [71, с. 27]. Социально-психологическая напряженность, в свою очередь, становится препятствием на пути скорейшей профессиональной психологической и социальной адаптации вновь принятого сотрудника органов внутренних дел.

Ещё одним психологическим фактором, обуславливающим социально-психологическую напряженность в коллективе сотрудников и как результат – снижение уровня адаптации, следствием чего становится текучесть молодых

специалистов, вчерашних выпускников ведомственных вузов, являются конфликтные ситуации в межличностных отношениях сотрудников, а также между сотрудниками и руководством подразделения.

Деятельность сотрудников УИС имеет ряд особенностей, обуславливающих значительные психоэмоциональные нагрузки, что приводит к развитию у части из них нервно-психических расстройств. Поэтому необходимо прогнозировать границы адаптивных возможностей организма в ответ на стрессовые воздействия, которые, в основном определяются индивидуально-психофизиологическим статусом организма. В связи с этим проведение психофизиологического отбора ставит своей целью изучение количественных психофизиологических качеств кандидата на основе критериальных значений профессионально-важных показателей, необходимых для успешного овладения профессией. Несоответствие индивидуально-психологических качеств требованиям профессии препятствует быстрому и качественному овладению мастерством, требует большего напряжения психофизиологических функций для успешного выполнения работы и, как следствие, ведет к хроническому перенапряжению организма, росту заболеваемости и травматизма.

В связи с этим проблема профессионального отбора лиц для службы, связанной с потенциальным риском, т.е. необходимость прогнозирования профессиональной пригодности, является актуальной как в медико-биологическом, так и в психологическом аспекте [35, с. 51-56].

Проблема профессиональной адаптации сотрудников УИС в настоящее время имеет важное социальное и научно-практическое значение. Благоприятная адаптация является фактором успешной трудовой деятельности, полноценной профессиональной реализацией личности, фактором создания здорового морально-психологического коллектива. Напротив, плохая адаптация приводит к ряду негативных явлений: снижению производительности труда, отрицательным моральным и психическим

состояниям человека, напряженности человеческих отношений внутри коллектива, недисциплинированности, текучести кадров.

Деятельность сотрудников УИС протекает в условиях более или менее выраженного психоэмоционального напряжения, которое может приводить к переутомлению, возникновению различных эмоционально-стрессовых состояний, нервно-психических заболеваний и нарушению профессиональной деятельности. Действие психотравмирующих факторов через центральную нервную систему оказывает влияние на весь организм. Однако реакция человека на эти психотравмирующие факторы зависит не только от их интенсивности и продолжительности, но и от личностных особенностей каждого конкретного человека: от его воли, эмоциональной сферы, самосознания, заинтересованности в выполнении той или иной работы, черт характера и т.п.

Поэтому к сотрудникам УИС предъявляются повышенные требования: как к физическому состоянию, так и психическому. Необходимость к прогнозированию профессиональной пригодности вызвана не только значительным количеством увольняемых в течение первых 1,5-2 лет, но и низкой удовлетворенностью руководства работой определенной категории сотрудников [15, с. 12].

Профессиональная адаптация сотрудников - это целостный процесс приспособления к требованиям профессии, с другой стороны - приспособление профессии к требованиям и психофизиологическим возможностям. Он находит свое выражение в овладении профессиональными навыками и умениями определенного уровня, в формировании профессионально значимых качеств личности, развитии устойчивого положительного отношения к избранной специальности.

В процессе психологических исследований установлена статистически значимая зависимость профессиональной адаптации от мотивов поступления на работу, причин, повлиявших на выбор профессии, от степени знакомства и характера отношения к специальности. Чем сильнее выражена

профессиональная направленность, тем успешнее идет процесс профессиональной адаптации, что связано с психической готовностью [14, с. 52].

Становление специалиста в сложных видах профессиональной деятельности - трудный и длительный процесс. Среди основных направлений работы практического психолога в УИС следует выделить психологический отбор и психическую помощь в процессе профессиональной адаптации сотрудников. Грамотная реализация указанных направлений невозможна без психологического анализа профессиональной деятельности сотрудника УИС.

Проблема психологического отбора личного состава в отдел охраны и режима для работы с персоналом и осужденными является достаточно актуальной задачей в связи с двумя наиболее неблагоприятными факторами, сопровождающими деятельность работников пенитенциарной системы.

Первым из наиболее мощных факторов является чрезмерное нервно-эмоциональное напряжение, связанное с постоянным контактом с криминогенным контингентом. Стрессовые ситуации при выполнении служебных обязанностей возникают ежедневно и связаны в основном с постоянными нарушениями, осужденными режимных требований.

Вторым неблагоприятным фактором является тяжесть труда. Физическая тяжесть выполняемой работы заключается, прежде всего, в необходимости длительного пребывания на ногах. Кроме того, тяжесть труда обуславливается неблагоприятными социально-гигиеническими (систематическое нарушение режима «сон-бодрствование», ненормированный рабочий день, большое количество обязанностей, чрезмерное количество контактов с людьми, изолированность). Неблагоприятные воздействия напряженного и тяжелого труда приводят к самым различным последствиям, если человек недостаточно подготовлен профессионально и физически к данным условиям [25, с. 19].

В связи с этим к молодому сотруднику предъявляются высокие требования, которые определяют успешность его длительности в данных

условиях. Здесь можно говорить о психологическом потенциале, обеспечивающем надежность деятельности. Структурно такой психологический потенциал сотрудника образуется из:

- а) соответствующих компонентов его индивидуальной профессиональной концепции;
- б) морально-психологических качеств;
- в) познавательных и интеллектуальных качеств;
- г) эмоционально-волевых качеств;
- д) коммуникативных качеств.

Индивидуальная профессиональная концепция (ИПК) сотрудника исправительного учреждения представляет собой субъективное, личностное видение системы основных служебных проблем, трудностей, способов и приемов труда и организации взаимодействия с другими работниками. ИПК раскрывает личностный смысл профессиональной деятельности, оказывает влияние на мотивацию труда и постановку конкретных служебных и личных целей. Она направлена на решение сотрудником проблем самоорганизации деятельности, определение своего должностного положения, уровня необходимой профессиональной подготовленности для успешного решения служебных задач, координацию своих действий с другими работниками, четкое усвоение своих обязанностей, прав и ответственности [60, с. 68].

Составной частью индивидуальной профессиональной концепции сотрудника являются образы-представления о:

- сущности тяжелых типовых ситуаций в своей деятельности;
- своей роли при разрешении этих ситуаций;
- методах эффективной работы;
- способах самоконтроля и саморегуляции психических состояний;
- уровня подготовленности, обеспечивающем эффективную деятельность;
- порядке и правилах применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Морально-психологические качества отражают нравственные обстоятельства и этические нормы поведения каждого сотрудника. Речь идет о должном поведении сотрудника по отношению к осужденным с точки зрения нравственности, профессиональной этики, конкретных норм морали, гуманного отношения к ним.

Нравственную основу поведения сотрудника исправительного учреждения составляют следующие морально-психологические качества:

- высокое чувство профессионального долга;
- профессиональная честь;
- чувство справедливости; принципиальность;
- честность;
- порядочность;
- смелость;
- мужество;
- установка на соблюдение законности и служебной дисциплины;
- добросовестность;
- чувство товарищества.

Чрезвычайно важным обстоятельством является предъявление каждым сотрудником высоких требований к своим личностным качествам и профессиональной подготовленности [60, с. 181].

Негативное изменение моральных ценностей и морально-психологических качеств иногда являются результатом профессиональной деформации сотрудника. На развитие профессиональной деформации оказывают влияние три основных фактора:

1. Недостаточная нравственно-психологическая устойчивость к воздействию неблагоприятных факторов внешней среды и ближайшего окружения.

2. Негативное явление, связанное с субкультурой уголовного мира (уголовные обычаи, жаргон, жесты и т.д.) и их проявления в процессе общения со спецконтингентом.

3. Отрицательные явления в организации труда и формировании общественного мнения (неопределенность должностного положения, попустительское отношение к росту профессиональной подготовленности, терпимое отношение к ряду правонарушений и их укрытие от учета).

Известно, что хорошо развитые качества восприятия и внимания позволяют сотруднику исправительного учреждения получить достаточную информацию о складывающейся обстановке, об особенностях личности осужденного. К числу важных познавательных качеств следует отнести:

- быстрое распределение внимания и способность обнаружить главное звено в складывающейся ситуации;
- устойчивость и концентрацию внимания;
- пространственную ориентировку;
- способность при наблюдении предугадать направление и содержание действий осужденного;
- знание адаптационных закономерностей различных органов чувств;
- умение снимать утомление в процессе наблюдения;
- умение обеспечивать маскировку наблюдения за осужденными.
- профессиональная память на лица, внешность человека, числа (даты рождения, номера автомобилей и т.д.), содержание конкретной информации об осужденном [67, с. 64].

Основными качествами, обеспечивающими продуктивность памяти, являются: объем; быстрота воспроизведения информации; точность информации; длительность удержания необходимой информации в памяти.

Существуют специальные приемы обеспечения лучшего запоминания и воспроизведения информации (мнемотехнические приемы).

К числу основных качеств, характеризующих продуктивность профессионального мышления работника исправительного учреждения, следует отнести: гибкость, широту, глубину, критичность, быстроту мышления, инициативность, сообразительность, самостоятельность,

прогностичность, эвристичность. Высоко развитые интеллектуальные качества позволяют принимать нешаблонные решения в критических ситуациях, которые часто оказывают неожиданное воздействие на осужденного.

Можно выделить три основных вида психически напряженных ситуаций в деятельности сотрудников ИУ:

Обычную с элементами напряженности, в основном связанную с перегрузками в работе, дефицитом времени, недостатком информации, межличностными конфликтами, повышенной ответственностью при принятии решений.

Трудную (сложную), характеризующуюся нарастанием напряженности за счет внешних факторов (осложнение оперативной обстановки, неповиновение спецконтингента, отказ от выполнения работы).

Экстремальную, связанную с воздействием сильных и чрезмерных стресс-факторов, (активное сопротивление; применение физической силы, огнестрельного оружия; захват сотрудника в заложники) [27, с. 218].

Эффективное выполнение служебных обязанностей в психически напряженных ситуациях деятельности предъявляет серьезные требования к эмоционально-волевым качествам сотрудников; решительности, настойчивости, самообладанию, эмоциональной уравновешенности, выдержке, выносливости, собранности, осмотрительности, хладнокровию, уверенности в своих силах. Формирование этих качеств непосредственно связывается с переживаемыми человеком стрессами и опытом поведения в стрессовых ситуациях.

Частые нахождения в стрессовом состоянии и неумение сотрудника снимать психические напряжения при помощи методов саморегуляции (аутогенной тренировки, мышечной релаксации, тяжелой и дыхательной терапии, медитации и др.) может приводить к повышению степени тревожности, эмоциональной нестабильности и даже нервным срывам.

Формирование делового и эффективного взаимодействия между сотрудниками, «завязывание» оптимальных, доверительных отношений обусловлены эффективностью познания профессиональных и личностных качеств своего ближайшего окружения, а также в работе со спецконтингентом. Контакты, наблюдения, особенно в период вхождения в должность должны быть направлены на решение этой задачи. В процессе познания личностных особенностей существует опасность определенных ошибок, поспешных оценок и выводов.

Коммуникативные (или социально-психологические качества) в зависимости от их ментальности и степени развития могут либо способствовать эффективному взаимодействию сотрудников, либо затруднять формирование деловых отношений [38, с. 53-58].

В настоящее время психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников УИС становится все более актуальным. Сложные условия становления уголовно-исполнительной системы (развивающаяся социально-экономическая ситуация в Казахстане и в мире, гуманизация карательного процесса, переход под юрисдикцию Министерства внутренних дел РК, новое уголовно-исполнительное законодательство, основанное на применении международных стандартов пенитенциарной системы, высокий криминогенный уровень преступности, специфические условия служебной деятельности сотрудников ИУ) являются постоянным источником стрессовых воздействий на личный состав.

Кроме того, деятельность пенитенциарных учреждений на современном этапе осложняется следующими факторами:

- увеличение количества осужденных за преступления, связанные с экстремизмом и терроризмом;
- резкое омоложение контингента осужденных;
- низкий образовательный уровень осужденных (как правило, начальное образование или неоконченное среднее);
- ужесточение режимного воздействия на осужденных;

- отсутствие фронта работ для осужденных и их низкая профессиональная квалификация.

Следует отметить, что все вышеперечисленные обстоятельства, как правило, приводят к хронической дезадаптации и являются благоприятной почвой для развития нервно-психических заболеваний, различных форм личностной и профессиональной деформации сотрудников ИУ. Как известно, профессиональная деформация - это появление в личности под влиянием некоторых особенностей служебной деятельности таких психологических изменений, которые начинают отрицательно влиять на осуществление этой деятельности, на психологическую структуру самой личности [59].

Таким образом, исходя из изложенного в данном параграфе работы материала можно сделать следующие краткие выводы.

При поступлении на новое место работы любой вновь принятый сотрудник проходит процесс адаптации. В научной литературе выделяют следующие виды адаптации: психофизическую, профессиональную и социальную. Каждая из них характеризуется собственными, присущими только ей, чертами. Вновь прибывшие сотрудники органов внутренних дел проходят процесс адаптации в три этапа: первый, обусловленный длительностью обучения в вузе, называется профессиональной ориентацией. На этом этапе осуществляется первое знакомство с профессией, её моральное освоение. На втором этапе – профессиональном – происходит собственно «вживание» вновь прибывшего сотрудника в систему ОВД в профессию и в коллектив. И третий этап – это уже процесс профессионального развития, самодостаточность в профессии и коллективе.

На процесс адаптации оказывают влияние определенные факторы, как общие для любой профессиональной деятельности, так и специфические, присущие только системе ОВД. Во-первых, это материальное обеспечение, во-вторых, моральное, социально-психологическое несоответствие самоопределения статуса и роли в жизни и профессии, в-третьих, это конфликтные ситуации, возникающие в подразделениях ОВД.

В связи с перечисленными факторами, оказывающими большое влияние на процесс и успешность адаптации вновь прибывшего сотрудника органов внутренних дел возникают проблемы адаптации, требующие их решения.

1.3. Проблемы адаптационного периода вновь принятых сотрудников уголовно-исполнительной системы и пути их решения

По результатам ряда исследований, через процесс адаптации к работе в уголовно-исполнительной системе в среднем проходит более 80% сотрудников и около 20% – вторичную адаптацию. На процесс адаптации сотрудников влияют две группы факторов:

1) объективные внешние факторы, среди которых можно выделить условия труда и его организацию, оплату труда и формы материального стимулирования, содержание труда, жесткость норм, гигиенические условия и так далее;

2) субъективные внутренние факторы, связанные с индивидуальными особенностями работников [61, с. 98].

Действие объективного фактора определяется временем адаптации и радикальностью изменений в каждом объекте. Трудовая адаптация происходит при изменении содержания деятельности, но иногда становится невозможной.

Наиболее значимыми для адаптации субъективными факторами являются:

1) исходный уровень знаний, умений и навыков. Чем шире умения и навыки, тем быстрее происходит процесс профессиональной адаптации;

2) определенное мотивированное отношение к деятельностным мотивам, ускоряющим процесс адаптации. Сюда можно отнести интерес к правоохранительной деятельности; чувство долга; стремление к профессиональному и личностному росту у сотрудников милиции;

3) индивидуально-психологические свойства личности. Ригидность препятствует адаптации, а пластичность облегчает этот процесс [21, с. 13].

При проведении обследования сотрудников учитываются следующие критерии:

1) успешность (неуспешность) в овладении программой служебной боевой подготовки, т.е. прочность знаний, умений и навыков служебной деятельности. Данный замер проводится в рамках служебной подготовки;

2) удовлетворенность (неудовлетворенность) своим служебным положением, денежным содержанием, жилищными условиями, характером межличностных отношений с руководителями;

3) оценка показателей по методике САН.

При определении сроков адаптации в качестве ее предела используются определенные количественные показатели, характеризующие отдельные ее стороны:

1) объективные показатели – уровень и стабильность количественных показателей труда (систематическое выполнение норм, отсутствие нарушений в ритме работы, профессиональная устойчивость, квалификация, уровень трудовой дисциплины);

2) субъективные показатели – уровень удовлетворенности профессией, условиями труда, коллективом и т.д. [23, с. 120]

Проанализировав различные точки зрения, можно сказать, что профессиональная адаптация сотрудников УИС включает в себя следующие аспекты:

1) административно-правовой, который предполагает овладение сотрудником знаниями о целях и функциях управления;

2) социально-экономический, состоящий в адаптации к экономическим условиям и работе;

3) управленческий, который связан со становлением работника и субъекта управления и включением сотрудника в управление;

4) рекреационный аспект, означающий адаптацию к быту в коллективе.

Таким образом, успешность адаптации зависит от характера производственной среды и личности самого работника исправительного учреждения. Чем сложнее производственная среда, чем больше ее отличие от привычной среды, чем больше связано с ней изменений, тем труднее происходит процесс адаптации.

Процесс социально-психологической адаптации влияет на личностные и психофизиологические особенности сотрудников. Процесс социально-психологической адаптации способствует личностному развитию при следующих условиях: при развитых ценностных ориентациях сотрудника: гибкости мышления, эмоционально-волевой устойчивости; развитых профессионально важных качествах сотрудника УИС, а также при эффективной работе системы профессионального психологического отбора сотрудников.

Среднестатистический показатель социально-психологической адаптации составляет пять месяцев (для подразделений, проходящих службу в обычном режиме) и четыре месяца (для проходящих службу в усиленном режиме) [24, с. 175].

Проблема комплектования качественным составом работников исправительных учреждений остается достаточно острой и требует своего решения. Личный состав УИС с разной степенью успешности выполняет административно-воспитательные функции, в условиях гуманизации уголовно-исполнительной системы интенсивно обновляется. Следует отметить, что профессиональная деятельность в системе УИС предъявляет достаточно серьезные требования не только к профессиональным знаниям и умениям, но и к личностным качествам сотрудников, осуществляющих сложную работу, включенную в понятие «исполнение наказания». Этот вид деятельности входит в так называемые социномические профессии, где объектом воздействия является другой человек или группа людей.

Не в полной мере соответствует современным требованиям профессиональный, а часто и нравственный уровень сотрудников ведущих служб.

Изучая профессиональную адаптацию молодых сотрудников удалось выявить ряд факторов, отрицательно влияющих на этот процесс:

- низкая требовательность при отборе кандидатов на службу, несовершенство профессионально-психологического отбора и распределения по основным видам профессиональной деятельности с учетом индивидуально-психологических личностных особенностей кандидатов;
- недостаточный уровень развития или отсутствие профессиональной направленности личности молодого сотрудника;
- отсутствие необходимой мотивированности на службе;
- слабое представление о содержании и условиях прохождения службы;
- внутренние трудности адаптации, обусловленные личностными качествами молодых сотрудников (недостаток практического опыта, нехватка специальных знаний, несоответствие работы желаниям, интересам и др.);
- внешние трудности адаптации (невнимание со стороны руководства, отсутствие четкости в определении функциональных обязанностей, неудовлетворенность режимом службы и т.д.).

Можно выделить следующие основные этапы профессиональной адаптации молодых сотрудников:

Первый - подготовительный этап - продолжается до принятия сотрудника на службу.

Второй этап профессиональной адаптации начинается с момента принятия на службу и заканчивается по мере формирования составляющих интерактивного показателя адаптированности, что по срокам составляет примерно до одного года.

Третий этап профессионального саморазвития молодого сотрудника в коллективе продолжается до трех-пяти лет [12, с. 217].

Задачами первого этапа являются следующие:

- а) определение источников комплектования и работа с «ресурсом» потенциальных кандидатов для поступления на службу;
- б) привлечение молодежи и специалистов к поступлению на службу;
- в) предварительное изучение и психологическое исследование кандидатов перед принятием на службу, выработка рекомендаций по их наиболее целесообразному использованию;
- г) профессионально-психологический отбор в центрах психологической диагностики.

Решение этих задач входит в профессиональную компетенцию: а) работников кадрового аппарата и отделов по работе с личным составом, б) специалистов центров психологической подготовки, в) практических психологов [51, с. 93].

Для решения третьей задачи работникам кадрового аппарата совместно с практическими психологами ИУ рекомендуется:

- а) совершенствовать методы предварительного изучения, считать обязательной практикой психологического обследования кандидатов для поступления на службу;
- б) при отборе кандидатов учитывать: мотивы поступления на службу, профессиональную направленность личности, уровень самооценки и психологической готовности к службе, основные жизненные ценности, уровень развития профессионально важных личностных качеств и способностей (интеллектуальных, коммуникативных и т.п.), а также адаптационный потенциал кандидата;
- в) особое внимание уделять выявлению тех качеств личности, которые могут влиять на темп и качество профессиональной и социально-психологической адаптации. Целесообразно определять наличие у кандидата следующих социально значимых психологических качеств:

правопослушности, ориентированности на закрепление в ИУ, убежденности в значимости и необходимости предстоящей службы, образованности, привычки добросовестно и аккуратно выполнять порученную работу, привычки управлять своими желаниями и интересами, подчинять их социально желаемым целям; умения наладить общение с товарищами по службе, руководством, наставником, умения противостоять жизненным трудностям; умения сопереживать другим людям, понять их, устанавливать психологически доверительные контакты (эмпатия), моральной устойчивости;

г) для более детального изучения индивидуально-личностных особенностей кандидата при приеме на службу в ИУ использовать методы: анализа документов, наблюдения, экспертных оценок (стандартизированного оценивания кандидата людьми, непосредственно взаимодействовавшими с ним в его прежней деятельности), исследования личности как субъекта социальной деятельности и системы межличностных отношений (характеристика лиц, занятых в совместной с кандидатом деятельности, родственников, соседей и т.д.), анкетирования, интервьюирования, психологического тестирования. Результаты исследования использовать комплексно, стараясь создать как можно более объективный психологический портрет кандидата;

д) на основании накапливаемых материалов вырабатывать рекомендации для наиболее целесообразного профессионального использования кандидатов в случае принятия на службу, а также определять направления индивидуально-воспитательной работы в период профессиональной адаптации молодого сотрудника [51, с. 115].

На втором этапе процесса адаптации (собственно адаптационный процесс начинается с момента принятия решения о зачислении на службу, в том числе с испытательным сроком, стажировкой в должности) происходит закрепление и молодых сотрудников в коллективах. При этом основной задачей является формирование уровня психической деятельности

сотрудника, адекватное заданным требованиям и условиям среды, профессионального поведения, эффективного взаимодействия с социальным окружением без значительного нервно-психического напряжения.

Деятельность по скорейшей профессиональной адаптации каждого молодого сотрудника, нуждающегося в помощи и поддержке со стороны руководителей, членов коллективов, подразделений, наставников, должна быть направлена на создание ему наиболее благоприятных условий для скорейшей социально-психологической адаптации. Главным условием принятия нового сотрудника коллективом в процесс адаптации выступает активность самого молодого сотрудника (ориентировочно-познавательная, межличностно-коммуникативная, творческая). Важно в этот период предоставить ему возможность проявить и развить гражданскую позицию. Для этого целесообразно осуществлять мероприятия организационно-педагогического, методического и психологического характера. Указанные мероприятия направлены на то, чтобы:

- активизировать деятельность всех лиц, принимающих участие в работе с молодыми сотрудниками в период их адаптации;
- развивать собственную активность молодых сотрудников, те качества их личности, от которых в наибольшей мере зависит успешность адаптации;
- придать работе с молодыми сотрудниками системный, комплексный характер;
- усовершенствовать систему управления процессом адаптации;
- сформировать систему наиболее эффективных методов и психотехнологий, направленных на ускорение адаптационных процессов;
- специализировать методики работы с молодыми сотрудниками по видам и этапам адаптации, с учетом индивидуальных трудностей адаптационного периода [10, с. 96].

Для того, чтобы активизировать деятельность всех лиц, участвующих в работе с молодыми сотрудниками в период их профессиональной адаптации, рекомендуется:

а) решать вопрос о назначении наставников, учитывая их психологическую совместимость с молодыми сотрудниками, психолого-педагогическую подготовленность, в первую очередь умение устанавливать психологический контакт с подшефным, педагогический такт, общительность и культурность;

б) повышать уровень психологической и педагогической подготовленности всех лиц, участвующих в работе с молодыми сотрудниками. Для этого необходимо:

- осуществлять всеми субъектами процесса адаптации изучение сущности и содержания процесса адаптации, специфики этапов его протекания;

- обучить кадры воспитателей молодых сотрудников конкретным способам изучения и учета психологических особенностей личности молодого сотрудника в их педагогической деятельности;

- расширить подготовку всех категорий лиц, работающих с молодыми сотрудниками в период их адаптации, путем развития их коммуникативных способностей как ведущего компонента педагогического мастерства;

- шире практиковать материальное стимулирование наставников за успешную работу по профессиональной адаптации молодых сотрудников;

- для совершенствования воспитательной деятельности всеми средствами пропагандировать опыт успешной работы сотрудников [39, с. 187].

Для развития собственной активности молодых сотрудников в период адаптации рекомендуется:

а) осуществлять индивидуальную работу с каждым молодым сотрудником по выявлению и формированию качеств, оказывающих наиболее сильное влияние на успешность адаптации к службе;

б) учитывать, что мотивы поступления на службу, а затем и закрепления в подразделении у молодых сотрудников чрезвычайно подвержены изменениям. Переход мотивов первоначального выбора деятельности в устойчивые мотивы закрепления зависит от всей системы работы с молодыми сотрудниками при ведущей роли непосредственного руководителя;

в) целесообразно составить индивидуальные программы развития профессионально важных качеств личности молодых сотрудников на весь период их адаптации, разработать и применять критерии оценки ее эффективности по завершении процесса адаптации.

Системность и комплексность в работе с молодыми сотрудниками обеспечивается:

а) полнотой охвата молодых сотрудников в течении всего периода адаптации мерами психолого-педагогического сопровождения;

б) соответствием реального содержания работы с молодыми сотрудниками структуре и содержанию процесса адаптации;

в) учетом как положительных, так и отрицательных факторов, оказывающих влияние на адаптацию молодых сотрудников, созданием условий для нейтрализации негативных воздействий [29, с.155].

Для совершенствования системы управления процессов профессиональной адаптации молодых сотрудников в подразделениях целесообразно создавать координационный орган по работе с молодыми сотрудниками, куда бы входили все общественные формирования, принимающие участие в работе с ними. Таким координирующим органом может стать совет наставников подразделения, который по всем вопросам работы с молодыми сотрудниками принимает коллегиальные решения.

Непосредственному руководителю и наставнику можно рекомендовать при оценке результативности адаптационного периода ориентироваться на следующие критерии:

а) освоение молодым сотрудником функциональных обязанностей;

- б) отношение к выполнению функциональных обязанностей;
- в) усвоение требований и норм Этического кодекса госслужащих Республики Казахстан;
- г) проявление инициативы в работе;
- д) преобладающее настроение на службе, работоспособность;
- е) дисциплинированность и исполнительность;
- ж) взаимоотношения в коллективе (случаются ли конфликты, с какой частотой и по каким причинам?);
- з) отношение к общественным мероприятиям, активность участия в них;
- и) напряженность в отношениях с непосредственным руководителем;
- к) отношение коллектива к молодому сотруднику.

Если средние оценки по всем показателям положительны или нейтральны, а результаты применения методик экспертной оценки и психологических тестов в пределах нормы, можно говорить об относительно успешной адаптации тестируемого и благополучном завершении второго этапа.

В случае неудовлетворительных результатов (показатели выше нормы) необходимо обеспечить более пристальное внимание к молодому сотруднику, проанализировать причины затягивания у него периода адаптации, осуществить коррекцию программы психолого-педагогического обеспечения. При снижении адаптационных возможностей необходима консультация практического психолога и, возможно, проведение мероприятий психокоррекционного или медико-психологического характера.

На третьем, завершающем этапе профессиональной адаптации необходимо создавать условия выявления перспектив роста молодого сотрудника. Этот период профессионального саморазвития должен сопровождаться постепенным повышением социального статуса молодых сотрудников, улучшением (по возможности) материально-бытовых условий.

Началом третьего этапа можно считать выполнение основных задач периода адаптации молодого сотрудника, т.е. адаптацию к условиям и содержанию деятельности, а также принятие коллективом молодого сотрудника [36, с. 141].

Вступив в этап профессионального становления, молодой сотрудник приобретает большую самостоятельность вследствие снятия опеки наставника, который теперь обретает роль советчика и консультанта лишь по наиболее сложным и ответственным вопросам.

Основными задачами третьего этапа являются:

1. Совершенствование в избранной профессии, достижение успеха, одобрения, признания и авторитета у коллег.
2. Приобретение заинтересованности в самом процессе работы новых навыков и понимания закономерностей явлений в сфере правопорядка.
3. Реализация своих целей, способностей, развитие собственной личности через профессиональную деятельность, стремление к личностному росту.

По окончании процесса адаптации можно считать в основном удовлетворенной потребность в принадлежности к социальной общности, и основным мотивообразующим фактором становится потребность в уважении, почитании, признании компетентности в своем деле, одобрении опытными коллегами. Соответственно образуется достаточно широкий спектр мотивов, которые необходимо учитывать и использовать в работе. Это могут быть желания: быть лучшим в своем деле; превзойти кого-либо; повысить свой социальный статус и тем самым возвыситься в глазах окружающих; приобрести авторитет; улучшить материальное благосостояние и т.д.

Решая задачи данного этапа, целесообразно использовать мотивы достижения, вводя в деятельность молодого сотрудника элементы соревновательности, соперничества, здоровой конкуренции [30, с. 88].

С учетом данных психологии самоуправления профессиональным развитием молодых сотрудников должно осуществляться в следующих направлениях:

- формирование мотивации достижения устойчивой адаптации к оперативно-служебной деятельности;
- формирование самокритичного, требовательного отношения к себе и развитие потребности в профессиональном росте;
- самопознание и адекватная самооценка уровня развития знаний, психических свойств и качеств личности относительно требований, предъявляемых конкретной профессией;
- формулирование основных задач и составление индивидуального плана профессионального развития с определением способов и средств их реализации;
- выполнение задач и индивидуального плана профессионального развития в повседневном служебной деятельности.

Одним их методов, позволяющих решить задачу профессиональной адаптации молодого сотрудника, является психологическое моделирование применения комплекса методических способов и средств, Моделируются мотивационные, познавательные, волевые, психомоторные явления и трудности, переживаемые и преодолеваемые молодыми сотрудниками в период адаптации [45, с. 312].

Мотивационные явления и трудности моделируются:

- созданием обстановки подчинения узких профессиональных интересов долговременным конечным общественным интересам людей;
- проигрыванием ситуаций, активизирующих мотивы внимательного, гуманного отношения к спецконтингенту и разрешения всех вопросов взаимоотношений с ними в строгом соответствии с требованиями;
- развитием мотивов самоконтроля, самооценки самоуправления, самовоспитания, самообучения;
- созданием соревновательной обстановки;

- приданием большого значения результатам профессионально-психологической подготовки в период адаптации и развития интереса к достижению высоких результатов.

Познавательные явления и трудности моделируются:

- реальным воспитанием явлений и процессов, типичных для психологически трудных ситуаций служебной деятельности и тренировки в их правильном восприятии;

- целенаправленной тренировкой ощущений, наблюдательности, внимания, памяти, представлений;

- созданием сложных условий познания, требующих напряжения, мышления и активизации его форм, видов, методов качеств;

- активизацией процессов осмысленной, обоснованной подготовки выводов, оценок решений и действий;

- моделированием условий нехватки информации, чрезмерного обилия ее, противоречивости, неточности;

- тренировкой в решении познавательных задач в ходе решения познавательных задач;

- тренировкой в решении познавательных задач в состоянии эмоционального стресса и полях.

Эмоционально-волевые явления и трудности моделируются:

- созданием соревновательной обстановки;

- ограничением времени выполнения задания;

- моделированием ситуаций неизвестности, неожиданности, новизны;

- моделированием ситуаций риска, опасности, ответственности;

- тренировкой в регулировании собственного эмоционального регулирования;

- тренировкой в выполнении действий в состоянии усталости;

- побуждением к активному поиску наилучшего способа решения задачи;

- созданием обстановки, требующей постоянного проявления бдительности, высокого напряжения в поддержании готовности к неожиданностям;

- формированием уверенности в себе, в своих товарищах, руководителях [53, с. 299].

Таким образом, исходя из изложенного в данном параграфе работы материала можно сделать следующие краткие выводы.

На процесс адаптации вновь принятых сотрудников уголовно-исполнительной системы оказывают влияние как объективные факторы, так и субъективные. Среди первых ведущее место занимают условия труда и его организация, оплата труда и формы материального стимулирования, содержание труда, жесткость норм, гигиенические условия и т.д. Вторые связаны с индивидуальными особенностями сотрудников, а именно: теоретическая и физическая подготовка, уровень коммуникативных качеств, уровень самооценки. Т.е. процесс адаптации проходит в зависимости от характера производственной среды и личности самого работника УИС.

Для успешной адаптации в уголовно-исполнительной системе должна проводиться поэтапная работа (соответствующая этапам адаптации): изучение контингента перспективных кандидатов в вузе, исследование психологом с целью выявления причин выбора сферы деятельности и психологической устойчивости и коммуникабельности – в первое время работы в исправительном учреждении; наблюдение за стажирующимися сотрудниками; помощь в закреплении и совершенствовании полученных знаний, умений и навыков в процессе службы.

Решение этих задач входит в профессиональную компетенцию работников кадрового аппарата и отделов по работе с личным составом, специалистов центров психодиагностики, практических психологов УИС.

Выводы по 1 главе

1. В психологической литературе четко описаны три этапа адаптации личности при поступлении на новое место работы. Первый этап начинается в процессе обучения в ведомственном учебном заведении и включает в себя освоение профессиональных знаний, изучение специфики профессии. На втором этапе происходит социализация молодого сотрудника в коллективе, получение и упрочение профессиональных навыков и умений. Третий этап характеризуется становлением сотрудника как профессионала в своей специальности, личностным ростом и самодостаточностью.

2. Процесс профессиональной адаптации достаточно сложен, так как испытывает на себе влияние внешних и внутренних факторов развития. Такими факторами могут выступать психофизиологические особенности сотрудника, особенности его характера, организация процесса профессионального обучения в ведомственном учебном заведении, материально-техническое оснащение профессиональной деятельности, психологическая поддержка во время несения службы и многое другое.

3. Для того, чтобы процесс профессиональной адаптации молодого сотрудника проходил успешно, необходима особая организация образовательной и профессиональной среды: психофизиологический и психосоциальный отбор кандидатов на учебу в ведомственные учебные заведения, изучение личности обучаемых на протяжении всего периода обучения, психологическая поддержка сотрудников в период их обучения и в первое время работы в уголовно-исполнительной системе, оказание профессиональной помощи в освоении профессии.

4. Организация и оказание всех видов помощи и поддержки молодому сотруднику уголовно-исполнительной системы является обязанностью работников кадровых аппаратов, психологов уголовно-исполнительной системы, непосредственных руководителей и наставников молодых сотрудников УИС.

2. ОПЫТНО - ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ, ОБУЧАЮЩИХСЯ В ВЕДОМСТВЕННЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

2.1. Организационные основы опытно-экспериментальной работы с молодыми сотрудниками уголовно-исполнительной системы

Базой нашего исследования был определен Институт повышения квалификации и переподготовки Костанайской академии МВД Республики Казахстан имени Ш. Кабылбаева. В исследовании приняли участие сотрудники исправительных учреждений Республики Казахстан – слушатели Института повышения квалификации и переподготовки.

Исследование включало в себя 3 этапа.

1. На первом этапе исследования изучался актуальный уровень профессиональной адаптации сотрудников, включающий такие характеристики личности как принятие себя, принятие других, эмоциональный комфорт, эскапизм и адаптивность и выявлялся уровень проявления личностной и ситуативной тревожности как формы проявления адаптации.

В период с февраля по сентябрь 2017 года со слушателями Института повышения квалификации и переподготовки, прибывшими на курсы, проводилось психодиагностическое исследование. В исследовании приняло участие 5 учебных групп, сформированных по профессиональным категориям и срокам обучения:

1) дежурные помощники начальников исправительных учреждений, начальники, старшие инспекторы дежурной частей УИС (17 сотрудников), срок обучения – 20.02 – 4.03.2017 г.;

2) начальники отделов, отрядов УИС (16 сотрудников), срок обучения – 27.03 – 8.04.2017 г.;

3) начальники, старшие инспекторы отделов спецучета УИС (16 сотрудников), срок обучения – 10.04 – 22.04.2017 г;

4) начальники отделов контролерской службы УИС (16 сотрудников), срок обучения – 15.05 – 27.05.2017 г;

5) контролеры, начальники караулов и старшие по корпусу ИУ (16 сотрудников), срок обучения – 4.09 – 16.09.2017 г.

Диагностическая работа с каждым сотрудником проводилась индивидуально. В результате проведенной психодиагностической работы из 81 сотрудника, принявшего участие в первичном исследовании, нами были отобраны 30 молодых сотрудников в возрасте от 21 до 24 лет для участия в социально-психологическом тренинге (учитывалось также желание молодых сотрудников принять участие в тренинге).

2. На втором этапе проводился социально-психологический тренинг, направленный на оптимизацию процесса адаптации молодых сотрудников. Социально-психологический тренинг проводился с молодыми сотрудниками в течение двух недель, ежедневно в рабочие дни, включая субботу, по 2 академических часа. Сроки проведения тренинга обусловлены периодом обучения слушателей в Институте повышения квалификации и переподготовки.

Общий объем выборки составил 30 человек, мужчины в возрасте от 21 до 30 лет. Количество участников тренинга в каждой группе составлял от 5 до 7 человек, всего тренинговых групп – 5 (по количеству категорий).

3. На третьем этапе определялась эффективность проведенных тренинговых мероприятий, их влияние на текущий уровень профессиональной адаптации сотрудников. Для этого с сотрудниками - участниками тренинга проводилось повторное тестирование, и выявленные результаты сравнивались с результатами, полученными до проведения тренинга.

По окончании проведения тренинга, спустя две недели после первого тестирования с сотрудниками - участниками тренинга было проведено

повторное исследование уровня адаптации, самопринятия и принятия других. Полученные результаты сравнивались.

2.2. Методы и методики исследования

Для выполнения поставленных задач нами использовались следующие методы исследования:

- наблюдение за молодыми сотрудниками исправительных учреждений в ходе исследования;

- беседа;

- стандартизованные самоотчеты:

1. Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда;

2. Методика «Шкала самооценки» Спилбергера – Ханина;

3. Шкала «Сила Я» ММРІ.

- проективная методика «Тест на самооценку»;

Наблюдение – научный метод исследования, не ограниченный простой регистрацией фактов, а научно объясняющий причины того или иного психологического явления; это целенаправленный сбор психологических фактов поведения и деятельности личности с целью последующего их анализа.

Требования к проведению наблюдения:

- сохранение естественности психических проявлений;
- процесс наблюдения должен быть целенаправленным;
- обязательная фиксация результатов.

Процессы общей процедуры наблюдения (программа наблюдения) включают в себя:

- определение задачи и цели (для чего? с какой целью?);
- определение объекта, предмета и ситуации (что наблюдать?);

- выбор способа наблюдения, наименее влияющего на исследуемый объект и наиболее обеспечивающего сбор необходимой информации (как наблюдать?);

- установка временных рамок наблюдения и составление его графика (как долго наблюдение должно вестись?);

- выборка способа регистрации наблюдаемого и разработка бланков регистрации наблюдаемого по необходимости (как вести записи?);

- определение способа обработки и интерпретации полученной информации (каков результат?).

Различают следующие, дополняющие друг друга, виды наблюдения:

- кратковременное (срез) и продолжительное/лонгитюдное (продолжающееся на протяжении длительного времени, например, наблюдение за психическим состоянием осужденного в период всего срока отбывания наказания);

- непосредственное и опосредованное (предполагающее применение вспомогательных средств, например, видеоаппаратуры);

- выборочное (направленное на отслеживание отдельных параметров наблюдаемого) и сплошное (фиксирующее любые проявления и изменения объекта наблюдения в определенных ситуациях).

Особую разновидность составляет включенное наблюдение, при котором наблюдатель становится членом исследуемой группы, наблюдая за происходящими в ней процессами «изнутри» (например, при исследовании малых групп в социальной психологии).

В зависимости выбранного объекта, внешнего (поведенческие акты, действия, физиологические изменения) или внутреннего (переживания, мысли, психические состояния и процессы) различаются две основные вариации метода наблюдения: объективное наблюдение и самонаблюдение.

Метод объективного наблюдения — это стратегия исследования с регистрацией внешних (поведенческих, психофизиологических и др.) характеристик или изменений наблюдаемого объекта. Как правило, эта

разновидность наблюдения выступает в качестве предварительного этапа перед планированием и осуществлением эксперимента.

Метод самонаблюдения — это стратегия получения эмпирических данных посредством наблюдения за самим собой, собственными психическими состояниями и процессами. Элементы этого метода лежат в основе практически любого психологического исследования. Посредством сопоставления результатов самонаблюдения, представленных в самоотчете (вербализированном протоколе о текущей индивидуальной жизни), с аналогичным отображением самонаблюдения других людей, устанавливается их принципиальное родство, а затем производится сравнение данных внутреннего опыта с внешними проявлениями психики.

К методам самонаблюдения относятся классическая интроспекция, разработанная в рамках интроспективной психологии (В.Вундт), и феноменологическое самонаблюдение.

Интроспекция (от лат. *Introspecto* — смотрю внутрь) — метод психологического самоанализа, который заключается в наблюдении собственных психических процессов, без использования каких-либо вспомогательных средств, инструментов или эталонов.

Мы использовали непосредственное кратковременное наблюдение-срез, выборочно отмечая поведенческие проявления синдрома «эмоционального выгорания». [41, с. 234]

Беседа. Этот метод психического исследования нами применялся с целью анализа образа жизни испытуемых. [41, с. 54] Особое значение уделялось вопросам, касающимся взаимоотношений с руководством учреждения, коллегами, родственниками, а также с осужденными в процессе выполнения профессиональных действий.

Беседа проводилась по следующей схеме:

1) знакомство и налаживание контакта с испытуемыми. Разъяснение цели проводимых исследовательских процедур. Выяснение отношения

испытуемых к проблеме формирования личности молодого сотрудника в процессе профессиональной адаптации;

2) отношения с родственниками, состав семьи, наличие конфликтных отношений, причины конфликтов;

3) отношение к службе, коллективу, в котором находится испытуемый, отношения с другими сотрудниками, конфликтные ситуации на службе, пути преодоления трудностей, конфликтов.

При проведении беседы нами были использованы открытые вопросы, что позволило респондентам более широко и эмоционально выразить мысли и чувства.

Нами также была использована технология присоединения, «отзеркаливания» позы, мимики, тембра и скорости речи, эмпатичное слушание и так далее.

Все это позволило создать более качественно эффективный, взаимный и тесный контакт с испытуемыми.

Стандартизированные самоотчеты. Для выявления особенностей социально-психологической адаптации респондентов использовалась методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда.

Методика представляет собой набор из 101 лаконичной характеристики, по которым испытуемый оценивает себя - своё актуальное «Я» (см. Приложение 1). Данный опросник снабжен шкалой лжи, которая позволяет судить о неискренности ответов. В результате подсчитываются ответы испытуемых по пятнадцати шкалам (получаются «сырые» баллы), и на основе сырых баллов по формулам высчитываются интегральные показатели уровня адаптации.

В результате использования методики получены:

- показатели социально - психологической адаптации: самопринятие, принятие другого человека, интернальность, эмоциональный комфорт, стремление к доминированию,

- показатели дезадаптации: самоотвержение, конфликтность с другими людьми, эмоциональный дискомфорт, экстернальность, зависимость, уход от проблем,

- обобщенный показатель адаптации (разность суммарных баллов по адаптации и дезадаптации).

Данная методика позволяет выявить следующие показатели успешной социальной адаптации:

1. Общий уровень адаптации или дезадаптации - характеризует, насколько человек адаптирован к среде на данный момент в целом, не выделяя отдельные параметры. Высокие и средние значения здесь свидетельствуют об адаптации, а низкие - о дезадаптации.

2. Принятие себя - этот показатель позволяет выявить, насколько человек принимает себя таким, какой он есть, а так же адекватность восприятия человеком самого себя. Средние и незначительно превышающие их значения являются нормальными. Если уровень самопринятия у человека ниже среднего, то он, скорее всего, испытывает значительные внутриличностные конфликты, не принимает себя; возможно, такой человек нуждается в квалифицированной помощи. Слишком высокие значения свидетельствуют о завышенном самомнении, чувстве превосходства по отношению к окружающим.

3. Принятие других - этот показатель позволяет выявить, насколько человек принимает окружающих его людей такими, какие они есть, а также адекватность восприятия человеком окружающих людей и тех социальных групп, членом которых он является. Средние и незначительно превышающие их значения являются нормальными. Если уровень принятия других у человека ниже среднего, то это свидетельствует о социальной дезадаптации человека, некомфортности его пребывания в данных социальных группах. Сильно заниженные показатели могут свидетельствовать о высокомерном отношении человека к окружающим, чувстве собственного превосходства. Слишком высокие значения свидетельствуют о конформности поведения

человека, его безоговорочном принятии норм и ценностей группы. Такой человек, как правило, не способен на значительные самостоятельные поступки.

4. Эмоциональная комфортность - показатель, определяющий насколько человек доволен или недоволен ситуацией в целом, а так же своей деятельностью и своим социальным окружением. Для данного показателя нормальными считаются средние значения и выше среднего. Значения ниже среднего уровня свидетельствуют об эмоциональном дискомфорте, что в свою очередь приводит к повышению тревожности и неуверенности в себе. Эмоциональный дискомфорт может приводить к дезадаптации, с одной стороны, и является ее симптомом - с другой.

5. Интернальность - одна из сторон локуса контроля человека, свидетельствует о склонности субъекта принимать ответственность за свою жизнь и поступки, а так же за свои успехи и неудачи на себя; такой человек, как правило, выбирает активный тип адаптации. Противоположностью интернальности является экстернальность - склонность человека приписывать ответственность за все происходящее с ним окружающим людям, погодным условиям, политике государства и т.д. Такой человек чаще всего выбирает смешанный тип адаптации. Высокие значения данного показателя свидетельствуют о выраженной интернальности; средние - о смешанном локусе контроля; низкие - о выраженной экстернальности.

6. Стремление к доминированию - показывает, насколько у человека выражены лидерские качества и стремление держать ситуацию под контролем. Высокие значения данного показателя свидетельствуют о ярко выраженных лидерских чертах и, как правило, сочетаются с ярко выраженной интернальностью. Средние значения свидетельствуют об умеренных лидерских склонностях. Низкие значения могут свидетельствовать о высокой конформности человека, его стремлении следовать за группой, подчиняться приказам; такие люди практически не способны к принятию самостоятельных решений и в сложных ситуациях

выбирают пассивный тип адаптации; при отсутствии лидера, берущего на себя ответственность, такие люди, чаще всего оказываются дезадаптированными.

7. Эскапизм - стремление к уходу от проблем. Это явление основывается на склонности человека к использованию таких защитных механизмов, как отрицание (заявление того, что проблемы просто не существует) и рационализация (нахождение убедительных оправданий для бездеятельности, «объективных» причин, по которым проблема не может быть разрешена). Средние значения данного показателя свидетельствуют о том, что человек объективно оценивает потенциальную разрешимость стоящих перед ним задач, но при этом он отказывается от слишком трудных. При высоких значениях человек бежит от реальности, старается не замечать возникающие перед ним трудности и препятствия такой путь, как правило, ведет к дезадаптации. При низких значениях эскапизма человек в полной мере принимает на себя ответственность за свою жизнь и берется за решение всех проблем, мешающих достижению цели [47, с. 457-465].

Методика «Шкала самооценки» Спилбергера - Ю. Ханина. Шкала состоит из двух частей по 20 заданий в каждой (см. Приложение 2). Первая шкала предназначена для определения того, как человек чувствует себя сейчас, в данный момент, то есть диагностики актуального состояния (ситуативная тревога). Задания второй шкалы направлены на выяснение того, как субъект чувствует себя обычно, то есть диагностируется тревожность как свойство личности (личностная тревожность).

Измерение тревожности как свойства личности особенно важно, так как это свойство во многом обуславливает поведение субъекта. Определенный уровень тревожности – естественная и обязательная особенность активной деятельности личности. У каждого человека существует свой оптимальный, или желательный, уровень тревожности – это так называемая полезная тревожность. Оценка человеком своего состояния в

этом отношении является для него существенным компонентом самоконтроля и самовоспитания.

Под **личностной** тревожностью понимается устойчивая индивидуальная характеристика, отражающая предрасположенность субъекта к тревоге и предполагающая наличие у него тенденции воспринимать достаточно широкий «веер» ситуаций, как угрожающие, отвечая на каждую из них определенной реакцией. Как предрасположенность, личная тревожность активизируется при восприятии определенных стимулов, расцениваемых человеком как опасные самооценке, самоуважению. **Ситуативная** или **реактивная** тревожность как состояние характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: напряжением, беспокойством, озабоченностью, нервозностью. Это состояние возникает как эмоциональная реакция на стрессовую ситуацию и может быть разным по интенсивности и динамичности во времени.

Личности, относимые к категории высокотревожных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Если тест выражает у испытуемого высокий показатель личностной тревожности, то это дает основание предполагать у него появление состояния тревожности в разнообразных ситуациях, особенно когда они касаются оценки его компетенции и престижа.

Каждое высказывание, включенное в опросник, оценивается респондентами по 4-балльной шкале. Значение для каждой из шкал высчитывается по формулам в соответствии с ключом:

При обработке данных подсчитывается сумма чисел, записанных при ответе на утверждения № 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18 – (C_1), затем сумма остальных цифр, № 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20 – (C_2). Затем высчитывается показатель уровня реактивной тревожности:

$$PT = C_1 - C_2 + 50.$$

Аналогичным образом подсчитывается уровень личностной тревожности:

$$ЛТ = C_1 - C_2 + 35,$$

Где C_1 – сумма цифр – ответов на утверждения № 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40.

C_2 – сумма остальных цифр по пунктам № 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39.

Если полученная сумма меньше 30 – это показатель низкой тревожности, 31 – 45 – умеренная тревожность, 46 и более – высокая тревожность [48, с. 32-34].

Шкала «Сила Я» ММРІ. Важным для самооценки является установление силы собственного Я, что определяется шкалой опросника ММРІ в балльных оценках.

Опросник содержит 64 утверждения, с которыми испытуемый либо соглашается, либо нет (см. Приложение 3). Инструкция испытуемому: «Прочитав каждое утверждение, решите для себя, согласны Вы с ним или не согласны. В случае согласия поставьте рядом знак «+», в противном случае – знак «-». Будьте внимательны при выполнении этой работы, в то же время старайтесь подолгу не задерживаться и не раздумывать по поводу отдельного утверждения».

При обработке результатов учитывается количество совпадений с ключами. За каждое совпадение – 1 балл.

«+»: 1, 5, 7, 12, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26, 27, 28, 33, 35, 38, 40, 42, 45, 47, 48, 49, 55, 56.

«-»: 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 31, 32, 34, 36, 37, 39, 41, 43, 44, 46, 50, 51, 52, 53, 54, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64.

Чем больше испытуемый набрал баллов, тем выше сила «Я». Сила «Я» говорит о личностной зрелости, реалистичности, рациональности суждений и поступков, объективности оценок. Личность с высокой оценкой обладает спокойствием с высоким самообладанием, избегает конфликтных ситуаций, не позволяет эмоциям заслонить реальные факты, ответственна. Личность с

низкой оценкой позволяет эмоциям управлять собой, не объективна, переменчива в отношениях и интересах, беспокойна. [48, с. 65-79]

Проективная методика «Тест на самооценку». Тест состоит из набора слов, характеризующих отдельные качества личности (см. Приложение 4). Испытуемому необходимо составить два ряда слов по 10-20 в каждом. В первый ряд помещаются слова, которые характеризуют идеал испытуемого, во второй – антиидеал, те качества, которыми человек, по мнению испытуемого, обладать не должен. Из каждого ряда затем выбираются черты, которыми, как кажется испытуемому, он обладает.

Для обработки результатов необходимо число положительных черт, которые приписывает себе испытуемый, поделить на число слов, помещенных в столбце «Мой идеал». Если результат близок к единице, то испытуемый, скорее всего, себя переоценивает. Результат, близкий к нулю, свидетельствует о недооценке и повышенной самокритичности. При результате, близком к 0,5 отмечается нормальная, средняя самооценка, человек достаточно критически себя воспринимает.

Таким же способом делаются выводы на основании сравнения выделенных отрицательных качеств со столбцом «Антиидеал». Здесь результат, близкий к нулю, свидетельствует о завышенной самооценке, к единице – заниженной, к 0,5 – нормальной.

Человек с адекватной самооценкой трезво оценивает свои успехи и неудачи, одобрение и неодобрение окружающих, ему свойственно критическое отношение к себе и оценке окружающих.

Человек с завышенной самооценкой ставит перед собой более высокие цели, чем те, которые он может достичь, относится подчеркнуто независимо к одобрению окружающих, ему могут быть свойственны зазнайство, высокомерие, стремление к превосходству. Такой человек недостаточно самокритичен в оценке своих успехов и неудач.

Человек с заниженной самооценкой ставит перед собой более низкие цели, чем те, которых он может достичь, преувеличивает значение неудач,

остро нуждается в поддержке окружающих, ему свойственна недооценка своих сил и возможностей [6, с. 116].

2.3. Анализ и интерпретация результатов опытно-экспериментальной работы

В нашем исследовании для проверки гипотезы о случайности различия (сходства) параметров мы используем один из основных параметральных критериев - t -критерий Стьюдента, т.е. с помощью t -критерия мы оцениваем уровень значимости различий полученных в ходе эксперимента. Предварительно принимается нулевая гипотеза о сходстве полученных данных по исследуемым факторам.

Для опровержения или принятия используется таблица квантилей t -критерия Стьюдента для предварительной вероятности $L = 0,95; 0,99; 0,999$ с V степенями свободы.

Данная таблица необходима для сравнения полученного результата вычисления t -экспериментального с квантилями t -критерия Стьюдента.

По числу степеней мы определим квантили $t(L; V)$ и тогда принимается нулевая гипотеза о сходстве либо $t_{экспер} > t$ при $L = 0,01$ и тогда принимается альтернативная гипотеза.

В случае $t(L = 0,05) < t_{экспер} < t(L = 0,01)$ принимается решение увеличить число вариаций.

Формула для расчета t -критерия Стьюдента

$$t = \frac{|\bar{x}_1 - \bar{x}_2|}{\sqrt{|m_1^2 + m_2^2|}} ;$$

где x_1 – среднее значение переменной по одной выборке данных;

x_2 – среднее значение переменной по другой выборке данных;

m_1 и m_2 – интегрированные показатели отклонений частных значений из двух сравниваемых выборок от соответствующих им средних величин m_1 и m_2 вычисляются по следующим формулам:

$$m_1^2 = \frac{\bar{S}_1^2}{n_1}; m_2^2 = \frac{\bar{S}_2^2}{n_2};$$

где, S_1^2 – выборочная дисперсия первой переменной;

S_2^2 – выборочная дисперсия второй переменной;

n_1 – число частных значений переменных в первой выборке;

n_2 – число частных значений переменных по второй выборке.

Дисперсия определится по формуле:

$$\bar{S}_1^2 = \frac{1}{n_1} \sum_{k=1}^n (x_{k_1} - \bar{x}_1)^2$$

$$\bar{S}_2^2 = \frac{1}{n_2} \sum_{k=1}^n (x_{k_2} - \bar{x}_2)^2$$

Число степеней свободы:

$$V = n_1 + n_2 - 2,$$

где n_1 – количество вариантов в первом вариационном ряду;

n_2 – количество вариантов во втором вариационном ряду.

В нашем эксперименте:

$$V = 30 + 30 - 2 = 58$$

Поэтому t -критерию Стьюдента для данного числа степеней свободы при $L = 0,01$ будет: $t >$ чем 2,72 – значимо; $t <$ чем 2,72 – не существует; $t >$ чем 2,03 но $<$ чем 2,72 – нужно увеличить количество выборки.

Результаты произведенных нами расчетов по оцениванию уровня значимости различий, полученных в ходе эксперимента занесены в таблицы.

Связь между факторами, имеющими значимость различий $> 2,72$ мы рассчитали по коэффициенту линейной корреляции:

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^n [(x_i - \bar{x}) \cdot (y_i - \bar{y})]}{n \cdot \sqrt{S_x^2 \cdot S_y^2}},$$

r_{xy} – коэффициент линейной корреляции;

x, y – средние выборочные значения сравниваемых величин;

x_i, y_i – частные выборочные значения сравниваемых величин;

n – общее число величин в сравниваемых рядах показателей;

S_x^2, S_y^2 – дисперсии, отклонения сравниваемых величин от средних

значений.

При:

а) $-0,5 < r_{xy} < 0$ – принимается гипотеза о слабой обратно пропорциональной связи между изучаемыми факторами;

б) $0 < r_{xy} < 0,5$ – принимается гипотеза о слабой прямо пропорциональной связи между изучаемыми факторами;

в) $0,5 < r_{xy} < 1$ – принимается гипотеза о значимой обратно пропорциональной связи между изучаемыми факторами;

г) $0,5 < r_{xy} < 1$ – принимается гипотеза о значимой прямо пропорциональной связи между изучаемыми факторами;

д) $r_{xy} = 0$ – принимается гипотеза об отсутствии связи между факторами.

Результаты расчетов коэффициента корреляции Пирсона по изучаемым факторам занесены в таблицы.

В группе сотрудников при первичном психодиагностическом обследовании получены следующие результаты (средние баллы) (Приложение 6).

Средний показатель реактивной тревожности в группе равен 43,5 балла, что соответствует умеренному значению. Средний показатель личностной тревожности несколько выше, составляет 48,8 балла, что

интерпретируется как высокий уровень. В этом случае сотрудники, скорее всего, проявляют склонность к появлению состояния тревоги в ситуациях оценки их психологического состояния. Следует снизить субъективную значимость ситуации и задач и перенести акцент на осмысление целей жизни и деятельности и формирование чувства уверенности в будущем.

Средний показатель группы по шкале «Сила Я» ММРІ составляет 40,1 балла (62,7%). Можно говорить о личностной зрелости, рациональности и реалистичности суждений и поступков молодых специалистов, стремлении в целом избегать конфликтных ситуаций, ответственности за свои слова и действия.

Фактор самооценки составляет 0,53 балла, то есть в целом группа сотрудников имеет адекватную самооценку.

Чтобы доказать гипотезу о необходимости применения специального комплекса социально-психологических методов для развития адаптивных возможностей психики сотрудников УИС мы сопоставляем значения тестов Спилбергера – Ханина, шкалы «Сила Я» ММРІ (как измеряющих биологически обусловленные свойства личности - тревожность, силу Я) со значениями теста по измерению уровня самооценки (как результата восприятия и понимания личности другого) (см. таблицу 1).

Таблица 1. Сводная таблица результатов расчета коэффициента корреляции Пирсона по шкалам тестов Спилбергера – Ханина, шкалы «Сила Я» ММРІ и самооценки

	самооценка
Реактивная тревожность	0,26
Личностная тревожность	-0,27
Сила Я	0,57

Просчет фактора личностной тревожности по коэффициенту корреляции Пирсона показал наличие значимой прямо пропорциональной связи между силой Я и самооценкой личности. Уверенность в себе, своих силах, личностная зрелость, реалистичность порождает адекватную самооценку личности. Вместе с тем сильная личность слишком рациональна, чтобы вникать в мир переживаний и чувств другого человека.

Слабая прямо пропорциональная связь прослеживается между уровнем реактивной тревожности и самооценкой. Ситуационная тревожность не является изначально негативной чертой. Определенный уровень тревожности – естественная и обязательная особенность активной личности. «Полезная тревога» повышает самооценку личности, делает человека энергичным, целеустремленным.

Однако повышенный уровень личностной тревожности наоборот может снизить качество самооценки личности. Прослеживается слабая обратно пропорциональная связь между уровнем личностной тревожности и самооценкой личности: чем выше личностная тревожность, тем ниже самооценка. Повышенная личностная тревожность ведет к стрессовому состоянию, а это, в свою очередь, сказывается на общем самочувствии, настроении, активности личности, приводит к упадку сил и, как следствие, понижению самооценки.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что индивидуально-типологические особенности личности оказывают влияние на формирование адаптивных способностей личности молодого сотрудника УИС.

На втором этапе мы проводили социально-психологический тренинг, направленный на формирование адаптивных возможностей психики молодых сотрудников УИС.

Тренинговые занятия проходили ежедневно, с понедельника по субботу, в течение 2-х недель, длительность одного занятия составляла 100 минут (2 академических часа).

На третьем этапе исследования нами определялась влияние проведенных тренинговых занятий на уровень адаптации сотрудников и проводилось повторное диагностическое исследование психологических качеств молодых сотрудников. Полученные результаты сравнивались с результатами до проведения тренинга

Данный этап исследования позволил заключить, что под влиянием тренинга в группе новых сотрудников активно разворачиваются динамические процессы.

В результате проведения тренинга с молодыми сотрудниками у респондентов изменились показатели в сторону повышения адаптации, самопринятия и принятия других (см. таблицу 2).

Таблица 2. Показатели социально-психологической адаптации молодых сотрудников ИУ (до и после проведения тренинга) (%)

Уровень проявления в процентах	Адаптация сотрудника		Принятие себя как сотрудника		Принятие других сотрудников	
	До тренинга	После тренинга	До тренинга	После тренинга	До тренинга	После тренинга
Низкий	12	2	14	8	29	6
Средний	68	40	76	70	66	58
Высокий	20	58	10	22	5	26

Количество низких показателей уменьшилось, в то время как средние и высокие значения стали проявляться значительно чаще.

В группе респондентов низкий уровень адаптации стал наблюдаться на 10% реже, чем до проведения тренинга, количество респондентов, чей уровень адаптации стал высоким, возросло на 38%. Уровень принятия себя

возрос до средних значений в 6% случаев, высокий уровень принятия себя после тренинга стал наблюдаться на 12% чаще, чем до тренинга. Изменения произошли так же в графе «Принятие других», а именно низкий уровень данного показателя констатировался на 23% реже, высокий уровень принятия других показали на 21% респондентов больше, чем до тренинга.

В то же время изменились показатели эмоциональной комфортности и ситуативной тревожности (см. таблицу 3).

Таблица 3. Показатели тревожности при адаптации молодых сотрудников ИУ (до и после тренинга) (%):

Уровень проявления	Эмоциональная комфортность сотрудника		Ситуативная тревожность сотрудника	
	До тренинга	После тренинга	До тренинга	После тренинга
Низкий	17	5	15	36
Средний	63	50	53	60
Высокий	20	40	32	4

Поскольку уровень адаптированности молодых сотрудников возрос, стала снижаться ситуативная тревожность, как форма проявления адаптации и, как следствие, возрос уровень эмоциональной комфортности.

Таким образом, уровень ситуативной тревожности снизился у 28% респондентов, и в то же время на 21% чаще стал наблюдаться низкий уровень тревожности. Низкий уровень эмоциональной комфортности уменьшился на 12%, высокий уровень эмоциональной комфортности после тренинга стал наблюдаться на 25% чаще, чем до тренинга.

Таким образом, проведение социально - психологического тренинга эффективно способствует развитию адаптационных возможностей молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы.

2.4. Методики развития адаптивных возможностей психики сотрудников УИС, обучающихся в ведомственных учебных заведениях

Опыт показывает, что проведение подготовки сотрудников УИС к действиям в особо сложных условиях: при внезапном обострении криминогенной обстановки, вооруженном противодействии, массовых беспорядках, агрессивном поведении лиц при выполнении служебных действий и др. – сталкивается с рядом психологических барьеров. Это:

- установки молодых сотрудников действовать строго по команде;
- слабость гуманитарной и психологической подготовки сотрудников;
- уклон на силовое воздействие на граждан;
- стремление решать с позиций соответствия - несоответствия пунктам инструкций;
- завышенная самооценка в способности разбираться в людях.

Осуществляя психологическую подготовку сотрудников к действиям в экстремальных условиях, к которым относятся вышеперечисленные ситуации, необходимо ставить целью устранение этих проблем и положительное влияние на изменения личности сотрудников.

Психологическая подготовка сотрудников УИС призвана сформировать у них профессионально-психологические знания, умения, навыки, профессионально значимые качества и тем самым обеспечить успешное решение стоящих перед ними задач.

Задачами тренинга по подготовке сотрудников УИС, обучающихся в ведомственных учебных заведениях, к действиям в особо сложных условиях: при внезапном обострении криминогенной обстановки, вооруженном

противодействию, массовых беспорядках, агрессивном поведении лиц при выполнении служебных действий и др. - являются:

- вооружение сотрудников прикладными психологическими знаниями, необходимыми для осмысленных действий в психологически насыщенных условиях решения задач;

- формирование аналитико-психологических, технико-психологических и тактико-психологических навыков и умений;

- развитие специальных способностей, важных для успешного осуществления профессиональных действий при особо сложных условиях;

- повышение профессионально-психологической устойчивости;

- развитие профессионально-психологической ориентированности личности, выражающейся в постоянном внимании, стремлении, привычке к выявлению и учету психологических аспектов при выполнении профессиональных действий в особо сложных условиях;

- стимулирование активности сотрудников в решении профессиональных задач;

- обучение их преодолению психологических трудностей

- обеспечение психологической устойчивости сотрудников;

- формирование психологической установки для успешного выхода из силовых конфликтов, в том числе с применением оружия;

- формирование важных психологических качеств (эмоциональная устойчивость, наблюдательность, память, мышление, внимание);

- повышение уверенности в себе и в своих товарищах [22, с. 400-402].

Экстремальная ситуация – всесторонний и суровый экзамен профессионализма сотрудника его подготовленности, сформированных ранее качеств и особенно психологической устойчивости во всех его составляющих.

В процессе реализации программы тренинга могут быть использованы следующие формы и методы работы:

«*Мини-лекция*» - неустойчивая форма преподнесения теоретического материала. Материал излагается на доступном для участников языке. Каждому термину необходимо дать определение. Теорию лучше объяснять, идя от общего к частному.

«*Мозговой штурм*» - применяется при необходимости выявить информированность участников по тому или иному вопросу, либо для получения обратной связи.

«*Работа в малых группах*» - применяется, когда нужно продемонстрировать сходства или различия определенных явлений, выработать стратегию или разработать план будущей работы, выяснить отношение различных групп участников к одному и тому же вопросу (в последнем случае группы формируются исходя из рода занятий или по другим критериям, например, врачи с врачами, полицейские с полицейскими).

«*Ролевая игра*» - применяется для моделирования поведения и эмоциональных реакций людей в тех или иных ситуациях путем конструирования игровой ситуации, в которой такое поведение предопределено заданными условиями.

«*Дискуссия*» - это совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения [19, с 220-225].

Приоритетное значение в методике проведения занятий имеет психологическое *моделирование* задач, условий и трудностей, могущих возникнуть при осуществлении служебной деятельности в сложных условиях. Это действенное психолого-педагогическое направление активизации профессиональных мыслей, качеств, намерений и действий, причем в приближенных к типично профессиональным условиям, что при многократных повторениях приводит к их нужному развитию.

Есть два взаимосвязанных пути психологического моделирования:

1. Первый путь — приближение внешних условий занятий к реальным условиям профессиональных действий, т.е. воспроизводству внешней картины этих действий. Это позволяет участникам тренинга чувственно воспринимать реальность и в какой-то степени ощутить себя участниками реальных событий.

2. Второй путь — приближение внутренних условий (психических состояний, переживаний, напряжения психологических качеств, преодоления психологических трудностей и пр.) к тем, которые будут у них при выполнении профессиональных действий в сложных условиях (воспроизводство «души» реальных действий и обстановки) Для этого нужно насыщение занятий трудными задачами, повышенной ответственностью, сложными препятствиями, лимитированием времени, сложностями понимания и оценки обстановки, элементами риска, опасности, внезапности, необычности, быстрого изменения обстановки, мощного противодействия преступного элемента (который отнюдь не занимается игрой в поддавки).

Важным требованием к проведению психологической подготовки сотрудников ОВД к служебной деятельности в экстремальных условиях является: непрерывность, систематичность, последовательность, организованность, мотивированность и активность самих участников занятия.

Материальное оснащение блоков настоящего тренинга требует особой подготовки и организации:

- аудитория, оснащенная флип-чартами, маркерами, аудио- и видеотехникой;
- пространство, удобное для эмоционально-волевых упражнений и моделирования реальных ситуаций (например учебные полигоны);
- помещение, удобное для проведения психорелаксационных упражнений;
- аудио- и видеоматериалы по теме занятия;
- раздаточные материалы для проведения психодиагностики.

Время для каждого занятия определяет сам тренер исходя из следующих условий:

1. Уровень профессиональной подготовки участников тренинга.
2. Заинтересованность и активность группы.
3. Степень проработки основной идеи занятия.
4. Достижение цели и задач занятия.

В связи с этими условиями тренер может увеличить или уменьшить количество времени, затрачиваемое на проведение занятия.

Группы участников рекомендуется комплектовать по 10-12 человек. Разный возрастной состав участников тренинга позволит им обсудить проблему многогранно, взглянуть с позиции разного возраста и разного уровня профессиональной подготовки.

Программа занятий может быть представлена следующими темами:

Тема 1. Командообразующий тренинг.

Тема 2. Преодоление психологических трудностей сотрудником УИС в напряженных ситуациях несения службы.

Тема 3. Психологическая готовность сотрудника полиции к выполнению служебных обязанностей в напряженных условиях.

Тема 4. Искусство самоуправления в экстремальных ситуациях.

Тема 5. Общение сотрудников дорожной полиции с «проблемными» гражданами при исполнении служебных обязанностей.

Тема 6. Релаксация и снятие напряжения.

Последовательность занятий в разработанной серии тренингов обусловлена следующим образом:

1. Для более эффективной работы в команде в последующих темах тренинга необходимо добиться от участников раскованности, доверительного отношения друг к другу. С этой целью командообразующий тренинг проводится в первую очередь. Другой целью командообразующего тренинга является то, что участникам необходимо практически убедиться в том, что успех работы, достижение командной цели не только в тренинге, но

и в реальных условиях несения службы зависит от того, насколько хорошо напарники знают, чувствуют друг друга и насколько они готовы нести друг за друга ответственность.

2. Тема «Преодоление психологических трудностей сотрудником УИС в напряженных ситуациях несения службы» проводится вторым этапом. Это обусловлено тем, что участники тренинга уже преодолели барьеры в общении друг с другом и для получения навыков дальнейшей работы по обучению действиям в напряженных условиях службы каждый сотрудник должен преодолеть собственные психологические трудности, могущие возникнуть в экстремальных условиях.

3. На третьем этапе, после того, как преодолены психологические трудности, в рамках темы «Психологическая готовность сотрудника полиции к выполнению служебных обязанностей в напряженных условиях» психолог обучает участников тренинга тому, как активизировать те психические состояния, которые помогают быть внимательным, смелым, рациональным, активным и осторожным в экстремальных ситуациях. С точки зрения специалиста по подготовке сотрудников специальных подразделений к действиям в экстремальных ситуациях В.Н. Смирнова, такие состояния называются «боевыми психическими состояниями»¹.

4. На четвертом этапе психолог обучает участников тренинга приемам саморегуляции не только при несении службы, но и за ее пределами, поскольку известно состояние сотрудников, когда они не могут регулировать свою собственную психику за пределами службы, и это негативно отражается на взаимоотношениях сотрудника в коллективе, в семье, с гражданами.

5. На пятом этапе, когда участниками тренинга освоены приемы саморегуляции в самых различных ситуациях, психолог обсуждает и прорабатывает тему общения с «проблемными гражданами». Задумка этого

¹ Смирнов В.Н. Профессионально-психологическое обеспечение деятельности сотрудников ОВД в экстремальных условиях: Учебно-методическое пособие. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2003. – 72 с.

тренинга заключается в том, что участники тренинга должны перенести полученные в тренинге знания не только на ситуацию таких действий, как массовые беспорядки, вооруженное противодействие, обострение криминогенной обстановки и пр., но и на такие ситуации, когда при выполнении служебных обязанностей приходится сталкиваться с неуравновешенными гражданами, представляющими опасность, как для окружающих, так и для самого сотрудника. В данной теме необходимо учитывать специфику служб полиции. И для сотрудников уголовно-исполнительной системы концепция данной темы строится несколько иначе, чем для сотрудников других служб.

6. На заключительном, шестом, этапе психолог должен помочь участникам тренинга получить релаксацию, для того, чтобы рефлексия содержания всей серии тренингов прошла намного эффективнее. Кроме того, психолог обучает участников тренинга приемам самостоятельного использования техник релаксации во время периодов отдыха от работы.

Цель командообразующего тренинга - достижение сплоченности и умения взаимодействовать в команде, а также чувствовать напарников в напряженных ситуациях служебной деятельности.

Задачами командообразующего тренинга являются:

- сформировать единые ценности, устойчивые традиции и ритуалы готовности к действиям в напряженных условиях;
- сформировать основные навыки группового взаимодействия – равновесие и спокойствие;
- развить умение понимать партнера на визуальном, интуитивном и речевом уровнях;
- сформировать способность создавать благоприятный климат и достигать высокой степени доверия;
- повысить ответственность и мотивацию к выполнению служебных задач [19, с. 340-345].

На первом этапе проведения представленной серии тренингов очень важно добиться того, чтобы участники представляли из себя единую команду, могущую действовать, как единый организм. Тренеру необходимо объяснить в своем приветствии участникам тренинга, что эффективность всей работы зависит от того, насколько доверительными сложатся взаимоотношения участников в группе. Очень важно обратить внимание участников на то, что умения работать слаженной командной работой обуславливают успех и в реальных условиях службы. Командная работа состоит из нескольких особенностей:

1. Знание психологических особенностей партнера по службе, членов команды.

2. Умение предсказать действия партнера или действия всех членов команды.

3. Умение предугадать слова и мысли партнеров.

4. Умение понимать партнера без слов.

5. Умение оказать партнеру поддержку, понять, когда ему эта поддержка нужна.

6. Умение подчиняться командиру группы. Иногда сотрудникам при исполнении задания собственные амбиции не позволяют подчиняться командиру, а это может приводить к провалу.

7. Умение командира отвечать за свою команду, правильно подавать сигналы к действию.

Все упражнения данной темы направлены на отработку вышеперечисленных умений.

В первую очередь тренеру необходимо провести знакомство и снять психологические барьеры в общении членов команды. Ничто не делает это лучше, чем командный юмор. Именно поэтому первые упражнения содержат юмор и направлены на снятие напряженности участников тренинга.

Введение правил групповой работы позволит тренеру установить дисциплину и порядок в группе. Первый лидер в данном случае – это тренер.

Если тренеру удастся установить лидерство и дисциплину в группе, а также добиться от участников тренинга понимания, насколько важна дисциплина и соблюдение правил, то можно рассчитывать на успех проведения всей серии тренингов.

Упражнения не только в данной теме, но и в последующих темах расположены в порядке возрастания сложности. Первые упражнения совсем легкие и не требуют от участников усиленной командной работы, внимательности и мобильности и с каждым следующим упражнением сложность усиливается, требует активизации все новых командных качеств от участников. При выполнении каждого следующего упражнения участники получают новые командные навыки

К примеру, упражнение «Я за тебя отвечаю» учит участников внимательно относиться к своим партнерам по заданию, подмечать их психологические особенности, предугадывать их слова и действия. Когда эти навыки получены можно переходить к упражнению «Я – сильный, я – слабый», которое учит участников чувствовать ответственность за своего партнера по заданию и оказывать ему поддержку. После того, как освоены навыки партнерской работы, тренер переходит к обучению участников командной работе. Для этого он проводит приведенные упражнения «Адаптация», «Стена» и «Опасные условия». Каждое из этих заданий требует последовательности, продуманности, учитывает мнения всей команды и учит подчиняться командиру. Упражнение «Спасение» направлено также на освоение навыков командной работы, но, кроме того, содержит нотку юмора в конце занятия. Это позволяет закончить тренинга на позитивной волне, а также облегчает рефлекссию занятия участникам тренинга.

Целью темы «Преодоление психологических трудностей сотрудником полиции в напряженных ситуациях несения службы» является научение сотрудников УИС увидеть собственные психологические трудности, возникающие в напряженных ситуациях несения службы, и уметь их разрешать.

Данная тема тренинга посвящена тому, как сотруднику полиции решить психологические проблемы, могущие возникнуть в экстремальной ситуации, еще до ее возникновения.

Для этого в начале занятия психолог проводит мини-лекцию в неумтомительной и легкой форме о том, какие именно психологические трудности могут возникнуть у сотрудников в напряженной служебной ситуации. Как показывают научные источники (Смирнов В.Н., Вагин И.В., Баламут А.Н. и др.), наиболее частыми психологическими проблемами, оказывающими негативное влияние на эффективность проводимой операции, являются возникновение у сотрудника тревоги, страха, паники и агрессии. Поэтому психолог последовательно прорабатывает с сотрудниками указанные проблемы.

После первой мини-лекции о возникновении психологических трудностей в виде негативных эмоциональных состояний, тренер предлагает сотрудникам выполнить упражнение «Что есть Я?». Это упражнение очень важно провести в первую очередь. Обусловлено это тем, что, выполняя данное упражнение, участники тренинга проводят самоанализ своей личности. Это упражнение помогает достичь нескольких эффектов: во-первых, участники осознают свое предназначение и свою миссию, они осознают важность своей профессии и ту ответственность, что она на них возлагает; во-вторых, участники тренинга осознают те слабые места в своей психике, затрудняющие исполнение этого предназначения и этой миссии, и которые могут быть препятствием на пути реализации своей ответственности перед гражданами своей страны.

Следующие упражнения направлены на преодоление участниками тренинга страха, тревоги и паники. Этот цикл завершает аутотренинг «Преодоление негативных эмоциональных состояний». Данное упражнение тренер может предложить участникам в виде домашней работы, потому что овладение данной техникой позволит сотрудникам справляться с возникающими психологическими трудностями самостоятельно.

Мы предлагаем тренеру отдельно поговорить с участниками о провокационном поведении граждан. Это необходимо сделать потому, что очень часто граждане сами провоцируют сотрудников на проявление негативных эмоций, таких как: гнев, агрессия и т.д.

С целью проработки данной проблемы тренеру предлагается провести с участниками ненавязчивую мини-лекцию, в рамках которой необходимо познакомить их с понятием провокационного поведения граждан, а также с основными приемами, которые используют провокаторы в своем поведении, а также способами, которые могут использовать сотрудники, для того, чтобы отразить эти провокации грамотно и корректно.

После теоретической части тренер проводит упражнение «Моделирование ситуаций». В этом упражнении очень важно, чтобы сотрудники сами, из своей практики вспомнили о тех случаях, когда они проявили несдержанность, гнев и агрессию в отношении граждан. А полученная ранее информация поможет им успешно справиться с упражнением.

Цель темы «Психологическая готовность сотрудника полиции к выполнению обязанностей в напряженных условиях» - развитие навыков психологической устойчивости у сотрудников УИС в напряженных ситуациях несения службы и их готовности к действиям.

Для укрепления боевого духа сотрудников и выработки у них готовности действовать в напряженных ситуациях (в ситуациях внезапного обострения криминогенной обстановки, а также вооруженного противодействия, массовых беспорядков, агрессивного поведения лиц при выполнении служебных действий и др.) целесообразно использовать нетрадиционные психотехники, адаптированные на основе методик чань, дзен-буддизма: «наблюдение за дыханием», «конфликт без эмоций», «общий рассказ», «общий рисунок», «реакция», «мысленная победа», «мысленное действие» и др.

Человек, переживающий за свою жизнь, проявляет активность по ситуации, направленную в первую очередь на ее сохранение и защиту. Эта логика предопределяет оборонительную тактику действий или такие психологические феномены, как страх, трусость, проявление запредельной эмоциональности при повышенной угрозе жизни, приводящую к дистрессу. Если же человек и сохраняет в экстремальных условиях выдержку и самообладание, то это требует от него нерациональных затрат энергии и сверхнапряжения, что закрепощает его деятельность и повышает уязвимость. Такой подход неприемлем для профессионалов в экстремальных условиях.

Чтобы быть успешным в экстремальных условиях, нужно отказаться от привычной логики. Для этого требуется отстраниться от всяких переживаний через достижение высших степеней боевого психического состояния, принятие факта вечности своей духовной жизни и смерти своего физического тела. Такую установку можно себе поставить, используя нетрадиционные психотехники. Благодаря указанным методикам можно добиться эффекта самонаблюдения себя со стороны. Побочным эффектом этой методики становится снижение порога болевой чувствительности тела, что также значимо в экстремальных условиях.

В этом случае перед подготовленным по указанной методике руководителем и специалистом уже не стоит проблема страха и борьбы за свое существование, жизнь. Он может полностью сконцентрироваться на нанесении адекватного уровню нападения ущерба противнику, используя профессиональный опыт и внутреннюю энергию, действуя при этом максимально эффективно.

Однако подобного эффекта возможно добиться только после предварительного формирования экстремально-ориентированного сознания, прежде всего за счет коррекции психологических ценностей в сторону превосходства социальных (групповых) ценностей. Иначе результатом может быть пассивность, протрация или трусость, бегство и т.д.

Данная тема направлена на то, чтобы научить сотрудников активизировать у себя те состояния, которые могут помочь эффективному выполнению служебных задач в особо опасных условиях.

Упражнение «4 ценности» способно «включить» профессиональные психические функции сотрудников. Его очень важно проводить в начале занятия, потому с помощью этого упражнения психолог показывает важность того, что, выполняя служебные задания в экстремальных условиях, сотрудники всегда рискуют и жертвуют чем-то, и это неизбежно.

Упражнение «Слепой воин» направлено на осознание сотрудниками того, что иногда могут возникать такие условия, когда решения и действия необходимо предпринимать спонтанно, что необходимо действовать, когда нет сил, и что только сам сотрудник может прийти себе на помощь.

Упражнение «Борьба взглядов» также учит сотрудника действовать в условиях дефицита, как и в прошлом упражнении, но теперь в условиях дефицита средств общения. Это упражнение дает возможность участникам научиться демонстрировать свою силу и власть без слов, одним взглядом.

Гипно-тренировочное упражнение требует от тренера определенной подготовки и профессиональных умений вводить в транс. Это упражнение направлено на то, чтобы научить сотрудников сохранять концентрацию на служебной задаче в экстремальных условиях, когда множество факторов отвлекают от нее. Это тренировка профессионального внимания.

Упражнение «Сообщение» направлено на тренировку профессионального мышления и профессиональной внимательности. Выполняя данное упражнение, сотрудники учатся не только внимательно относиться к признакам опасности в сообщениях граждан, но и критично относиться к ним, определять степень опасности.

На заключительном этапе данной темы, выполняя упражнение «Обязательство о выживании», психолог дает возможность участникам тренинга понять, что успешность выполнения ими служебных заданий, жизнь и здоровье граждан, а также их собственная жизнь зависят от того,

насколько точно сотрудники будут выполнять свои действия профессионально и обдуманно. Это упражнение позволяет облегчить рефлексию всего занятия в целом.

Цель темы «Искусство самоуправления в экстремальных ситуациях» - формирование устойчивых навыков и приемов самоуправления психическим состоянием сотрудников УИС в экстремальных условиях несения службы.

Эта тема является контрольной в цикле обучения активизации и управления своим психическим состоянием. Данная тема как бы подытоживает умения, полученные сотрудниками в темах № 2 и 3. Эту тему можно проводить только в том случае, если участниками тренинга освоены предыдущие навыки. В рамках данной темы сотрудники проводят самостоятельную работу. Психолог здесь является только помощником и проводником.

Так, во всех представленных упражнениях участники тренинга учатся находить те ресурсные состояния, которые помогут им эффективно выполнить сложную служебную задачу. Еще раз подчеркнем, что эти упражнения могут быть успешно проведены только в том случае, если усвоены навыки темы № 2 и 3.

Необходимо обратить внимание, что данная тема построена на основе идей НЛП, поэтому для ее успешного проведения тренеру необходимо самому обладать соответствующими навыками.

Цель темы «Общение сотрудников полиции с «проблемными» гражданами при исполнении служебных обязанностей» - обучить сотрудников полиции способам конструктивного взаимодействия с неуравновешенными гражданами в процессе выполнения служебных обязанностей.

Необходимо обратить внимание тренеров на то, что в данной теме отдельным пунктом предлагаются упражнения для сотрудников уголовно-исполнительной системы. Это связано с тем, что специфика их общения с гражданами совершенно иная, нежели у других служб. Предмет их общения

с осужденными также специфичен, поэтому и упражнения для построения тренинга с ними в этом разделе необходимо подбирать другие упражнения.

Упражнения в данном разделе посвящены способам демонстрации законной власти сотрудника с «проблемными» гражданами: неуравновешенными, грубиянами, подростками, пожилыми людьми и т.д. – в разных условиях. Уверенный в себе, авторитетный сотрудник никогда не станет жертвой хама. Именно поэтому упражнение «Самопрезентация» учит участников тренинга уже на первом этапе встречи с грубияном демонстрировать свою уверенность, законную власть и авторитет.

Упражнение «Проблемный гражданин» направлено на моделирование реальных ситуаций. Здесь от тренера требуется применение организаторских способностей, а от участников – проявления артистизма и умение проявить профессиональные качества для утихомиривания неуравновешенных граждан.

Цель темы «Релаксация и снятие напряжения» - научить участников тренинга самостоятельно использовать навыки расслабления и регулярно проводить дыхательную гимнастику, мышечное расслабление и применять аффирмации.

Задачи данного тренинга:

- снятие нервно – психического напряжения;
- восстановление нарушенного сна и преодоление физической усталости, мышечного напряжения;
- создание основы к постоянной готовности в течение дня к выполнению служебных задач.

Этот раздел является заключительным в представленной серии тренингов. Направлен он на выработку у участников тренинга умений расслабляться и восстанавливать силы после выполнения сложных служебных заданий в опасных условиях. Данный раздел состоит из трех циклов: дыхательная гимнастика, мышечная гимнастика и аутотренинг (аффирмации). Задача психолога на этом этапе – закрепить тот

положительный опыт, который приобрели участники, прошедшие все этапы тренинга. Обучение релаксации не только помогает восстановить силы, обучить сотрудников умениям самостоятельно восстанавливать силы, но и обучает их социально приемлемым способам борьбы с профессиональным стрессом, профессиональным выгоранием, а также закрепляет позитивное впечатление от тренинга.

Предложенные аффирмации можно раздать участникам тренинга в виде карманной памятки, для того, чтобы они могли выполнять их самостоятельно в свободное время.

Выводы по второй главе

1. В опытно-экспериментальном исследовании профессиональной адаптации молодых сотрудников УИС, обучающихся в ведомственных учебных заведениях, приняли участие сотрудники исправительных учреждений – слушатели Института повышения квалификации и переподготовки Костанайской академии МВД Республики Казахстан имени Ш. Кабылбаева. После проведения психодиагностической работы с сотрудниками был организован двухнедельный тренинговый курс, посвященный формированию профессиональных умений и навыков.

2. Для выявления уровня сформированности профессионально-личностных качеств молодых сотрудников нами использовались следующие методы и методики: наблюдение в ходе исследования, беседа, стандартизованные самоотчеты (методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда, Шкала самооценки Спилбергера – Ханина, шкала «Сила Я» ММРІ), проективная методика «Тест на самооценку». При первичном обследовании был выявлен умеренный показатель реактивной тревожности и высокий уровень личностной тревожности, что свидетельствует о проявлении склонности к состоянию тревоги в ситуации оценки психических состояний сотрудников. Средний показатель группы по шкале «Сила Я» ММРІ составил 62,7%, что говорит о личностной зрелости, рациональности и реалистичности суждений и поступков молодых специалистов, стремлении в целом избегать конфликтных ситуаций, нести ответственность за свои слова и действия. Согласно цифровым значениям фактора самооценки (0,53 балла) группа сотрудников показала адекватную самооценку.

3. В результате исследования мы выявили наличие прямо пропорциональной связи между «силой Я» и самооценкой личности: чем уверенней в себе и своих силах сотрудник, чем более он реалистичен, тем более он адекватен в окружающем мире и, вместе с тем, слишком рационален, чтобы вникать в эмоции и переживания другого человека.

Самооценку личности сотрудника также повышает определенный – умеренный – уровень реактивной, ситуационной тревожности. Слишком высокий уровень тревожности, наоборот, может снизить качество самооценки личности, так как он приводит к стрессовому состоянию, сказывается на общем самочувствии, настроении и активности сотрудника УИС.

4. После проведения тренинговых занятий количество низких показателей уровня адаптации сотрудников снизилось на 10%, а высокие и средние показатели стали проявляться значительно чаще (на 38%). Во время проведения тренингов вырос уровень эмоциональной комфортности (на 25%), зарегистрировано снижение уровня ситуативной тревожности (на 28%). Можно сказать, что проведение социально - психологического тренинга способствует развитию адаптационных возможностей личности молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы.

5. Одним из эффективных способов развития адаптивных возможностей психики сотрудников УИС, обучающихся в ведомственных учебных заведениях, является социально-психологический тренинг, задачами которого являются:

- обучение сотрудников УИС специальным приемам и техникам, позволяющим эффективно действовать в сложных профессиональных ситуациях;

- развитие у молодых сотрудников специальных способностей, умений и навыков, важных для успешного осуществления профессиональных действий в экстремальных ситуациях;

- формирование и повышение уровня профессионально-психологической устойчивости молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы.

В процессе проведения тренинговых занятий нами использовались такие формы работы, как мини-лекции, мозговой штурм, работа в малых группах, ролевые игры, дискуссии, разминки, упражнения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате нашего исследования гипотеза о том, что профессиональная адаптация молодых сотрудников исправительных учреждений будет успешной при условии применения специального комплекса психолого-педагогических методов развития адаптивных возможностей психики сотрудников уголовно-исполнительной системы подтвердилась, поставленные цели и задачи решены. Исходя из этого, мы можем сделать следующие выводы:

1. Проведен теоретический анализ проблемы профессиональной адаптации личности молодых сотрудников ИУ в трудах зарубежных и отечественных авторов.

2. Преобладающими индивидуально-типологическими качествами личности молодых сотрудников исправительных учреждений, обучающихся в ведомственных учебных заведениях, являются эмоциональная нестабильность, умеренная ситуативная тревожность, высокая личностная тревожность, сила Я.

3. Самооценка личности молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы в целом является адекватной, они достаточно четко представляют свои профессиональные и адаптационные возможности, что свидетельствует о личностной зрелости, рациональности и реалистичности суждений и поступков, стремлении в целом избегать конфликтных ситуаций.

4. Выявлена значимая прямо пропорциональная связь между силой Я и самооценкой личности: чем сильнее личность, тем выше ее самооценка.

5. Умеренная реактивная тревожность повышает активность личности и, как следствие, ее самооценку, делая сотрудника уголовно-исполнительной системы энергичным, целеустремленным.

6. Высокой уровень личностной тревожности снижает самооценку личности, ведет к стрессовому состоянию, что сказывается на общем самочувствии человека, его отношении к окружающим людям.

7. Биологически обусловленные качества личности оказывают влияние на развитие адаптивных способностей личности молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы.

8. Систематические и целенаправленные тренинговые занятия по развитию адаптивных возможностей психики сотрудников УИС способствуют эффективной профессиональной адаптации молодых специалистов, повышают уровень эмоциональной комфортности в коллективе.

Адаптация – это процесс приспособления, привыкания нового сотрудника к требованиям профессии, усвоения им производственно-технических и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций.

При поступлении на новое место работы любой вновь принятый сотрудник проходит процесс адаптации. В научной литературе выделяют следующие виды адаптации: психофизическую, профессиональную и социальную. Каждая из них характеризуется собственными, присущими только ей, чертами. Вновь прибывшие сотрудники органов внутренних дел проходят процесс адаптации в три этапа: первый – длительностью обучения в вузе, называется профессиональной ориентацией. На этом этапе осуществляется первое знакомство с профессией, её моральное освоение. На втором этапе – профессиональном – происходит собственно «вживание» вновь прибывшего сотрудника в систему УИС, в профессию и в коллектив. И третий этап – это уже процесс профессионального развития, самодостаточность в профессии и коллективе.

На процесс адаптации оказывают влияние определенные факторы, как общие для любой профессиональной деятельности, так и специфические, присущие только системе УИС. Во-первых, это материальное обеспечение, во-вторых, моральное, социально-психологическое несоответствие самоопределения статуса и роли в жизни и профессии, в-третьих, это конфликтные ситуации, возникающие в подразделениях УИС.

В связи с перечисленными факторами, оказывающими большое влияние на процесс и успешность адаптации вновь прибывшего сотрудника уголовно-исполнительной системы возникают проблемы адаптации, требующие их решения.

На процесс адаптации вновь принятых сотрудников уголовно-исполнительной системы оказывают влияние как объективные факторы, так и субъективные. Среди первых ведущее место занимают условия труда и его организация, оплата труда и формы материального стимулирования, содержание труда, жесткость норм, гигиенические условия и т.д. Вторые связаны с индивидуальными особенностями сотрудников, а именно: теоретическая и физическая подготовка, уровень коммуникативных качеств, уровень самооценки. Таким образом, процесс адаптации проходит в зависимости от характера производственной среды и личности самого работника исправительного учреждения.

Для успешной адаптации в уголовно-исполнительной системе с молодыми сотрудниками должна проводиться поэтапная работа (соответствующая этапам адаптации): изучение контингента перспективных кандидатов в вузе, исследование психологом с целью выявления причин выбора сферы деятельности и психологической устойчивости и коммуникабельности – в первое время работы в уголовно-исполнительной системе; наблюдение за стажирующимися сотрудниками; помощь в закреплении и совершенствовании полученных знаний, умений и навыков в процессе службы.

Решение этих задач входит в профессиональную компетенцию работников кадрового аппарата и воспитательных отделов, практических психологов УИС.

Если руководство исправительных учреждений будет заниматься развитием у себя в организации эффективной процедуры адаптации молодых сотрудников, то будут следующие результаты:

1. Снижение издержек по поиску новых сотрудников.

2. Сокращение текучести кадров.
3. Формирование кадрового резерва (наставничество - это возможность для опытного сотрудника приобрести опыт руководства).
4. Сокращение времени выхода на точку рентабельности для новых сотрудников.
5. Развитие позитивного отношения молодого сотрудника к своей профессиональной деятельности.
6. Снижение конфликтных ситуаций в коллективах.

Список литературы

1. Абдигалиев А. У., Чиржова О. В. Некоторые проблемы адаптации слушателей первого курса к условиям обучения в ведомственном учебном заведении // Материалы Республиканской научно-практической конференции «Актуальные проблемы обучения и воспитания курсантов и их адаптации в служебно-боевой деятельности в войсках: опыт, проблемы, перспективы», 14-15 апреля 2004 г., Высшее военное училище ВВ РК, Петропавловск. – С. 16-19.
2. Абрамова Г. С. Практическая психология. Издание третье, стереотипное. – Екатеринбург: «Деловая книга», 1998. – 368 с.
3. Агеева Л. Г. Социально-психологическая дезадаптация современных школьников и ее причины / под общ. ред. проф. Ю.А. Клейберга. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 180 с.
4. Агрант Д. Л. Социальная адаптация молодых сотрудников в органах внутренних дел: дис. на соиск. уч. степ. канд. социолог. наук. – М., 2001. – 151 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/>. Дата обращения 4.09.2017.
5. Агрант Д. Л. Социальная адаптация молодых сотрудников в органах внутренних дел. – М., 2002. – 150 с.
6. Альманах психологических тестов. Рисуночные тесты. – М.: Изд-во «К.С.П.», 1994. – 311 с.
7. Андреева Д. А. Психологический феномен социально-психологической адаптации человека к новым условиям. – М., 1987. - 216 с.
8. Артемова С. Д. Психологическая адаптация молодых сотрудников к условиям труда в новом коллективе. – М., 1993. – 186 с.
9. Ахмеджанов Э. Р. Психологические тесты. – М.: Изд-во Наука, 1995. – 200 с.
10. Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л. Управление персоналом. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 180 с.

11. Барсуков Р. М. Проблема социальной адаптации сотрудников в органах внутренних дел // Вестник академии права и управления. – 2013. - №1. – С. 44.
12. Белинская Е. П. Социальная психология: Хрестоматия: Учебное пособие / Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 475 с.
13. Беседин А. Н., Липатов И. И., Тимченко А. В., Шапарь В. Б. Книга практического психолога. В 2-х томах. – Харьков: РИП «Оригинал», фирма «Фортуна – пресс», 1996. – 302 с.
14. Бовин Б. Г., Мягких Н. И., Сафронов А. Д. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе ОВД. – М., 1997. – 170 с.
15. Бовин Б. Г., Рябов С. А. Методические рекомендации по психологическому отбору лиц, поступающих на работу в исправительно-трудовые учреждения. – М., 1993. – 90 с.
16. Боронова Г. Х. Психология труда: Конспект лекций. – СПб.: Эксмо, 2008. – 160 с.
17. Бухметова Ж. С. Образование как институт гражданского общества // 25 лет Независимости Республики Казахстан: итоги и перспективы: материалы международной научно-практической конференции, 23 сентября 2016 года. – Костанай: Костанайская академия МВД РК, 2016. – С. 103-106.
18. Васильев В. Л. Юридическая психология. – СПб.: Питер Ком, 1998. – 656 с.
19. Вачков И. В. Психологический тренинг: методология и методика проведения. – М., 2010. – 560 с.
20. Веретехин Е. Г. Практикум по юридической психологии. – М.: Казань, 1991. – 226 с.
21. Волина В. Г. Методы адаптации персонала. Управление персоналом. – 2008. - №13. – С.13.

22. Волошина Т. А. Психологический тренинг как одна из форм повышения квалификации сотрудников ОВД // Концептуальные направления совершенствования правоохранительной системы в свете реализации Стратегии развития Казахстана до 2050 года: материалы международной научно-практической конференции, 31 октября 2013 года. – Костанай: Костанайская академия МВД РК, 2013. – с. 400-402.

23. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 224 с.

24. Гордиенко Д. А. Психологическая адаптация сотрудников органов внутренних дел – участников боевых действий: дис. на соиск. уч. степ. канд. психол. наук. – Ставрополь, 2005. – 235 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissertac.com/>. Дата обращения: 15.06.2017.

25. Денисова А. Л., Пищелко А. В. Психолого-педагогические аспекты подготовки кадров работников ОВД на основе новых информационных технологий. – Домодедово, 1995. – 160 с.

26. Ежова О. Н. Психическое здоровье сотрудников ФСИН и методы его поддержания: учебное пособие. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2008. – 135 с.

27. Еникеев М. И. Общая и социальная психология: Учебное пособие / М.И. Еникеев. – М.: Инфра-М, 2010. – 640 с.

28. Жандарбекова Г. Б. Современные технологии обучения 25 лет Независимости Республики Казахстан: итоги и перспективы: материалы международной научно-практической конференции, 23 сентября 2016 года. – Костанай: Костанайская академия МВД РК, 2016. – С. 121-126.

29. Жуков Ю. М., Журавлев А. В., Павлова Е. Н. Технологии командообразования. – М.: Аспект-Пресс, 2008. – 320 с.

30. Зайцев А. К. Социальный конфликт на предприятии. – Калуга, 2000. – 180 с.

31. Кабжанова Ш. М. Проблемы практической психологии и психотерапии в ОВД 25 лет Независимости Республики Казахстан: итоги и

перспективы: материалы международной научно-практической конференции, 23 сентября 2016 года. – Костанай: Костанайская академия МВД РК, 2016. – С. 379-383.

32. Казак Т. В. Концептуальные основания психологического сопровождения психосоциальной адаптации субъектов учебной и профессиональной деятельности системы органов внутренних дел: автореф. дис. на соиск. уч. степ. док. психол. наук. – Тверь, 2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nauka-pedagogika.com/psihologiya/>. Дата обращения: 15.06.2017.

33. Камышев А. А. Современные проблемы адаптации курсантов к обучению в высшем военно-учебном заведении [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=5709. Дата обращения 4.09.2017.

34. Колесникова Г. И. Психологические виды помощи: психопрофилактика, психокоррекция, консультирование / Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 350 с.

35. Колмакова Л. А. Проблемы профессионального психологического отбора и сопровождения сотрудников органов внутренних дел // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2010. - №2. – С. 51-56.

36. Комиссаров Т. А. Управление человеческими ресурсами. – М.: Изд-во «Дело», 2002. – 320 с.

37. Ксенофонтов А. М. Психологические аспекты профессиональной адаптации сотрудников милиции в стрессогенных условиях служебной деятельности // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2009. - №3. – С. 21-24.

38. Куприн В. Профессиональная адаптация работников в компании / В. Куприн // Бизнес без проблем. Персонал. – 2008. - №11. – С. 53-58.

39. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учеб.пособие для вузов / Е. В. Маслов. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.
40. Моросанова В. И. Саморегуляция и индивидуальность человека / Ин-т психологии РАН; Психологический ин-т РАО. – М.: Наука, 2010. – 519 с.
41. Немов Р. С. Психология. Общие основы психологии. – М.: Изд. Просвещение, ВЛАДОС, - 1995. – 512 с.
42. Нервно-психологическая устойчивость (НПУ). - [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.didact.ru/dictionary. Дата обращения: 24.05.2016.
43. О’Коннор Дж. НЛП: Практическое руководство для достижения желаемых результатов / Пер. с англ. – М., 2003. -260 с.
44. Понкратов В. А. О реализации практикоориентированного подхода при подготовке кадров для УИС РФ // 25 лет Независимости Республики Казахстан: итоги и перспективы: материалы международной научно-практической конференции, 23 сентября 2016 года. – Костанай: Костанайская академия МВД РК, 2016. – С. 149-152.
45. Почебут Л. Г. Социальная психология: Учебное пособие / Л. Г. Почебут, И. А. Мейжим. – СПб.: Питер, 2010. – 672 с.
46. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А. Крылова. – СПб, 2000. – 560 с.
47. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / под ред. Д. Я. Райгородского. – М., 2000.- 672 с.
48. Психологические тесты / Под ред. А. А. Карелина: В 2 т. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2002. – Т. 1. – 312 с.: ил.
49. Психология личности. В 2-х томах. – Хрестоматия. – Самара, 1999. – 544 с.
50. Психология личности. Хрестоматия / Под ред. Л. Куликова. – СПб, 2000. – 480 с.

51. Рабочая книга пенитенциарного психолога. – М., 1996. – 240 с.
52. Реан А. А., Кудашев А. Н., Баранов А. А. Психологическая адаптация. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.xarakter.net. Дата обращения: 31.03.2017.
53. Рогов Е. И. Психология группы. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2009. – 430 с.
54. Сейтжанова Н. К., Сейтжанов О. Т. К дискуссии «О соотношении теории и практики в образовании» 25 лет Независимости Республики Казахстан: итоги и перспективы: материалы международной научно-практической конференции, 23 сентября 2016 года. – Костанай: Костанайская академия МВД РК, 2016. – С. 152-156.
55. Семенова Ю. Г. Адаптация персонала на предприятии / Ю. Г. Семенова, А. Э. Рякова // Кадры. – 1996. - №11.
56. Симонов С. В., Альмагамбетов С. М. Профессиональное становление курсантов как сотрудников ОВД за период обучения в учебном заведении МВД РК // 25 лет Независимости Республики Казахстан: итоги и перспективы: материалы международной научно-практической конференции, 23 сентября 2016 года. – Костанай: Костанайская академия МВД РК, 2016. – С. 158-162.
57. Словарь психологических терминов / Сост. Федотова Е. С. – Костанай: Академия КУИС МЮ РК, 2009. – 284 с.
58. Сметановский А. Ю. Некоторые особенности методики совершенствования огневой подготовки сотрудников ОВД 25 лет Независимости Республики Казахстан: итоги и перспективы: материалы международной научно-практической конференции, 23 сентября 2016 года. – Костанай: Костанайская академия МВД РК, 2016. – С. 162-167.
59. Социально-психологическая дезадаптация личности в условиях современного общества и ее роль в суицидальном поведении. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.allbest.ru>. Дата обращения: 26.06.2016.

60. Фефелов В. А., Генералов В. С., Королев Г. И. Модель специалиста ИТУ. – Рязань, 1980. – 240 с.

61. Хлудова О. В. Психологические особенности профессионального роста личности (на примере сотрудников органов внутренних дел): учебное пособие. – Тамбов: Изд-во ТГТУ, 2004 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://учебники-бесплатно.рф/>. Дата обращения: 16.06.2016.

62. Чередниченко И. П., Тельных Н. В. Психология управления. Серия «Учебники для высшей школы». – Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. – 280 с.

63. Чиржова О. В. Проблемы профессионально-психологической адаптации курсантов к процессу обучения в ведомственных учебных заведениях МВД Республики Казахстан 25 лет Независимости Республики Казахстан: итоги и перспективы: материалы международной научно-практической конференции, 23 сентября 2016 года. – Костанай: Костанайская академия МВД РК, 2016. – С. 390-394.

64. Чиржова О. В. Психологическая диагностика профессиональной зрелости выпускников юридического вуза. – Материалы Международной научно – практической конференции «Общественная безопасность и современные проблемы уголовно-исполнительной системы Казахстана», 14 октября 2004 г., Костанайский юридический институт КУИС МЮ РК, Костанай. – С. 215-217.

65. Чиржова О. В. Психолого-педагогические аспекты подготовки слушателей к профессиональной деятельности // Материалы Международной научно-практической конференции «Современные проблемы образования и науки в начале XXI века», 26 августа 2001 г., Институт государственной службы КазГЮА, Петропавловск. – С. 197-199.

66. Чиржова О. В. Социально-психологическая дезадаптация личности как основа суицидального поведения // Концептуальные направления совершенствования правоохранительной системы в свете реализации Стратегии развития Казахстана до 2050 года: материалы

международной научно-практической конференции, 31 октября 2013 года. – Костанай: Костанайская академия МВД РК, 2013. – 400 с.

67. Чуфаровский Ю. В. Психология в оперативно-розыскной деятельности. – М., 1996. – 620 с.

68. Чуфаровский Ю. В. Юридическая психология. – М.: Изд-во «Новый юрист», 1998. – 456 с.

69. Шпак Л. Л. Социальная дезадаптация // Социологические исследования. - №3, 2011. – с. 50-55. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ahmerov.com. Дата обращения: 19.05.2016.

70. Шуклин М. С. Социальные аспекты организации процесса трудовой адаптации молодых специалистов – выпускников вузов МВД России // Вестник Южно-Уральского гос. ун-та. Серия: Право. – 2006. – Т. 2. – № 13. – С. 376-383.

71. Шуклин М. С. Психологические особенности работы по повышению уровня адаптации молодых специалистов в подразделениях ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. - №1. – С. 26-28.

72. Эриксон М. Г. Семинар с доктором Милтоном Г. Эриксоном / Пер. с англ. – М., 1994. – 120 с.

Приложение 1**Рекомендации для психологов, работающих с личным составом
уголовно-исполнительной системы**

Для изучения адаптационных процессов молодого сотрудника УИС психолог по личному составу может использовать психодиагностические методики по изучению характера человека; мотивации; мышления; интеллекта; депрессии; конфликтов; внимания.

Мотивация. Тесты на мотивацию персонала. Комплексная психологическая диагностика мотивации и тесты на исследование отдельных мотивов В.Э. Мильман (тест на мотивацию комфорта, общения, творчества).

Назначение методики.

Методика позволяет диагностировать мотивационный (МП) и эмоциональный (ЭП) профили личности.

Инструкция к тесту:

Перед вами 14 утверждений, касающихся ваших жизненных стремлений и некоторых сторон вашего образа жизни. Просим вас высказать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов (a, b, c, d, e, f, g, h), проставив в соответствующих клетках бланка ответов одну из следующих оценок каждого утверждения:

"++" - да, согласен,

"+" - пожалуй согласен,

"=" - когда как, согласен в некоторой степени,

"-" - нет, не согласен,

"?" - не знаю.

Старайтесь отвечать быстро, не задумывайтесь долго над ответами, отвечайте на вопросы последовательно, от 1a до 14h. Следите за тем, чтобы не путать клетки. На всю работу у вас должно уйти не более 20 минут.

Характер человека. Психологические тесты на: общительность (коммуникативная компетентность), уверенность в себе, доверчивость и другие черты характера человека. Тест Кеттелла, Т. Лири и др.

Назначение теста.

Оценка индивидуально-психологических особенностей личности.

Данный вариант опросника Кеттелла (форма С) адаптировался с 1972 года в исследовательской группе Э.С. Чугуновой на кафедре социальной психологии ЛГУ (Ленинградский Государственный Университет) под руководством И.М. Палея сотрудниками А.Н. Капустиной, Л.В. Мургулец и Н.Г. Чумаковой.

Инструкция к тесту.

Вам предлагается ряд вопросов, которые помогут определить некоторые свойства Вашей личности. Здесь не может быть ответов «правильных» или «ошибочных». Люди различны, и каждый может высказать свое мнение. Отвечая на каждый вопрос, Вы должны выбрать один из трех предлагаемых ответов - тот, который в наибольшей степени соответствует Вашим взглядам, Вашему мнению о себе.

Назначение теста Т. Лири - установить преобладающие характерологические тенденции личности. Исследование характерологических тенденций состоит из двух методик. На первом этапе используется методика самооценки испытуемым собственных свойств, а на втором - методика взаимооценки. Поэтому в исследовательскую группу входят экспериментатор и два испытуемых, желательно таких, которые знают друг друга хотя бы 1,5-2 месяца.

Инструкция к тесту. Инструкция первому испытуемому для самооценки черт характера: перед вами перечень признаков или черт, с помощью которых можно описать психологический портрет любого человека. Отберите из всего набора те, которые вы с полной уверенностью можете отнести к себе, и обведите соответствующий номер черты в

регистрационном бланке. Старайтесь быть искренним и по возможности объективным.

Инструкция второму испытуемому для взаимооценки черт характера: перед вами перечень признаков или черт, с помощью которых можно описать психологический портрет любого человека. Отберите из всего набора те, которые вы с полной уверенностью можете отнести к Н. (первому испытуемому) и обведите номер соответствующей черты в регистрационном бланке. Старайтесь быть по возможности объективным [46, с 223].

Мышление. Тесты на логическое и творческое мышление. Психологическая диагностика развития мышления. Тесты на функции мышления: обобщение, лабильность, ригидность и др. Толкование пословиц, Простые и сложные аналогии, Числовые ряды и др.

Назначение методики «Толкование пословиц». Исследование уровня, целенаправленности мышления, умения понимать и оперировать переносным смыслом текста, дифференцированности и целенаправленности суждений, степени их глубины, уровень развития речевых процессов.

Инструкция к тесту.

Испытуемому называют несколько метафор и пословиц и просят объяснить их отвлеченный переносный смысл.

Примечание:

Можно использовать данный тест в другом варианте, предложив испытуемому сравнить между собой фразы и найти среди них сходные или противоположные по смыслу. Это позволит диагностировать уровень сформированности ассоциативных процессов и гибкости мышления.

Назначение теста «Простые и сложные аналогии». Выявление характера логических связей и отношений между понятиями. Применяется для обследования лиц в возрасте от 10 лет и старше.

Инструкция к тесту.

«Посмотри, здесь написано два слова – «лошадь» и «жеребенок». Какая между ними связь? Жеребенок - детеныш лошади. А справа (после знака

равно) то же - одно слово - корова, а под ним - 5 слов на выбор. Из этих слов надо выбрать только одно, которое также относится к слову «корова» как «жеребенок» к «лошади», то есть, чтобы оно обозначало детеныша коровы. Это будет «теленок». Значит нужно вначале установить, как связаны между собой слова - вот здесь, слева, а затем установить такую же связь справа».

Интеллект. Тесты на Коэффициент (IQ) интеллекта Г. Айзенка. Методики позволяют исследовать уровень интеллекта у взрослых. Задания тестов можно использовать для развития интеллекта на тренинговых психологических занятиях.

Назначение теста. Методика предназначена для оценки интеллектуальных способностей, определения, в какой мере испытуемый обладает нестандартным мышлением. Для исследования людей от 18 до 50 лет, имеющих образование не ниже среднего.

Инструкция к тесту.

На выполнение теста дается ровно 30 мин. Не задерживайтесь слишком долго над одним заданием. Быть может, вы находитесь на ложном пути и лучше перейти к следующей задаче. Но и не сдавайтесь слишком легко; большинство заданий поддается решению, если вы - проявите немного настойчивости. Продолжать размышлять над заданием или отказаться от попыток и перейти к следующему - подскажет здравый смысл. Помните при этом, что к концу серии задания становятся в общем труднее. Всякий человек в силах решить часть предлагаемых заданий, но никто не в состоянии справиться со всеми заданиями за полчаса.

Ответ на задание состоит из одного числа, буквы или слова. Иногда нужно произвести выбор из нескольких возможностей, иногда вы сами должны придумать ответ. Ответ напишите в указанном месте. Если вы не в состоянии решить, задачу - не следует писать ответ наугад. Если же у вас есть идея, но вы не уверены в ней, то ответ все-таки проставьте. Тест не содержит «каверзных» заданий, но всегда приходится рассмотреть несколько путей решения. Прежде чем приступить к решению, удостоверьтесь, что вы

правильно поняли, что от вас требуется. Вы напрасно потеряете время, если возьметесь за решение, не уяснив, в чем состоит задача [20, с. 45-48].

Депрессия. Несколько психологических тестов на измерение уровня депрессии у взрослых. Среди авторов В.А. Жмуров, Т.И. Балашова, В.В. Бойко.

Назначение теста.

Методика выявляет депрессивное состояние (главным образом тоскливой или меланхолической депрессии). Она дает возможность установить тяжесть депрессивного состояния на данный момент.

Инструкция к тесту.

Читайте каждую группу показаний (их 44) и выбирайте подходящий вариант ответа - а, б, с или d.

Конфликты. Тесты на характер поведения в ситуации конфликта и способы разрешения конфликтов. Психологическая диагностика причины конфликтов: семейных и в организации. Конфликты межличностные и внутриличностные. Тест К. Томаса (сотрудничество, компромисс, конкуренция...). Тест С.И. Ерина (конфликт в организации).

Назначение теста. Тест адаптирован Н.В. Гришиной и используется для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению.

К. Томас выделяет следующие типы поведения в конфликтной ситуации:

- соперничество (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
- приспособление, означающее в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;
- компромисс;
- избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;
- сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

В опроснике по выявлению типичных форм поведения К. Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар.

Инструкция к тесту.

В каждой паре выберите то суждение, которое наиболее точно описывает Ваше типичное поведение в конфликтной ситуации [47, с. 470-475].

Назначение теста С.И. Ерина (конфликт в организации).

Оценка уровня или шкалы ролевого конфликта (РК) предназначена для дифференцировки руководителей, воспринимающих свою позицию в условиях перекрестных давлений как конфликтную и как неконфликтную, то есть позволяет диагностировать наличие психологического конфликта по степени его выраженности при выполнении социальной роли в условиях перекрестных ожиданий по отношению к нему как к управленцу:

- полученные по шкале данные позволяют сделать вывод о том, какие стороны в деятельности руководителя вызывают конфликтные переживания: множественность функций, взаимоотношений и т.д., что дает возможность определить пути и специфику индивидуальной работы с управленцем;

- методика может быть использована как инструмент, позволяющий получить целостное представление о состоянии взаимоотношений конкретного менеджера в системе управления, о его трудностях и проблемах в этом плане;

- методика позволяет диагностировать неблагополучные, слабые звенья в системе управления путем сравнительного анализа актуальных проблем роли руководителя у начинающих и опытных, успешных и неуспешных руководителей и т.д., что необходимо для подготовки, обучения и повышения квалификации управленческого персонала;

- показатели, полученные по шкале РК, могут входить как один из составляющих компонентов в оценку деловых и личных качеств управленцев

и учитываться при определении возможностей и перспектив конкретного руководителя.

Инструкция к тесту.

Вам предлагается перечень суждений, отражающих ситуации, с которыми вы как руководитель первичного звена управления встречаетесь в своей повседневной работе. Внимательно прочитайте суждения и ответьте, в какой мере каждое из них вызывает у вас негативное отношение, эмоциональную напряженность и конфликтные переживания. Возможные ответы, представленные в бланке ответов, следующие:

- «в очень высокой степени»,
- «в высокой степени»,
- «в средней степени» (иногда вызывают эмоционально напряженные и конфликтные переживания, иногда - нет),
- «в слабой степени»,
- «в очень слабой степени» (я совсем безразличен к этим ситуациям).

Если вы не можете решить, как ответить, постарайтесь выбрать предпочтительный вариант ответа, исходя из того, что все-таки чаще вы испытываете в этой ситуации.

Внимание. Тесты для изучения уровня развития внимания. Методики могут быть полезны с сотрудниками в организации, при отборе персонала, в профориентации. Тест Бурдона.

Назначение теста. Исследование степени концентрации и устойчивости внимания.

Описание теста. Обследование проводится с помощью специальных бланков с рядами расположенных в случайном порядке букв (цифр, фигур, может быть использован газетный текст вместо бланков). Исследуемый просматривает текст или бланк ряд за рядом и вычеркивает определенные указанные в инструкции буквы или знаки.

Инструкция к тесту.

«На бланке с буквами вычеркните, просматривая ряд за рядом, все буквы «Е». Через каждые 60 секунд по моей команде отметьте вертикальной чертой, сколько знаков Вы уже просмотрели (успели просмотреть)».

Примечание: возможны другие варианты проведения методики: вычеркивать буквосочетания (например, «НО») или вычеркивать одну букву, а другую подчеркивает.

Приложение 2**Методика диагностики социально-психологической адаптации****К. Роджерса и Р. Даймонда**

Инструкция. В опроснике содержатся высказывания о человеке, о его образе жизни – переживаниях, мыслях, привычках, стиле поведения. Их всегда можно соотнести с нашим собственным образом жизни.

Прочитав или прослушав очередное высказывание опросника, примерьте его к своим привычкам, своему образу жизни и оцените, в какой мере это высказывание может быть отнесено к вам. Для того чтобы обозначить ваш ответ в бланке, выберите, подходящий, по вашему мнению, один из семи вариантов оценок, пронумерованных цифрами от «0» до «6»:

- «0» – это ко мне совершенно не относится;
- «1» – мне это не свойственно в большинстве случаев;
- «2» – сомневаюсь, что это можно отнести ко мне;
- «3» – не решаюсь отнести это к себе;
- «4» – это похоже на меня, но нет уверенности;
- «5» – это на меня похоже;
- «6» – это точно про меня.

Выбранный вами вариант ответа отметьте в бланке для ответов в ячейке, соответствующей порядковому номеру высказывания.

Опросник ДПА

1. Испытывает неловкость, когда вступает с кем-нибудь в разговор.
2. Нет желания раскрываться перед другими.
3. Во всем любит состязание, соревнование, борьбу.
4. Предъявляет к себе высокие требования.
5. Часто ругает себя за сделанное.
6. Часто чувствует себя униженным.

7. Сомневается, что может нравиться кому-нибудь из лиц противоположного пола.
8. Свои обещания выполняет всегда.
9. Теплые, добрые отношения с окружающими.
10. Человек сдержанный, замкнутый; держится от всех чуть в стороне.
11. В своих неудачах винит себя.
12. Человек ответственный; на него можно положиться.
13. Чувствует, что не в силах хоть что-нибудь изменить, все усилия напрасны.
14. На многое смотрит глазами сверстников.
15. Принимает в целом те правила и требования, которым надлежит следовать.
16. Собственных убеждений и правил не хватает.
17. Любит мечтать – иногда прямо среди бела дня. С трудом возвращается от мечты к действительности.
18. Всегда готов к защите и даже нападению: «застревает» на переживаниях обид, мысленно перебирая способы мщения.
19. Умеет управлять собой и собственными поступками, заставлять себя, разрешать себе; самоконтроль для него не проблема.
20. Часто портится настроение: накатывает уныние, хандра.
21. Все, что касается других, не волнует: сосредоточен на себе; занят собой.
22. Люди, как правило, ему нравятся.
23. Не стесняется своих чувств, открыто их выражает.
24. Среди большого стечения народа бывает немножко одиноко.
25. Сейчас очень не по себе. Хочется все бросить, куда-нибудь спрятаться.
26. С окружающими обычно ладит.
27. Всего труднее бороться с самим собой.
28. Настораживает незаслуженное доброжелательное отношение

окружающих.

29. В душе – оптимист, верит в лучшее.

30. Человек неподатливый, упрямый; таких называют трудными.

31. К людям критичен и судит их, если считает, что они этого заслуживают.

32. Обычно чувствует себя не ведущим, а ведомым: ему не всегда удается мыслить и действовать самостоятельно.

33. Большинство из тех, кто его знает, хорошо к нему относится, любит его.

34. Иногда бывают такие мысли, которыми не хотелось бы ни с кем делиться.

35. Человек с привлекательной внешностью.

36. Чувствует себя беспомощным, нуждается в ком-то, кто был бы рядом.

37. Приняв решение, следует ему.

38. Принимает, казалось бы, самостоятельные решения, не может освободиться от влияния других людей.

39. Испытывает чувство вины, даже когда винить себя как будто не в чем.

40. Чувствует неприязнь к тому, что его окружает.

41. Всем доволен.

42. Выбит из колеи: не может собраться, взять себя в руки, организовать себя.

43. Чувствует вялость; все, что раньше волновало, стало вдруг безразличным.

44. Уравновешен, спокоен.

45. Разозлившись, нередко выходит из себя.

46. Часто чувствует себя обиженным.

47. Человек порывистый, нетерпеливый, горячий: не хватает сдержанности.

48. Бывает, что сплетничает.
49. Не очень доверяет своим чувствам: они иногда подводят его.
50. Довольно трудно быть самим собой.
51. На первом месте рассудок, а не чувство: прежде чем что-либо сделать, подумает.
52. Происходящее с ним толкует на свой лад, способен напридумывать лишнего. Словом – не от мира сего.
53. Человек, терпимый к людям, и принимает каждого таким, каков он есть.
54. Старается не думать о своих проблемах.
55. Считает себя интересным человеком – привлекательным как личность, заметным.
56. Человек стеснительный, легко тушуетя.
57. Обязательно нужно напоминать, подталкивать, чтобы довел дело до конца.
58. В душе чувствует превосходство над другими.
59. Нет ничего, в чем бы выразил себя, проявил свою индивидуальность, свое Я.
60. Боится того, что подумают о нем другие.
61. Честолюбив, равнодушен к успеху, похвале: в том, что для него существенно, старается быть среди лучших.
62. Человек, у которого в настоящий момент многое достойно презрения.
63. Человек деятельный, энергичный, полон инициатив.
64. Пасует перед трудностями и ситуациями, которые грозят осложнениями.
65. Себя просто недостаточно ценит.
66. По натуре вожак и умеет влиять на других.
67. Относится к себе в целом хорошо.
68. Человек настойчивый, напористый; ему всегда важно настоять на

своём.

69. Не любит, когда с кем-нибудь портятся отношения, особенно – если разногласия грозят стать явными.

70. Подолгу не может принять решение, а потом сомневается в его правильности.

71. Пребывает в растерянности; все спуталось, все смешалось у него.

72. Доволен собой.

73. Невезучий.

74. Человек приятный, располагающий к себе.

75. Лицом, может, и не очень пригож, но может нравиться как человек, как личность.

76. Презирает лиц противоположного пола и не связывается с ними.

77. Когда нужно что-то сделать, охватывает страх; а вдруг – не справлюсь, а вдруг – не получится.

78. Легко, спокойно на душе, нет ничего, что сильно бы тревожило.

79. Умеет упорно работать.

80. Чувствует, что растёт, взрослеет: меняется сам и отношение к окружающему миру.

81. Случается, что говорит о том, в чем совсем не разбирается.

82. Всегда говорит только правду.

83. Встревожен, обеспокоен, напряжен.

84. Чтобы заставить хоть что-то сделать, нужно как следует настоять, и тогда он уступит.

85. Чувствует неуверенность в себе.

86. Обстоятельства часто вынуждают защищать себя, оправдываться и обосновывать свои поступки.

87. Человек уступчивый, податливый, мягкий в отношениях с другими.

88. Человек толковый, любит размышлять.

89. Иной раз любит прихвастнуть.

90. Принимает решения и тут же их меняет; презирает себя за безволие,

а сделать с собой ничего не может.

91. Старается полагаться на свои силы, не рассчитывает на чью-то помощь.

92. Никогда не опаздывает.

93. Испытывает ощущение скованности, внутренней несвободы.

94. Выделяется среди других.

95. Не очень надежный товарищ, не во всем можно положиться.

96. В себе все ясно, себя хорошо понимает.

97. Общительный, открытый человек; легко сходится с людьми.

98. Силы и способности вполне соответствуют тем задачам, которые приходится решать; со всем может справиться.

99. Себя не ценит: никто его всерьез не воспринимает; в лучшем случае к нему снисходительны, просто терпят.

100. Беспокоится, что лица противоположного пола слишком занимают мысли.

101. Все свои привычки считает хорошими.

БЛАНК ДЛЯ ОТВЕТОВ

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
101									

Показатели и ключи интерпретации

Интегральные показатели

«Адаптация» $A = \frac{a}{a+b} \cdot 100\%$	«Самоприятие» $S = \frac{a}{a+b} \cdot 100\%$
«Приятие других» $L = \frac{1,2a}{1,2a+b} \cdot 100\%$	«Эмоциональная комфортность» $E = \frac{a}{a+b} \cdot 100\%$
«Интернальность» $I = \frac{a}{a+1,4b} \cdot 100\%$	«Стремление к доминированию» $D = \frac{2a}{2a+b} \cdot 100\%$

№	Показатели	Номера высказываний	Нормы
1	a Адаптивность	4,5,9,12,15,19,22,23,26,27, 29,33,35,37,41,44,47,51,53, 55,61,63,67,72,74,75,78,80, 88,91,94,96,97,98	(68-170) 68-136
	b Дезадаптивность	2,6,7,13,16,18,25,28,32,36, 38,40,42,43,49,50,54,56,59, 60,62,64,69,71,73,76,77,83, 84, 86, 90, 95, 99, 100	(68-170) 68-136
2	a Лживость –	34,45,48,81,89	(18-45) 18-36
	b +	8,82,92,101	

3	a	Приятие себя	33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94,96	(22-52) 22-42
	b	Неприятие себя	7,59,62,65,90,95,99	(14-35) 14-28
4	a	Приятие других	9,14,22,26,53,97	(12-30) 12-24
	b	Неприятие других	2,10,21,28,40,60,76	(14-35) 14-28
5	a	Эмоциональный комфорт	23,29,30,41,44,47,78	(14-35) 14-28
	b	Эмоциональный дискомфорт	6,42,43,49,50,83,85	(14-35) 14-28
6	a	Внутренний контроль	4,5,11,12,19,27,37,51,63,68, 79,91,98J3	(26-65) 26-52
	b	Внешний контроль	25,36,52,57,70,71,73,77	(18-45) 18-36
7	a	Доминирование	58,61,66	(6-15) 6-12
	b	Ведомость	16, 32, 38, 69, 84, 87	(12-30) 12-24
8		Эскапизм (уход от проблем)	17,18,54,64,86	(10-25) 10-20

Зона неопределенности в интерпретации результатов по каждой шкале для подростков приводится в скобках, для взрослых – без скобок. Результаты «до» зоны неопределенности интерпретируются как чрезвычайно низкие, а «после» самого высокого показателя в зоне неопределенности – как высокие.

Приложение 3

ШКАЛА САМООЦЕНКИ

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

ШКАЛА СИТУАТИВНОЙ ТРЕВОЖНОСТИ (СТ)

№ п/п	Суждение	Нет, это не так	Пожалуй, так	верно	совершенно верно
1	2	3	4	5	6
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничего не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я внутренне скован	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я ощущаю душевный покой	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности, напряжения	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

ШКАЛА ЛИЧНОСТНОЙ ТРЕВОЖНОСТИ (ЛТ)

№ п/п	Суждение	Никогда	Почти никогда	часто	Почти всегда
1	2	3	4	5	6
21	У меня бывает приподнятое настроение	1	2	3	4
22	Я бываю раздражительным	1	2	3	4
23	Я легко расстраиваюсь	1	2	3	4
24	Я хотел бы быть таким же удачливым, как и другие	1	2	3	4
25	Я сильно переживаю неприятности и долго не могу о них забыть	1	2	3	4
26	Я чувствую прилив сил и желание работать	1	2	3	4
27	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
28	Меня тревожат возможные трудности	1	2	3	4
29	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
30	Я бываю вполне счастлив	1	2	3	4
31	Я все принимаю близко к сердцу	1	2	3	4
32	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
33	Я чувствую себя беззащитным	1	2	3	4
34	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4
35	У меня бывает хандра	1	2	3	4
36	Я бываю доволен	1	2	3	4
37	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
38	Бывает, что я чувствую себя неудачником	1	2	3	4
39	Я уравновешенный	1	2	3	4
40	Меня охватывает беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Опросник «Сила Я» ММРІ

1. У меня хороший аппетит.
2. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, которые я не могу контролировать.
3. Я замечаю, что мне стало трудно сосредоточиться на определенной задаче или работе.
4. Большую часть времени у меня бывает кашель.
5. Я редко беспокоюсь о своем здоровье.
6. У меня прерывистый и беспокойный сон.
7. Мое физическое здоровье не хуже, чем у большинства моих знакомых.
8. Все, что предстоит человечеству, давно уже предначертано.
9. Я чувствую жжение, покалывание или онемение в различных частях своего тела.
10. Меня легко переубедить.
11. Я часто совершаю поступки, о которых потом сожалею (сильнее и чаще, чем другие).
12. Я регулярно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.
13. Я встречал проблемы с таким множеством решений, что мне трудно было остановиться на одном из них.
14. Некоторые люди так любят командовать, что мне хочется все сделать наоборот, даже если я знаю, что они правы.
15. Я люблю собирать цветы или выращивать комнатные растения.
16. Я люблю готовить еду.
17. Последние несколько лет мое самочувствие большую часть времени хорошее.

18. Я никогда не падал в обморок.
19. Когда мне скучно, я стараюсь устроить что-нибудь веселое.
20. Мои руки не стали неловкими.
21. Большую часть времени я чувствую слабость.
22. Мне нетрудно сохранять равновесие при ходьбе.
23. Мне нравится флиртовать (вести игривый разговор с нравящимся мне человеком).
24. Я уверен, что моим поступкам нет прощения.
25. Я часто замечаю за собой, что тревожусь о чем-то.
26. Меня интересует наука.
27. Я люблю поговорить на сексуальные темы.
28. Я легко выхожу из себя, но быстро успокаиваюсь.
29. Я слишком часто предаюсь размышлениям.
30. Я часто вижу сны, о которых лучше умолчать.
31. Мои поступки обычно бывают неправильно поняты окружающими.
32. У меня бывают такие провалы в сознании, когда я не понимаю, что происходит вокруг меня.
33. Я могу дружелюбно относиться к людям, поступки которых я не одобряю.
34. Будь я художником, мне бы нравилось рисовать цветы.
35. Когда я выхожу из дома, меня не мучают мысли о том, закрыта ли дверь, выключен ли газ и т.п.
36. Иногда я так хорошо слышу, что это мешает мне.
37. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы не встретиться с тем, кого я увидел.
38. Иногда мне приятно причинить зло тем, кого я люблю.
39. Иногда какая-нибудь маловажная мысль крутится в голове и надоедает мне несколько дней подряд.
40. Я не боюсь огня.
41. Мне не нравятся, когда женщины курят.

42. Когда кто-нибудь говорит глупость или высказывает невежество по поводу известных мне вещей, я стараюсь его поправить.

43. Я чувствую, что не смог бы рассказать кому-либо все о себе.

44. Мои планы нередко кажутся мне полными трудностей, из-за чего я отказываюсь от них.

45. Мне, безусловно, доставило бы удовольствие провести мошенника его же способом.

46. Мне случалось испытать чрезвычайно необычные мистические переживания.

47. В моей семье есть очень нервные люди.

48. Меня влечет к лицам противоположного пола.

49. Мужчина, который больше всего занимался со мной в детстве (отец, отчим или другой человек), был со мной строг.

50. Я верю в чудеса.

51. Я бы хотел, чтобы судьба была благосклонна ко мне.

52. Я сочувствую людям, которые склонны застревать на своих бедах и огорчениях.

53. Я боюсь находиться в маленьком закрытом помещении.

54. Всякая грязь пугает меня или вызывает отвращение.

55. Мне больше нравится работать с руководителем, дающим строгие, четкие указания, чем с предоставляющим большую свободу.

56. В моем доме всегда было все необходимое (достаточное количество еды, одежды и др.).

57. Некоторые животные приводят меня в содрогание.

58. Моя кожа необычайно чувствительна к прикосновениям.

59. Я чувствую усталость большую часть времени.

60. Я никогда не стану смотреть представления сексуального характера, если можно этого избежать.

61. Если бы я был журналистом, я бы предпочел писать о театре.

62. Иногда мне кажется, что я «на краю гибели».

63. Я часто испытываю страх среди ночи.

64. Мне очень нравится верховая езда.

Приложение 5**Набор качеств для самооценки личности.**

Аккуратность	Энтузиазм
Жизнерадостность	Вдумчивость
Завистливость	Грубость
Изысканность	Злопамятность
Мечтательность	Легковерие
Непринужденность	Мстительность
Несдержанность	Нервозность
Подозрительность	Обидчивость
Принципиальность	Педантичность
Презрительность	Развязность
Сдержанность	Решительность
Сострадательность	Терпеливость
Холодность	Упорство
Беспечность	Восприимчивость
Гордость	Заботливость
Застенчивость	Искренность
Капризность	Медлительность
Мнительность	Настойчивость
Нежность	Нерешительность
Обаяние	Осторожность
Отзывчивость	Подвижность
Рассудочность	Радушие
Стыдливость	Самозабвение
Увлекаемость	Трусость
	Уступчивость

Приложение 6**АНКЕТА**

Бланк ответов

Ф.И.О. _____

Должность _____ Стаж в УИС _____ Стаж в должности _____

Возраст _____ Образование _____

1. С какими трудностями Вы столкнулись в процессе адаптации к профессиональной деятельности (Перечислите как можно больше.)

2. От чего, по Вашему мнению, эти трудности зависят, в чем их причины?

3. Как Вы лично пытаетесь эти трудности преодолеть? Существуют ли такие трудности, которые Вам самим преодолеть невозможно?

4. Какие условия и факторы, по Вашему мнению, непосредственно влияют на успешность профессиональной адаптации молодых сотрудников?

5. Какие условия и факторы, по Вашему мнению, препятствуют успешной адаптации?

6. Оцените степень Вашей адаптации к работе, к службе на сегодняшний день по 7-балльной шкале (7 баллов – полностью адаптировался; 1 балл – полностью не адаптировался). Зачеркните балл, который Вам подходит.

Приложение 7

Результаты теста Спилбергера - Ханина

N	РТ	ЛТ
1	42	47
2	44	48
3	40	48
4	51	47
5	51	63
6	43	52
7	42	55
8	34	53
9	60	50
10	41	56
11	40	43
12	43	42
13	60	43
14	43	42
15	43	44
16	36	38
17	56	45
18	30	36
19	44	44
20	44	41
21	40	62
22	56	50
23	50	48
24	48	47
25	26	52
26	28	47
27	42	48
28	44	53
29	42	56
30	44	64
x	43,5	48,8

РТ - реактивная
тревожность
ЛТ - личностная
тревожность

Результаты теста на самооценку

N	балл
1	0,8
2	0,5
3	0,46
4	1
5	0,2
6	0,34
7	0,93
8	0,83
9	0,44
10	0,58
11	0,2
12	0,33
13	0,81
14	0,8
15	0,51
16	0,43
17	0,34
18	0,2
19	0,37
20	1
21	0,98
22	0,51
23	0,58
24	0,31
25	0,26
26	0,3
27	0,21
28	0,32
29	0,92
30	0,7
x	0,53

Средний балл шкалы «Сила Я» ММРІ

N	балл
1	35
2	23
3	56
4	25
5	45
6	53
7	21
8	24
9	52
10	35
11	34
12	38
13	29
14	37
15	48
16	54
17	55
18	39
19	41
20	44
21	21
22	48
23	49
24	35
25	60
26	58
27	40
28	43
29	29
30	33
x	40,1

Упражнения для тренинга

Знакомство участников тренинга

Вариант: Тренер предлагает участникам назвать свое имя, а также одно положительное или одно отрицательное собственные качества на первую букву своего имени. После окончания упражнения проводится обсуждение: легко или трудно было найти качества, какие качества приходили на ум быстрее - положительные и отрицательные и т.д.

Правила групповой работы

Цель: установление норм работы в группе на протяжении тренинга.

Необходимые материалы: флип-чарт, маркеры

Варианты правил:

1. Доверительный стиль общения. Для того чтобы группа работала с наибольшей отдачей и участники как можно больше доверяли друг другу, в качестве первого шага к созданию климата доверия предлагается принять единую форму обращения на «ты». Это психологически уравнивает всех членов группы, независимо от возраста и роли (в том числе и терапевта).

2. Общение по принципу «здесь и сейчас». Многие люди стремятся не говорить о том, что они чувствуют или думают, так как боятся показаться смешными. Стремление уйти в сферу общих рассуждений, обсуждать события, случившиеся с другими людьми, – это действие механизма психологической защиты. Но основная задача работы – превратить группу в своеобразное зеркало, в котором каждый смог бы увидеть себя с разных сторон, лучше узнать себя и свои личностные особенности. Поэтому во время занятий все говорят только о том, что волнует каждого; то, что происходит с участниками в группе, обсуждается здесь и сейчас.

3. Персонафикация высказываний. Для более откровенного общения во время занятий участники отказываются от безличной речи, помогающей скрывать собственную позицию и тем самым уходить от ответственности за свои слова. Поэтому участники заменят высказывание типа: «Большинство людей считает, что...» на: «Я считаю, что...»; «Некоторые из нас думают...» на: «Я думаю...» и т. п. Принято избегать также и безадресных суждений о других. Фраза типа: «Многие меня не поняли» при этом заменяется конкретной репликой: «Оля и Саша не поняли меня».

4. Искренность в общении. Во время работы группы участники говорят только то, что чувствуют и думают по поводу происходящего, т. е. только правду. Если нет желания говорить искренне и откровенно, участники молчат. Это правило означает открытое выражение своих чувств по отношению к действиям других участников и к самому себе. Естественно, что в группе не поощряются обиды на высказывания других членов группы.

5. Конфиденциальность всего происходящего в группе. Все, что происходит во время занятий, никогда, ни под каким предлогом не выносится за пределы группы. Участники должны быть уверены в том, что никто не расскажет о переживаниях человека, о том, чем он поделился с другими во время занятия. Это помогает членам группы быть искренними и способствует самораскрытию.

6. Определение сильных сторон личности. Во время занятий каждый из участников стремится подчеркнуть положительные качества человека, с которым вместе работает. Каждому члену группы – как минимум одно хорошее и доброе слово.

7. Недопустимость непосредственных оценок человека. При обсуждении происходящего в группе оценивается не участник, а только его действия и поведение. Не используются высказывания типа «Ты мне не нравишься», а говорится: «Мне не нравится твоя манера общения».

8. Как можно больше контактов и общения с различными людьми. Разумеется, у каждого из участников есть определенные симпатии, кто-то

кому-то нравится больше, с кем-то приятнее общаться. Но во время занятий участники стремятся общаться со всеми членами группы, и особенно с теми, кого меньше всего знают.

9. Активное участие в происходящем. Это норма поведения, согласно которой каждый участник все время, каждую минуту, активно участвует в работе группы: внимательно смотрит и слушает, наблюдает за собой, пытается почувствовать партнера и группу в целом. Участники не замыкаются внутри себя, даже если узнали о себе что-то не очень приятное. Получив много положительных эмоций, члены группы не думают исключительно о себе. В группе участники все время внимательны к другим, им должны быть интересны другие люди.

10. Уважение к говорящему. Когда высказывается кто-либо из членов группы, все его внимательно слушают, давая человеку возможность сказать то, что он хочет. Члены группы помогают говорящему, всем своим видом показывая, что слушают его, что рады за него, что им интересны его мнение, его внутренний мир. Участники не перебивают говорящего и молчат до тех пор, пока он не закончит говорить. И лишь после этого можно задать свои вопросы, поблагодарить его или с ним поспорить.

На усмотрение тренера возможно вводить дополнительные правила, специфичные для каждой конкретной группы участников.

Упражнение «Забавный случай»

Цель: Продолжение процесса знакомства участников тренинга, снятие у них психологической напряженности, выявление потенциальных лидеров в группе.

Необходимые материалы: нет.

Время проведения: 15-20 минут.

Ход упражнения: Тренер предлагает сотрудникам рассказать из своей жизни какой-либо интересный, забавный случай. Начинает при этом с себя, затем предлагает по кругу продолжить рассказ. Не все участники сразу же могут раскрепоститься перед остальными сотрудниками, тренер тактично

должен помочь им вспомнить какой-либо как они считают эпизод из своей жизни, рассказать его, раскрыться перед другими.

В любой группе всегда найдутся два-три человека, которые с первых минут занятий чувствуют себя в группе свободно, активно участвуют в выполнении упражнений, рассказывают забавные и интересные случаи из своей жизни и случаи, связанные со служебной деятельностью, помогают другим сотрудникам справиться с заданием, проявляя при этом коммуникабельные и лидерские качества. Обычно занятие проходит весело, сопровождается смехом, способствуя при этом раскрепощению как отдельных сотрудников, так и снятию психической напряженности во всей группе. Как правило, при правильном ведении упражнения тренером, поставленные цели по сплочению коллектива, снятию психологической напряженности, выявлению формальных и неформальных лидеров в группе достигаются.

Упражнение «Я за тебя отвечаю»

Цель: помочь участникам взглянуть на проблемную ситуацию или вопрос глазами другого, малознакомого человека, почувствовать его.

Необходимые материалы: нет.

Время проведения: 30 минут.

Ход упражнения:

Вызываются два добровольца, которые садятся рядом и договариваются, кто за кого сейчас будет отвечать.

Задание состоит в том, что на вопросы группы, заданные одному участнику, отвечает другой, стремясь угадать, как бы на этот вопрос ответил его «напарник».

Вопросы можно задавать любые, связанные с чем угодно. Задача молчащего «напарника» — слушать и мысленно отмечать, где отвечающий за него игрок попал в точку, а где ошибся.

Тренер заранее должен ввести ограничения, либо временные, либо на количество задаваемых вопросов. Ответив на первую серию вопросов, объединенные в пару участники меняются ролями.

Затем можно вызвать еще пару других участников и еще пару, если это позволяет время.

Обсуждение может проводиться в несколько этапов. На первом этапе внимание уделяется впечатлениям молчащего члена пары. Он сообщает, каково было ему слушать, где были точные попадания в ответах, на какой вопрос он бы ответил иначе и как именно.

Второй этап посвящен впечатлениям участника, взявшего на себя ответственность за первого. Он имеет возможность сообщить, легко ли было отвечать на вопросы, и как он находил ответы.

Третий этап связан с обсуждением ожиданий участников, которые задавали вопросы, а также тех, кто слушал ответы про себя. Ожидания участников, задающих вопросы, отражают процесс построения образа другого человека. А ожидания участников, слушающих ответы про себя, содержат их представления о том, как их воспринимают другие. Если эти ожидания не оправдываются, то ответ является неожиданным, а образ неадекватным.

В конечном итоге участники получают конкретный чувственный опыт различения образа другого человека, построенного на собственной системе домыслов, ожиданий и обобщений, и реального впечатления от этого человека, формируемого «здесь и сейчас».

Упражнение «Я сильный – Я слабый»

Цель: помочь членам группы отличить уверенное поведение от неуверенного, способствовать развитию **УВЕРЕННОСТИ** в себе через ролевое проигрывание.

Необходимые материалы: нет.

Время проведения: 10 минут.

Ход упражнения: Участники разбиваются по парам и становятся каждый друг напротив друга. Первый участник в паре вытягивает вперёд свою руку. Второй участник в паре пытается опустить руку «напарника», нажимая на неё сверху. Первый участник в паре должен постараться удержать руку, говоря при этом громко и решительно: «Я сильный». Затем повторяется тоже самое действие, но первый участник в паре говорит «Я слабый», произнося это с соответствующей интонацией, т.е. тихо, уныло.

Затем участники меняются местами.

При обсуждении тренер обращает внимание на следующие моменты: когда было легче удержать руку: в первом или во втором случае и почему; какие чувства испытывали участники при выполнении этого упражнения; какое влияние оказывали произносимые фразы «Я сильный», «Я слабый» на выполнение задания.

Упражнение «Адаптация»

Цель: Сформировать согласованность и взаимное понимание между участниками тренинга, а также согласованность действий в опасных и трудных условиях.

Необходимые материалы: длинная веревка для связывания участников между собой.

Время проведения: 15-20 минут

Ход упражнения: Упражнение лучше всего проводить в большом помещении, в котором можно соорудить множество преград для прохождения дистанции.

Тренер выбирает командира группы. Вся команда встает в колонну по одному на комфортном расстоянии, командир впереди колонны. Все участники обвязывают себя веревкой на поясе, все левой рукой удерживают у пояса узел веревки, правая – свободная запрещается дотрагиваться до впереди идущего человека. Участники (кроме командира) закрывают глаза (можно использовать повязки). Тренер с помощью листов А4 выкладывает на полу траекторию движения команды по помещению, а затем выставляет на

пути различные преграды в виде стульев или каких-либо других крупных и некрупных предметов. Можно усложнить задачу, поставив на пути команды хрупкие предметы и сообщив участникам, что они должны сохранить в эти предметы в целости.

Затем команда бесшумно начинает движение по намеченной траектории. Командир следит за всеми участниками команды, вовремя отдает приказы.

Задача всей команды – в течение 15 минут выполнять это действие, несмотря на скуку, усталость, раздражение и прочее.

После завершения проводится обсуждение того, чтобы сложным в выполнении задания и как в реальных условиях происходит выполнение идентичных ситуаций.

Упражнение «Стена»

Цель: Сплочение коллектива, привитие навыков в выработке совместных решений в группе, выявление лидеров в группе.

Необходимые материалы: веревка длиной 3-4 м, два стула.

Время выполнения: 10 минут.

Ход упражнения: Тренер берет веревку длиной 3-4 метра и натягивает ее между двух стульев на высоте примерно 1,5 м от уровня пола.

Тренер инструктирует участников о том, что сотрудники должны арестовать группу подростков-преступников, которая укрывается в роще. Чтобы войти в эту рощу, нужно преодолеть стену (бетонную, кирпичной кладки и т. п.), роль которой выполняет натянутая веревка.

Стену нельзя обойти, нельзя подлезть под нее, или разрушить, иначе демаскируешь себя, тем более нельзя взорвать, также нельзя использовать подручные средства, находящиеся в помещении, где проводится тренинг. Перепрыгивать стену тоже нельзя.

Стена заминирована, ее нельзя задевать, если при преодолении стены кто-либо из сотрудников заденет ее – то, по условию задачи, все погибают!

После этого тренер предлагает сотрудникам подразделения приступить к решению поставленной задачи и преодолеть преграду.

Обычно упражнение проходит весело, в стиле ролевой игры, сотрудники подразделения на подсознательном уровне начинают формировать структуру социального поведения и выполнять те обязанности, которых в последствие они и будут придерживаться в различных экстремальных условиях, выполняя служебные задачи.

Упражнение «Опасные условия»

Цель: отработка действий командных действий в сложных условиях.

Необходимые материалы: два стула (при возможности помощник тренера), веревка, длиной 1-2 м, повязки для глаз по количеству участников, препятствия.

Время выполнения: 20-25 минут

Ход упражнения: Тренер выбирает командира. Всем участникам, включая командира, надевается повязка на глаза. Тренер натягивает веревку, раскладывает препятствия и ставит задачу перед командиром: провести команду с завязанными глазами прямо под веревкой. Сложность задания состоит в том, что командиру, не имея зрения, нужно следить за тем, чтобы команда шла строем в колонне по одному. Держаться за руки или опираться друг на друга запрещается. Чтобы провести команду под веревкой, командиру нужно самому найти ее.

При обсуждении упражнения необходимо обратить внимание на следующие моменты:

- насколько сложно было командиру вести команду,
- что чувствовал командир, идя в неизвестности и переживая за то, чтобы каждый участник команды точно выполнял задание
- что чувствовали участники команды, идя в неизвестности, чувствуя опасность под ногами и не имея возможности принимать решения.

- что чувствовали они, когда было необходимо идти строем в колонне по одному, но не было возможности руками найти товарища и ориентироваться на него.

Упражнение «Спасение»

Цель: сплочение команды, выработка единой стратегии поведения.

Необходимые материалы: газеты по количеству групп участников.

Время выполнения: 10 минут.

Ход упражнения: Тренер делит участников на две равные по количеству человек команды (по 5-6 человек). Командам раздаются газеты. Задача команд – расположиться на газете таким образом, чтобы все члены команды поместились на ней, и никто не касался пола никаким участком тела. Тренер проверяет устойчивость всей команды и после этого этап задания считается выполненным.

На следующем этапе тренер уменьшает размер газеты у каждой команды, а условия остаются те же: выстроить команду на газете устойчиво, чтобы никто из членов команды не касался пола.

На каждом следующем этапе тренер уменьшает размер газеты. Побеждает та команда, которая сумела устойчиво расположиться на как можно меньшем участке газеты.

Мини-лекция об особенностях возникновения и протекания негативных эмоциональных состояний у сотрудников ОВД в напряженных ситуациях несения службы (в ситуациях внезапного обострения криминогенной обстановки, а также вооруженного противодействия, массовых беспорядков, агрессивного поведения лиц при выполнении служебных действий)

В напряженных ситуациях несения службы психические состояния сотрудника могут быть различными, в зависимости от его личностных особенностей. К основным психологическим проблемам, которые могут возникать у сотрудникам в описываемых ситуациях, относятся:

1. Психическая демобилизация.

Признаки:

- утрата контроля над ситуацией, дезориентация в обстановке, растерянность;
- необычные для данного сотрудника характер речи, содержание высказываний, интонации, свидетельствующие о переживании страха;
- поспешные, хаотичные, нескоординированные, ошибочные действия и поступки;
- замедленность или отсутствие необходимых действий и поступков;
- отсутствие волевых усилий, апатия, заторможенность, подавленность, сонливость;
- отсутствие самоконтроля, несдержанность, неадекватное ситуации настроения;
- отказ от продолжения работы;

2. Психологический шок (стрессовое состояние, непосредственно после события):

- замкнутость, молчаливость;
- заторможенность реакции, рассеянность;
- тревожность, беспокойный сон;
- «отсутствующий» вид, затрудненная «включаемость»;
- сужение внимания, интересов, контактов.

3. Аффективные реакции, конфликтность:

- напряженность, беспокойство, раздражительность;
- мелочные придирки ко «всем и вся»;
- «взрывное» реагирование на замечания, претензии.

4. Чрезмерная мобилизация:

- необычная для данного сотрудника психоэмоциональная напряженность, возбуждение, разговорчивость, суетливость.

5. Острое психическое или физическое утомление:

- ухудшение внимание, памяти, мышления;

- вялость или беспорядочная торопливость движения, ухудшение их точности и координированности, неуверенность походки;
- ослабление волевых усилий, решительности, настойчивости, активности;
- ухудшение самоконтроля, выдержки;
- жалобы на разбитость, общую слабость, невозможность надежно выполнять свои обязанности.

Упражнение «Что есть Я?»

Цель упражнения: – помочь участникам достичь высокого уровня самосознания и открыть подлинное «Я».

Необходимые материалы: листы для записей, ручка или карандаш, музыка для сопровождения.

Инструкция участникам: Каждая личность подобна луковице, то есть состоит из различных пластов, скрывающих самое главное: личностную сущность. Эти пласты могут иметь положительный или отрицательный характер. Они отражают различные аспекты человеческой личности и ее взаимоотношения с окружающим миром.

Работа с группой участников проходит в три этапа:

1. Расположитесь как можно удобнее. Возьмите лист бумаги, напишите число и заголовок: «Что есть «Я»?» Затем постарайтесь дать письменный ответ на этот вопрос. Будьте как можно более раскованны и откровенны. Периодически останавливайтесь и вновь задавайте себе этот вопрос.

2. Расслабьтесь, закройте глаза, очистите голову от посторонних мыслей. Снова задайте себе вопрос «Что есть Я?» и наблюдайте за образом, который предстанет перед вашим мысленным взором. Не пытайтесь размышлять или делать какие-то выводы, просто наблюдайте. Затем откройте глаза и детально опишите все, что вы видели. Охарактеризуйте ощущения, испытанные вами в связи с образом, и его значение.

3. Встаньте так, чтобы вокруг вас было достаточно свободного места. Закройте глаза и вновь спросите себя: «Что есть Я?». Вы почувствуете

колебания вашего тела. Доверьтесь его мудрости, движение должно разворачиваться до тех пор, пока у вас не возникнет чувство его завершенности. По окончании изложите на бумаге пережитое вами.

По окончании упражнения проводится обсуждение результатов.

Упражнение «Рисунок страха»

Цель: дать участникам возможность проанализировать свои страхи.

Необходимые материалы: бумага для записи, ручка или карандаш.

Время для выполнения: 30 минут.

Инструкция участникам: Возьмите бумагу и набросайте список того, чего вы боитесь. Пишите первое, что приходит в голову. Перечислите тридцать страхов. Запишите, о чем вы тревожитесь, что наводит на вас такой ужас, что страшно даже написать эти слова на бумаге. Возьмите карандаш или фломастер и рядом с самыми пугающими чувствами и мыслями сделайте небольшие рисунки. Изобразите каждый сильный страх графически.

По окончании работы проводится обсуждение.

Упражнение «Преодоление страха»

Цель: отработать способы преодоления страха в сложных ситуациях несения службы.

Необходимые материалы: нет.

Время выполнения: 15-20 минут.

Задания участникам: Разбейтесь на пары.

1. Один из участников пары принимает мимику, позу очень испуганного человека – спрячьте голову в плечи, сожмитесь, согните колени и постарайтесь почувствовать или восстановить те чувства, которые вы испытывали в ситуации, когда боялись. Если боялись агрессии, вспомните этот случай, представьте себя там заново. Добавьте чувства страха. Еще! Чем явственнее вы почувствуете страх, тем лучше.

В это время другой участник пары демонстрирует эмоции, которые могли бы спровоцировать чувство страха. Говорит устрашающие фразы и т.п.

2. Теперь распрямите плечи и примите позу счастливого человека, улыбайтесь во весь рот, смейтесь. Вы должны действительно почувствовать радость. Демонстрируйте своему партнеру эти эмоции как можно ярче.

3. Теперь станьте агрессором – разыграйте ненависть, рычите, ненавидьте. Теперь - снова страх, полнее, явственнее почувствуйте страх. Теперь - снова агрессия, настоящая, охватывающая все чувства. Перетекайте из эмоции в эмоцию. Сначала переход будет медленным. Потом почти мгновенным.

4. Поменяйтесь ролями с партнером.

Можно симитировать это в виде поединка на ринге.

По окончании упражнения проводится обсуждение.

Дыхательное упражнение для преодоления страха

Цель: научить участников приемам экстренного устранения чувства страха и паники в ситуации опасности (упражнение предложено Т. Майнгардтом).

Ход выполнения упражнения: Положите свою правую руку на область пупа (на солнечный узел), свою левую руку на сердце, которое находится не так далеко влево, как обыкновенно думают, а прямо в середине и сделайте глубокий вдох. После этого задержите дыхание в течение 4-6 секунд, а затем сделайте внезапный выдох. В одной серии упражнение необходимо повторить 4-6 раз.

Упражнение должно производиться так, чтобы в горле не появлялось стеснения или чувства боли. Если же появляются болезненные ощущения в горле, то это служит знаком, что упражнение выполняется неправильно. Целесообразно еще раз прочитать инструкцию о порядке выполнения упражнения, изложенную выше.

Аутотренинг «Преодоление негативных эмоциональных состояний»

Цель: научить участников управлять возникающими негативными эмоциональными состояниями.

Необходимые материалы: удобные кресла для релаксации, спокойная музыка.

Ход упражнения: Участники удобно располагаются на своих креслах или стульях, закрывают глаза и сосредоточиваются на спокойной музыке. Ведущий тренинга произносит примерно такой текст:

Определите точно предмет вашего страха, оцените насколько реальна угроза и постарайтесь уяснить, что, возможно, ваш страх неразумен или даже нелеп.

Оставьте в покое всякое беспокойство относительно вашего страха. Не добавляйте второй этаж над зданием вашего страха.

Ведите себя так, как будто вы уже храбры. Идите навстречу страху и страх уменьшится.

Мысленно представьте, что все чего вы боялись, уже случилось.

Помните, вы не одиноки в своих страхах, не бойтесь бояться.

Не ставьте себе никаких оценок, оценивайте результат, а не себя.

Рискуйте осознанно, преднамеренно, обоснованно в соответствии со сложившейся ситуацией.

Старайтесь выявить и побороть в себе посредством воспитания недостатки характера, вызвавшие ваши страхи: боязнь, обидчивость, чувство вины, застенчивость и т.п.

По окончании упражнения проводится рефлексия.

Мини-лекция «Провокационное поведение граждан и управление агрессией»

Цель: познакомить участников с особенностями провокационного поведения граждан и механизмами возникновения агрессии у сотрудников полиции.

Время проведения: 15-20 минут.

Необходимые материалы: слайды, флип-чарт, маркеры.

Очень часто в своей служебной практике сотрудники полиции сталкиваются с провокационным поведением граждан. Граждане, «играя на

нервах» сотрудника очень часто манипулируют им и вынуждают к некорректным действиям. Последствием этого зачастую становятся видеоролики неэтичного содержания в социальных сетях.

Провокатор – это человек, который сам первый конфликт не начинает, но всеми своими действиями, интонациями, словами создает конфликтную ситуацию.

В качестве провокаций можно рассматривать демонстративную съемку на видео, демонстративное задавание вопросов сотрудникам на знание нормативных актов, манипулирование своими связями с высокопоставленными и людьми, своим статусом, возрастом и т.п.

Часто провокации – это форма защиты. Гражданин, который вынужден вступать в какие-либо контакты с сотрудниками полиции в той или иной мере испытывают негативные эмоциональные состояния: тревожность, гнев, страх и др. На основании это они могут сознательно или бессознательно провоцировать сотрудников полиции на неверные с точки зрения закона действия.

Способы провоцирования сотрудника полиции гражданином:

Провокация подозрения.

Провокатор изначально ставит сотрудника полиции в критические условия, когда убежденно выдвигает заявление типа: «Вы думаете, я буду доказывать, что я невиновен? Или буду уговаривать вас меня отпустить?»

Таким образом, возникает обратный эффект: тот, кого провоцируют, бессознательно склоняется к мнению о честности в чем-то убеждавшего его человека.

Защита — не обращать внимания и верить в себя.

Агрессивная манера ведения разговора.

При использовании данного приема провокатор берет изначально высокий и агрессивный темп речи. В этом случае сотрудник полиции не может должным образом обработать всю получаемую информацию, и у него возникает ответная агрессивная реакция.

Защита — сделать искусственную паузу, прервать быстрый темп, снизить агрессивный накал беседы, перевести диалог в спокойное русло. В случае необходимости на какое-то время можно удалиться, т.е. прервать беседу, дать возможность себе успокоиться.

Мнимое непонимание.

В данном случае определенная хитрость достигается следующим образом. Провокатор, ссылаясь на непонимание, многократно повторяет сказанные вами слова, но внося в них свой смысл, необходимый ему.

Защита — четкое уточнение, возвращение назад и повторное объяснение провокатору, что вы имели в виду когда говорили то-то и то-то.

Ложное соглашательство.

В этом случае манипулятор как будто соглашается с информацией, полученной от вас, но тут же вносит свои коррективы. По принципу: «Да, да, все правильно, но...».

Защита — верить в себя и не обращать внимания на манипулятивные приемы в беседе с вами.

Провокация на скандал.

Провокатор пытается вызвать в собеседнике своими насмешками и обидными словами гнев, ярость, непонимание, обиду и проч., чтобы вывести вас из себя, и добиться намеченного результата.

Защита — твердый характер, сильная воля, холодный разум.

Специфическая терминология.

Провокатор применяет специальную терминологию, либо демонстрирует знание законов или какие-либо другие знания, чтобы принизить статус собеседника, а также развить чувство неудобства, неполноценности, в результате чего может возникнуть гнев и агрессия. Принижение статуса собеседника в разговоре позволяет оказаться в изначально выигрышном положении и добиться в итоге необходимого.

Защита — переспрашивать, уточнять, делать паузу и возвращаться при необходимости назад, ссылаясь на желание лучше понять, что от вас требуется.

Ссылка на «авторитеты».

Провокатор в речи ссылается на знакомых или родственников, якобы обладающих авторитетом и властью, которые могли бы оказывать определенное влияние в случае необходимости.

Защита — четкое знание нормативных актов и умение законно применять их в действии.

Принижение и ирония.

Провокатор употребляет в речи слова, которые могут двусмысленно унижать честь и достоинство собеседника.

Защита — используя юмор и интеллект, отразите иронические издевки и напомните провокатору о субординации.

Практически у любого человека есть свои слабые места. Именно на воздействие на них и рассчитано провокационное поведение, т.к. оно «цепляет» человека. Поэтому в любой ситуации, когда гражданин пытается спровоцировать сотрудника полиции на некорректное поведение, первый шаг сотрудника – затормозить свою психику, дать себе время успокоиться, чтобы принять верное решение.

Моделирование ситуаций

Цель: в ситуациях, приближенных к реальной деятельности, продемонстрировать знания, полученные в процессе тренинга.

Время проведения: 1 час

Необходимые материалы: предметы по сюжетам, разработанным участниками тренинга.

Тренер делит участников на несколько групп по 4-5 человек. Каждой группе дается задание вспомнить и разыграть ситуации из практической деятельности участников, в которых провоцировалась бы агрессия со стороны сотрудников полиции (каждая команда придумывает по одной

ситуации для каждой команды соперников). Время на обдумывание и репетицию ситуаций – 10-15 минут. После обдумывания и репетиции ситуаций участники разыгрывают их для каждой из команд соперников. Задача команды соперников – совершить действия от лица сотрудников УИС. Ситуации должны быть яркими и реалистичными. После каждого обыгрывания ситуации происходит анализ ошибок и обсуждение возможных способов поведения.

После завершения упражнения проводится анализ всей работы тренинга.

Упражнение «4 ценности»

Цель: актуализация ценностей участников тренинга и их анализ.

Необходимые материалы: ручки для записи, по 4 небольших листочка на каждого участника тренинга, спокойная и тревожная музыка, звук выстрелов, музыка для нагнетания атмосферы.

Время выполнения: 20 минут.

Ход упражнения:

Тренер под спокойную музыку расслабленно говорит участникам тренинга: *В жизни каждого человека очень много того, что является для него значимым и ценным. Это могут быть люди, предметы, это могут качества личности, это может быть свобода или вера. Очень-очень много ценностей. Подумайте, а что в своей жизни цените вы? В течение двух трех минут подумайте и представьте все то, что является для Вас ценным.*

Затем тренер раздает каждому участнику 4 листочка. И говорит: *«У каждого из вас в руках 4 листочка. Сейчас вам предстоит выбрать из всего того, о чем вы сейчас думали, только 4 ценности и записать каждую из них на отдельный листочек».*

Участники в течение двух минут выбирают и записывают ценности. После того, как эта процедура закончена, тренер включает тревожную музыку, сопровождающуюся звуками стрельбы, взрывов и пр.

«Представьте себе, что вы находитесь на службе в центре города. Группа молодых людей устроили массовую драку, которая переросла в беспорядки. Участники беспорядков имеют огнестрельное оружие и время от времени открывают огонь. В кого они попадут – неизвестно. В этом огне можете оказаться и вы. Вы чувствуете страх, понимаете, что у вас есть родные и близкие, за которых вы ответственны, и которых вам нельзя оставлять.»

Но у вас есть шанс остановить все это. Вам лишь нужно принести жертву. У вас есть 4 ценности. Выберите одну из них и принесите в жертву.»

После этого тренер забирает у участников по одному листочку на усмотрение участников.

«Огонь на некоторое время утих. Участники беспорядков стали успокаиваться и вы подумали, что это конец.....»

Но нет. Кто-то снова открывает огонь и стрельба на этот раз все ближе к вам (тревожная музыка звучит еще громче).»

«Принесите еще одну жертву. Остановите этой жертвой беспорядки. Отдайте еще одну ценность.»

После этого тренер собирает еще по одному листочку на усмотрение участников. В этот момент у участников может возникнуть сопротивление. Им будет сложно решиться отдать что-то ценное, они могут отказываться от выполнения задания. Тогда тренеру необходимо найти правильные слова, чтобы мотивировать участника продолжить выполнение упражнения.

«Вы сделали свой выбор, и трагедия уже почти закончена. Вы представляете, как вы уходите домой, отдыхать, проводить время с родными и близкими. Но оказывается, от вас требуется еще одна жертва. И на этот раз никто у вас не спросит, чем вы МОЖЕТЕ пожертвовать. Одну из ценностей я заберу по своему усмотрению.»

После этих слов тренер проходит по кругу и, не глядя, забирает у участников тот листочек, который ему захочется. Таким образом, лишив участников возможности выбора.

После этого проводится обсуждение полученных впечатлений.

Упражнение «Слепой воин»

Цель: формирование умений контролировать с помощью дыхания свое эмоциональное состояние в опасной ситуации.

Необходимые материалы: повязка на глаза, листы А4 для обозначения пути.

Время выполнения: по 3 минуты на каждого участника.

Ход упражнения: Все участники встают с мест. Тренер из листов А4 выкладывает путь из одного конца комнаты в другой. Этот путь должен извилистым и как можно более сложным.

Тренер: *«Каждому из вас сейчас предстоит пройти путь по этой дороге из одного конца комнаты в другой. Этот путь вы будете делать с завязанными глазами. На выполнение задания у вас три минуты. Не спешите с решениями. Задание усложнено тем, что оставшиеся участники будут вам всячески мешать: толкать, ставить подножки, кричать и пр. В конце пути мы проверим частоту вашего дыхания. Ваша главная задача – на всем протяжении пути следить за дыханием и прийти к финишу со спокойным дыханием. Учитесь управлять эмоциями, выполняя сложные задания».*

Затем каждый участник по очереди проходит этот путь. Траекторию пути можно менять по усмотрению тренера. Но участник, проходящий путь, должен видеть его до того, как ему завяжут глаза.

По завершению упражнения проводится обсуждение впечатлений, успехов и неудач участников.

Упражнение «Борьба взглядов»

Цель: Освоить умение демонстрировать свою силу противнику взглядом.

Необходимые материалы: нет.

Время выполнения: 5-10 минут.

Ход упражнения: Участники разбиваются на пары и рассаживаются друг напротив друга. Тренер дает инструкцию: *«Посмотрите друг другу в глаза. Сейчас вы находитесь в равных позициях. Пусть один из вас начнет постепенно подавлять другого взглядом. В тот момент, когда партнер будет окончательно «подавлен», замрите на 2–3 секунды (один – на высоте позиции, другой – «отброшенный» вниз). После этого взгляд «подавленного» партнера начинает набирать силу, взгляд «подавлявшего» – терять ее. Ваши позиции опять сравнялись. Теперь уже тот, кто только что был «подавленным», начинает сам подавлять взглядом противника. И снова, когда партнер будет окончательно «подавлен», замрите на 2–3 секунды.*

Повторите такую смену позиций 2–3 раза... А теперь заканчивайте упражнение – вернитесь в позиции «на равных».

Гипно-тренировочное упражнение «Управление боевыми психическими состояниями»

Цель: актуализация боевых психических состояний и их контроль.

Необходимые материалы: удобные кресла для введения в трансовое состояние, релаксационная, расслабляющая музыка, тревожная, нагнетающая музыка.

Время выполнения: 30 минут.

Ход упражнения:

Все участники удобно располагаются в креслах, закрывают глаза. Тренер включает спокойную музыку для расслабления. И начинает медленно и спокойно читать текст:

Закройте глаза. Пусть перед вашим внутренним взором предстанет самый красивый морской пейзаж, который вы когда-либо видели. На море штиль. Солнце медленно и плавно опускается за горизонт. Легкая волна накатывается на берег, оставляя мокрый след на песке. Вдох - волна плавно накатывается на песок, выдох - волна так же плавно уходит. Что может

быть естественнее ритма морского прибоя? Становится темнее и над морем, и в вашем сознании. Перед вами - спокойная морская поверхность.

Ночь. Зима. Снежинки медленно опускаются на морскую гладь и растворяются в темной воде. И ваши мысли, подобно этим снежинкам, тают, тают, тают... Снег падает все реже и реже и, наконец, прекращает идти совсем. Исчезает и поток мыслей в вашей голове.

Ночь. Бездумье. Покой. Пустота... На небе появляется полная луна. Ее холодный свет отражается на поверхности воды. На яркой лунной дорожке вы видите отчетливую надпись: "Сконцентрируйся на внутреннем покое". Сохрани покой и ровное дыхание, что бы ни происходило...». И с каждым вдохом и выдохом ярче и ярче становится луч вашего внимания на ровной поверхности сознания. Все остальное - в непроглядной тьме Вы полностью собрались, сконцентрировались только на лунной дорожке и надписи.

Вы медленно поворачиваетесь спиной к морю, и видите перед собой гладкую заснеженную равнину. Ее освещает лунный свет вашего внимания. Перед вами - чистый белый снег до горизонта, как белый лист бумаги, на котором проявляются огромные буквы: Я СПОКОЕН. Повторяйте себе: Я СПОКОЕН, Я ВСЕ СМОГУ. Я ВЫПОЛНЮ ЛЮБУЮ ЗАДАЧУ. Я СПОКОЕН.

Поле этих слов музыка неожиданно сменяется на тревожную, нагнетающую. И тренер продолжает говорить. Следующий текст рекомендуется читать очень медленно, вкрадчиво, со страхом в голосе:

«Картина резко меняется. Постарайтесь как можно ярче представить то, что сейчас будет происходить, но во что бы ни стало контролируйте свое спокойное состояние, примените все способы самоконтроля, которые вам известны.

Вы находитесь на своем рабочем месте у себя в отделе. Вы очень сосредоточенно выполняете какую-то привычную вам работу...

Но откуда-то с улицы вы слышите выстрелы, грохот и крики...

Вы понимаете, что кто-то ворвался в здание вашего отдела...

Выстрелы продолжаются...

Вы не можете решить – выбежать и узнать, что происходит или затаиться у себя в кабинете и ждать, когда все закончится...

Из коридора вы слышите крик коллег, что это террористы напали на ваш отдел...

Вы слышите взрыв, трясутся стены. Вам кажется, что потолок вот-вот рухнет прямо на вас...

Попытаться убежать... а вдруг именно там вы погибнете...

Остаться здесь, как трус, - нельзя... Вы принимаете решение выйти навстречу террористам... Оружия у вас нет... бронежилета нет, но вы пытаетесь выйти.

Вы осторожно крадетесь вдоль стены, но неожиданно получаете удар чем-то тяжелым прямо по лицу. У вас мутнеет в глазах, вы теряете равновесие и падаете. От страха вы не можете пошевелиться...

Вы приоткрываете один глаз и видите, что рядом с соседним кабинетом лежит ваш коллега с разбитой головой. Кажется он мертв... Кровь течет из вашей раны по лицу, вам хочется ее вытереть...

Вдруг вы видите, что люди в масках выталкивают из соседних кабинетов женщин-сотрудниц... Они бьют их прикладами своих автоматов...

Ненависть, страх, ужас... это все, что вы испытываете...

Следите за своим дыханием, попытайтесь утихомирить свой страх, вы знаете способы это сделать... Преодолейте свой страх...»

После этих слов тренер замолкает и дает возможность участникам самостоятельно справиться со своими эмоциями. Тревожная музыка продолжает играть. Через две-три минуты тренер выключает музыку и просит участников открыть глаза.

Проводится обсуждение итогов выполнения упражнения.

Упражнение «Сообщение»

Цель: формирование у участников профессиональной наблюдательности, внимательности (работа с признаками) и оперативного мышления.

Необходимые материалы: бланк «Сообщения от граждан», бумага для записи и ручки по количеству групп.

Время проведения: 20-25 минут.

Ход упражнения: Участники делятся на малые группы по 3-4 человека. Каждой группе раздается бланк с сообщениями, поступившими от граждан по телефону «102». Задача участников проанализировать и выделить признаки, по которым они будут судить о степени опасности события, о котором сообщено по телефону, и продумать меры по предотвращению данной ситуации.

Примеры сообщений от граждан:

1. В 3-м подъезде дома № 21 по ул. Кубеева постоянно собирается молодежь (шумит, распивает спиртные напитки).

2. Пломба в подвальное помещение дома № 15 по ул. Ворошилова сорвана.

3. У подъезда дома № 302 по ул. Алтынсарина паркуется грузовая машина, хозяин неизвестен.

Упражнение «Обязательство о выживании»

Цель: осознание участниками тренинга ответственности за собственную жизнь и здоровье во время напряженных и опасных ситуаций несения службы.

Необходимые материалы: бланк «Обязательства о выживании», ручка для записи.

Время выполнения: 15 минут.

Ход упражнения: Тренер говорит участникам: *Вы всегда должны помнить о том, что ответственность за сохранение вашей жизни, здоровья и чести полностью зависит от вас. Очень часто во время выполнения сложных заданий сотрудники идут на неоправданный риск, совершают неосторожные и неправильные поступки, от которых страдают либо сами они, либо товарищи по работе. Перед вами бланк*

«Обязательства о выживании». Вам сейчас предстоит прочесть его и дополнить чем-то своим.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВО О ВЫЖИВАНИИ.

Я, _____, являюсь сотрудником _____. Я осознаю, что во время несения службы я могу быть вовлечен в операции, связанные с риском для жизни, с применением огнестрельного оружия или иных форм насильственных действий.

Я буду постоянно придерживаться моего обязательства избегать того, чтобы стать жертвой ситуации и поэтому буду всегда:

1. Помнить о том, что бдительность – это то, что позволит мне контролировать ситуацию.

2. Повышать навыки владения оружием и приемами ведения рукопашного боя.

3. Учиться предвидеть ситуацию, учитывать возможность оказания мне сопротивления преступником.

4. Контролировать себя, своих напарников и правонарушителей.

5. Не бояться просить поддержки у товарищей, когда это будет необходимо.

6. Учитывать, что я могу стать объектом насильственных действий со стороны правонарушителей.

7. Учитывать и контролировать очевидные признаки опасности.

8. Готовить заранее оружие к бою в ситуациях, предусмотренных законом.

9. Планировать и обдумывать свои действия.

10. Чрезмерно не надеяться на напарника и не считать, что статус сотрудника сам по себе защитит меня от насилия.

11. Я буду всегда способен выжить в опасной ситуации и одержу победу в любой конфронтации с правонарушителями, где будет применено

насилие. Я буду следовать этому моему обязательству в любых ситуациях обострения криминогенной обстановки, вооруженного противодействия, массовых беспорядков, агрессивного поведения лиц при выполнении служебных действий и других опасных для жизни служебных ситуациях.

По завершению самостоятельной работы проводится сравнение и обсуждение дополнений, сделанных участниками.

Упражнение «Зеркало для героя»

Цель: научить участников тренинга актуализировать уверенное состояние в необходимый момент времени.

Необходимые материалы: нет.

Время проведения: 10-15 минут.

Ход упражнения: Тренер говорит участникам следующий текст:

Закройте глаза и представьте, что вы находитесь в большой комнате с двумя зеркалами на противоположных стенах. Вы поворачиваете голову и смотрите в одно зеркало. В его отражении вы видите себя в тот момент, когда вы были неуверенны, напуганы, не могли подобрать правильных слов, не могли сделать свой голос уверенным и убедительным. Вы слышите, как робко и тихо вы произносите слова, а ваш внутренний голос постоянно твердит: "Я хуже всех!" Постарайтесь абсолютно слиться со своим отражением в зеркале и почувствовать полное погружение в состояние неуверенности. С каждым вдохом и выдохом усиливайте ощущения страха, тревоги, мнительности.

Выйдите из этого зеркала. Отметьте, как ваш образ становится все более тусклым и, наконец, гаснет совсем. Вы уже ничего не видите в этом зеркале.

А теперь посмотрите в другое зеркало. В нем вы - уверенный в себе человек! Вспомните те события в вашей жизни, когда вы были уверены в себе, когда вы могли убедить окружающих в том, что вам нужно, когда вы могли склонить окружающих к своему мнению. Вспомните звуки, образы,

запахи, сопровождавшие тогда ваше чувство уверенности. Ваш внутренний голос прорвался наружу: "Я верю в себя! Я уверен в себе!".

Создайте вокруг себя облако уверенности и окружите им свое тело. Добавьте музыку уверенности, запахи. Постарайтесь увидеть символы, образ вашей уверенности и слейтесь с ним. Представьте размашистую надпись золочеными буквами на базальте: "Я уверен в себе!". Представьте себе огромный зал. Вы стоите на сцене, и вам аплодируют десятки тысяч человек. Под конец глубоко вдохните и откройте глаза.

Каждый раз, когда вас посетит неуверенность, вспоминайте это зеркало и старайтесь слиться с этим человеком.

После окончания упражнения проводится обсуждение.

Упражнение «Корсет уверенности»

Цель: выработка у участников уверенного стиля поведения.

Необходимые материалы: средства для записи видео-роликов (например, видео-камера телефона)

Время выполнения: 30-40 минут.

Ход упражнения:

Работу лучше проводить в парах. Данная техника включает в себя тренировку уверенного голоса, жестов и соответствующего поведения.

Участники разбиваются на пары. Один из участников будет выполнять роль наблюдателя и записывать своего партнера на видео. А другому участнику дается задание продумать речь, которая бы была обращена к группе агрессивных правонарушителей, и на камеру произнести эту речь так, как будто она на самом деле произносится им в реальности.

После окончания записи, видеоролик просматривает автор, анализирует, насколько ему удалось быть уверенным, убедительным, властным и в то же время соизмерять профессиональную этику и необходимую долю агрессивности. Если содержание видеоролика не устраивает автора, то запись производится еще раз.

Затем участники меняются ролями. Полученные видеоролики участникам рекомендуется периодически просматривать для того, чтобы они имели возможность вовремя надевать этот «корсет уверенности».

Упражнение «Освобождение мышц подбородка»

Цель: освоить экспресс-технику освобождения от гнева и агрессии.

Необходимые материалы: нет.

Время проведения: 5 минут.

Ход упражнения: Напряжение мышц подбородка ассоциируется с чувством гнева, ярости, агрессии. Осознание этого напряжения позволяет, расслабив мышцы, снять негативные эмоции и дает возможность управлять своими чувствами.

Поставьте стопы параллельно на расстоянии около 20 см одну от другой. Слегка согните колени. Наклонитесь вперед, перенося вес тела на подушечки стоп. Выдвиньте подбородок вперед и удерживайте его в этом положении 30 секунд. Дыхание равномерное. Подвигайте напряженной челюстью вправо-влево, удерживая ее выдвинутой вперед. Это может вызвать боль в затылке. Откройте рот как можно шире и проверьте, сможете ли вы положить между зубами три средних пальца ладони. У многих людей напряжение мышц подбородка настолько сильное, что они не могут широко раскрыть рот.

Позвольте подбородку расслабиться. Снова выдвиньте его вперед, сожмите кулаки и скажите несколько раз: «Нет!» или: «Не буду!» соответствующим тоном. Звучит ли ваш голос убедительно? Произносить «Не буду!» и «Нет!» надо как можно громче для утверждения своей воли.

Упражнение «Вхождение в ресурсное состояние»

Цель: Создание внутреннего состояния, которое поможет сформировать сотруднику УИС желаемый стиль поведения в экстремальной ситуации несения службы.

Необходимые материалы: музыка для сопровождения.

Время проведения: 50-60 минут.

Ход упражнения: Тренер дает краткий обзор по тому, как в теории НЛП работают «якоря» и объясняет суть техники «стимул-реакция». А затем дает участникам задание:

Недостаток самоуверенности и стойкости может помешать сотрудникам УИС выполнять эффективно свои служебно – оперативные задачи в экстремальных условиях. Вопрос мобилизации необходимых ресурсов может стать в этот момент решающим. Доступ к таким ресурсам должен быть автоматическим, «запрограммированным». Стимул и ответная реакция могут быть использованы сознательно для мобилизации ресурсных состояний, чтобы справляться с определенными задачами. Прежде всего, вы думаете о ресурсе, который вам нужен (уверенность, стойкость, смелость, решительность, гибкость и ясность ума, фокусировка на чем-либо, внимание и др.) для данной будущей ситуации или события. Затем Вам нужно связать выбранный вами стимул с нужной реакцией так, чтобы вы, когда захотите, могли последовательно входить в мощное ресурсное состояние. Весь этот процесс называется «постановка якоря» или «якорение». Якорем могут быть мысленная картина, прикосновение, звук, движение или, конечно же, вкус или запах. Это может быть: щелчок пальцами, хлопок, выдох, сжатие кулак, какое-то слово короткое слово в форме самоприказа и пр.

1 шаг. Сейчас расположитесь удобнее на своем стуле и закройте глаза. Представьте себе какую-либо экстремальную ситуацию во время службы, когда вам необходимо определенное состояние, ваш эмоционально-психологический ресурс (уверенность, стойкость, гибкость, мотивированность, внимание, концентрированность и др.).

2 шаг. А теперь вспомните случай, когда этот ресурс у вас был. Постарайтесь как можно четче представить себе, что вы испытывали в этом состоянии. В течении двух-трех минут постарайтесь войти в это состояние. Примите такую же позу, как в тот момент, постарайтесь

повторить мимику лица в тот момент, вспомните, каким был ваш голос в тот. Войдите в то состояние, станьте тем человеком.

3 шаг. А теперь поставьте якорь, который вы придумали. Сделайте то, что вы будете использовать в качестве якоря.

4 шаг. Откройте глаза. Постарайтесь отпустить то состояние, котором вы находились только что. Можете встать со своих мест, пройтись, подвигаться. «Разбейте» это состояние, выйдите из него, обратив свое внимание на что – либо другое.

Тренер дает участникам время на то, чтобы «разбить состояние».

Теперь снова сядьте на свое место. И перейдите к следующему личностному ресурсу, который был бы полезен при решении задачи. (Первым ресурсом может быть уверенность, вторым – сосредоточенность). Войдите в это состояние. (Тренер предлагает повторить все шаги с 1 по 4 с другим ресурсом). Используя тот же самый якорь. Очень важно точно дублировать якорь. Проверьте, работает ли якорь.

Разбейте состояние, подвигайтесь или осмотрите комнату и сделайте дыхательную гимнастику. Представьте себе ситуацию, к которой вы готовитесь, и затем используйте якорь. Изменит ли это ваше состояние? Если да, то якорь работает успешно. Если нет, повторяйте процесс до тех пор, пока результат не станет таким, какой вам нужен.

Этот процесс дает возможность лучше всего использовать имеющиеся знания и навыки в любой ситуации. Перед входящим событием или ситуацией и каких-либо переговоров, можно установить якорь в качестве стимула для того ресурсного состояния, которое нужно.

Это упражнение при желании тренер может предложить выполнить в парах или в тройках. Желательно, чтобы каждый участник выполнял упражнение до тех пор, пока якорь не будет поставлен и будет работать.

Мини-лекция психологические особенности «проблемных» граждан в деятельности сотрудников полиции

В деятельности сотрудников полиции часто встречаются граждане, общение с которыми в процессе исполнения служебных обязанностей представляет определенную проблему. Чаще всего проблемы общения с ними могут быть обусловлены следующими моментами:

- личностными, возрастными, интеллектуальными особенностями и культурой поведения, как сотрудника полиции, так и гражданина (несовершеннолетние, пожилые граждане, психически больные люди и т.д.).

- поступками либо сотрудника, либо гражданина, провоцирующего у противоположной стороны отрицательные эмоции;

- неумением или нежеланием сотрудника полиции понятно и доступно объяснить гражданину обстоятельства произошедшего, что явилось причиной и предметом общения сотрудника и гражданина, неумением объяснить суть допущенного гражданином нарушения и доказать его вину;

- предвзятым отношением сотрудника к гражданину (или наоборот), неумением сотрудника правильно составить протокол, оформить материалы расследования.

В основе конфликта сотрудника полиции с гражданами при исполнении служебных обязанностей лежит столкновение противоположных мнений, позиций, взглядов. Готовность к конфликту ощущается сотрудником полиции и гражданином с обеих сторон. Важную роль в возникновении конфликта играют индивидуальные психологические особенности каждой из конфликтующей сторон.

Типы поведения проблемных граждан:

1. Грубый, бесцеремонный, убежденный в своей правоте и вседозволенности (чаще всего это бывают нетрезвые или злые правонарушители). Задачей сотрудника является подавление агрессивности не проявлением собственных эмоций, а констатацией факта допущенного им нарушения или их неправоты, разобрав при этом все действия гражданина.

2. Испуганный, беспомощный, но внешне демонстрирует свою вспыльчивость и негодование произошедшего (чаще это

несовершеннолетние, пожилые или женщины). Задачей сотрудника полиции является дать возможность высказаться, «выпустить пар», при этом, не прореагировав на эмоциональный всплеск, а правомерно совершать последующие действия исходя из административных санкций.

3. Жалобщик, считающий, что его вина связана с неправильными действиями других людей (пожилые, психически нездоровые люди). Следует внимательно выслушать, не акцентируя внимание на (не)правильности сказанного, а переключить его с жалоб на конкретный разбор собственных действий, объяснить как следовало поступить, в чем состоит его вина и почему сотруднику полиции необходимо поступить тем или иным образом в соответствии с законом.

Как вести себя в ситуации с наглым, грубым, неуравновешенным гражданином? Можно предложить два наипростейших метода: 1. Обсудить возникшую проблему. 2. Игнорировать состояние грубияна.

Метод 1. Обсудить проблему.

1. Сохраняйте спокойствие. Проблему решить не получится, если вы будете злиться или проявлять агрессию.

- Если вас задело грубое замечание человека, то перед разговором сделайте несколько глубоких вдохов. Чем сильнее вы будете взволнованы, тем меньше внимания обратят на ваши слова.

- Лучше потратить немного времени и заранее обдумать свои слова, чем импульсивно накричать на человека. Если не показывать, что грубый комментарий вас задел, то вряд ли собеседник будет высказывать возражения. Проявите мудрость, сохраняя уверенность в себе и контролируя эмоции.

2. Говорите прямо. Не нужно ходить вокруг да около или проявлять пассивную агрессию. Смотрите на собеседника, поддерживайте зрительный контакт и сразу переходите к обсуждению его правонарушения или проблемы, с которой он к вам обратился.

3. Будьте корректны. Корректность – это лучший способ победить грубость. Проявите мудрость и никогда не опускайтесь до уровня ответной грубости.

Говорите уважительным голосом, без надменности.

Используйте слова «пожалуйста» и «благодарю». Такие проявления вежливости играют важную роль. Например, скажите: «Я прошу Вас прекратить, я это грубо и оскорбительно» или «Здесь не место таким [агрессивным, грубым, оскорбительным] замечаниям. Благодарю».

Зачастую грубость человека вызвана конкретной причиной. Она может быть криком о помощи и даже попыткой найти сопереживание.

4. Настройтесь на цивилизованный разговор. Если вам нанесли личное оскорбление или сказали что-то такое, с чем нельзя согласиться, то вежливо сообщите свое мнение или спросите, почему собеседник так себя ведет.

Следует понимать, что некоторые люди непоколебимо уверены в своей правоте. Невозможно соглашаться со всеми и во всем, поэтому в некоторых случаях ваши попытки закончатся неудачей.

5. Не обдумывайте ситуацию слишком долго. Если вы сделали замечание человеку о его поведении и ситуация не изменилась, просто примите тот факт, что вы уже попытались сгладить конфликт.

Нельзя заставить человека быть вежливым, если ему хочется грубить. Вы вовсе не обязаны его «исправлять». Чрезмерные усилия в попытке изменить чужое поведение обычно приводят только к обратным результатам. Иногда остается лишь смириться с грубостью, осознать, что это не ваша вина, и не пытаться влиять на человека.

Метод 2. Игнорирование грубости

1. Сделайте «каменное» лицо. Не показывайте эмоций. Даже если вы начинаете злиться, сердиться или раздражаться, нельзя показывать, что грубость достигла цели.

Оставайтесь спокойны и собраны. Если вы теряете самообладание, то лучше закройте глаза и сделайте глубокий вдох.

2. Не поддерживайте зрительный контакт. Глядя в глаза, вы признаете присутствие человека и его действия. Отведите взгляд и смотрите вдаль. Старайтесь не смотреть в пол, такой язык тела свидетельствует о покорности и неуверенности. Смотрите прямо и непоколебимо, чтобы проявить уверенность в себе.

3. Отвернитесь от грубияна всем телом. Жесты могут сказать многое. Поверните плечи и ноги в противоположном направлении. Скрестите руки на груди, чтобы показать свою закрытость и незаинтересованность.

И помните, что главный залог вашего спокойствия и уверенности во время несения службы – это четкое знание всех нормативных актов, регулирующих вашу служебную деятельность и своих должностных обязанностей.

Упражнение «Самопрезентация сотрудника полиции»

Цель: тренировка решительности, самоанализ и осознание участниками своих целей, принятие себя.

Необходимые материалы: карточки с описанием «проблемных» граждан.

Ход упражнения: В первые минуты общения с гражданином очень важное значение имеет то, как сотрудник полиции представился ему. Представление сотрудника должно отвечать только правилам, предписанным служебными документами и этикой. Однако любое представление имеет и свою психологическую сторону. Видя перед собой человека, вы мысленно «считываете» информацию о нем. И представление каждый раз должно опираться еще и на психологические особенности собеседника, чтобы достичь определенной цели.

Перед вами карточки, с данными граждан, которые могут оказаться «проблемными» и проявить неуравновешенность.

Попробуйте определить приблизительную психологическую характеристику гражданина и подобрать манеру представления и поведения, интонацию голоса и пр. так, чтобы избежать проблемной ситуации в общении.

Каждый из участников выходит в круг, достает и сразу начинает представляться. После представления группа обсуждает плюсы и минусы и при необходимости подбирает более эффективную манеру представляться к каждому конкретному случаю.

Примерное содержание карточек:

1. Подросток, 14 лет, плохо одетый. Крепкий мужчина привел его к вам силой, утверждая, что он украл у него деньги.

2. Мать девочки, женщина лет 32, находится в состоянии агрессии и ярости, пытается побить двух девочек, которые по ее словам обидели и унизили ее дочь.

3. Женщина-цыганка разместилась в неполюженном месте, привлекает людей погадать.

4. На пороге продуктового магазина мужчина хулиганского вида с сигаретой в руках пьет пиво и плюется прямо на пол.

5. Честный сектор. Два соседа (мужчины 60-65 лет) затеяли скандал за территорию, один из них угрожает другому топором.

Упражнение «Проблемный гражданин»

Цель: обучить участников способам решения конфликтных ситуаций с неуравновешенными гражданами.

Необходимые материалы: Карточки с проблемными ситуациями (либо видеоролики с сюжетами из деятельности сотрудников полиции).

Ход упражнения: Тренер делит участников на группы по 3-4 человека и дает задание проанализировать сюжет из карточки (или из видеоролика) и подумать, какой алгоритм принятия решения сотрудником полиции в конфликтной ситуации будет более продуктивным. Группа анализирует полученную ситуацию и описывает следующие моменты:

1. Что привело к возникновению описанной ситуации?
2. Кто из участников конфликта был виноват в сложившейся ситуации?
3. Какие ошибки были допущены сотрудником полиции?
4. Как с точки зрения закона и профессиональной этики нужно было построить разговор с данным гражданином?
5. Подумайте, какие приемы мог применить сотрудник полиции для выхода из конфликтной ситуации с данным гражданином.

Далее - предоставляется экспертная оценка.

Примерные ситуации для обсуждения:

1. Вы приходите по вызову соседей в квартиру многодетной семьи. По словам соседей, в квартире происходит «что-то ужасное», слышны крики о помощи. Дверь вам открывает ребенок лет 8. Вы входите в квартиру и видите, что отец семейства находится в разъяренном состоянии, признаков опьянения нет. Его супруга сидит, свернувшись в клубок на диване, избитая, в слезах. Вы пытаетесь начать разговор с отцом, но вместо того, чтобы слушать, он начинает вам грубить. Вас это злит, и вы в грубой форме делаете ему замечание, после чего он кидается на вас с кулаками и пытается выпихнуть из квартиры.

2. Вы видите двух молодых людей, между которыми явно происходит оживленный конфликт. Один толкает другого и применяет нецензурную брань. Завязывается потасовка. Когда сотрудники полиции предпринимают действия, «потасовщики» пытаются оказать некоторое сопротивление, похамски ведут себя в отношении сотрудников.

3. На тротуаре в людном месте некая пожилая женщина устроила торговую точку по продаже домашних вещей (посуды, одежды, предметов утвари и пр.). Вы подходите к ней и говорите, что по закону нельзя здесь заниматься торговлей, и ей нужно уйти. Женщина неожиданно для вас начинает скандалить с вами, жаловаться на то, что у нее маленькая пенсия и ей не на что жить. И что она ничего плохого не делает.

Упражнение «Ровное Дыхание»

Необходимо сесть в удобную позу, спина должна быть прямой. Начинать вдыхать на 4 счета и выдыхать тоже на 4 счета. Дыхание выполняется через нос — это увеличивает естественное сопротивление дыханию. Выполнять эту технику при желании можно и на 6-8 счетов. Это повышает внимание, успокаивает нервную систему и снижает стресс.

Практиковать это упражнение можно в любом месте и в любое время при возникновении стресса.

Тренер предлагает участникам выполнить данное упражнение, отмечая при этом сотрудников, которые наиболее точно и старательно выполняют упражнение.

Брюшная техника дыхания

Участники делают глубокий вдох через нос, расширение диафрагмы (не груди) дает необходимый напор воздуха для растягивания легких. Для того чтобы почувствовать осязаемое понижение артериального давления и сокращение частоты пульса, необходимо выполнять от 6 до 10 глубоких дыханий в течение 10 минут каждый день.

Эту технику можно использовать перед любой стрессовой ситуацией. Хотя в стрессовых ситуациях человек очень плохо контролирует свое дыхание, поэтому необходимо потренироваться.

Упражнение «Дыхание по системе ЦИГУН» на расслабление

Тренер предлагает сотрудникам встать из-за своих рабочих мест, руки опущены вдоль туловища, тело расслаблено. Под руководством тренера по команде сотрудники поднимают руки вверх, на уровне груди и делают глубокий вдох через нос, опуская руки, делают выдох через рот. Упражнение выполняется в течение 5 минут. Организм насыщается кислородом, наступает состояние расслабления. Если начинает кружиться голова, то выполнение упражнения следует прекратить.

Тренинг мышечной релаксации

Цель: научить сотрудников контролировать мышечное напряжение или управлять им. Чаще всего эти упражнения применяют для борьбы с разными формами страха, в борьбе со стрессом.

В затемненном и в достаточной мере тихом помещении участники располагаются в удобных позах в мягких креслах или просто на подстилках на полу. Поза должна исключать необходимость напряжения для удержания тела в той или иной позе. Лучше всего, если участники лежат на спине, протянув руки вдоль туловища.

Инструкция участникам тренинга:

Расположитесь, пожалуйста, на ваших ковриках (креслах) максимально удобно. Измените позу, если вы чувствуете какое-либо напряжение, если что-либо вам мешает расслабиться. Если одежда очень давит, растяните, пожалуйста, застежки или пуговицы. Ваши руки лежат свободно вдоль туловища. Ноги лежат свободно.

Теперь закройте глаза и постарайтесь ни о чем не думать. Сконцентрируйтесь на музыке. Позвольте вашим мыслям уйти. Насладитесь тем, что вас сейчас никто не будет беспокоить, вам ничего не нужно делать, вы никуда не спешите. Вы можете полностью насладиться приятным чувством расслабления.

Сконцентрируйтесь на мускулах вашего тела, постарайтесь почувствовать каждый мускул и, насколько это получится, дать каждому мускулу расслабиться. Позвольте себе расслабиться и успокоиться.

1 блок тренировки: Расслабление рук

Сейчас, когда вы расслабились, сожмите правый кулак, сжимайте его все сильнее, и сильнее и сосредоточьтесь на напряжении. Держите кулак сжатым, проследите за напряжением в пальцах, кулаке, в мышцах руки, плеча...

А теперь расслабьтесь. Дайте пальцам правой руки разогнуться, расслабиться и понаблюдайте за новыми ощущениями, за разницей в ощущениях. Дайте расслаблению распространиться на всю руку, на все тело.

Теперь еще раз: сжимаем правый кулак как можно крепче... удерживаем его сжатым, сжимаем как можно сильнее, наблюдаем за чувством напряжения...

Теперь оставим это, расслабим пальцы и всю руку, ваши пальцы снова распрямляются, и вы чувствуете различие с предыдущими состоянием...

Теперь сделаем то же самое с левым кулаком. Сожмем левый кулак, оставляя все тело расслабленным, сжимаем кулак как можно сильнее, следим за тем, как распространяется напряжение.

А теперь расслабьтесь. Насладитесь различием.

Повторяем еще раз: сожмите левый кулак как можно сильнее, следите за напряжением.

А теперь расслабляемся и чувствуем различие. Сохраните некоторое время это чувство расслабления.

Сожмите оба кулака как можно сильнее, оба кулака крепко сжаты, сжимаются сильнее и сильнее. Проследите за своими ощущениями.

А теперь расслабьтесь. Расправьте пальцы и прочувствуйте расслабление. Продолжайте расслабление рук и плеч. Расслабляйтесь дальше. Ваши руки теперь теплые и тяжелые. Если вы сейчас сконцентрируетесь на кончиках пальцев правой руки, вы, возможно, почувствуете биение пульса.

Теперь согните руки в локтях и напрягите бицепсы. Сильнее и сильнее, почувствуйте напряжение в бицепсах.

Выпрямите руки, расслабьте бицепсы и прочувствуйте различие в ощущениях...

Еще раз: согните руки и напрягите бицепсы; сохраняйте напряжение и следите за ним...

А теперь опустите руки и расслабьтесь; расслабьтесь в максимальной степени, как только можете. Следите внимательно каждый раз за ощущениями, которые возникают, когда вы напрягаетесь и когда вы расслабляетесь.

Теперь надавите ладонями на пол (подлокотники) с такой силой, на которую вы только способны. Проследите за напряжением в трицепсах, напрягите руки и удерживайте напряжение.

А теперь снова расслабьтесь. Расположите руки свободно и удобно. Дайте распространиться расслаблению. В руках возникает приятное ощущение тяжести. Оно тем сильнее, чем глубже вы расслабляетесь.

Еще раз надавите ладонями на пол, так чтобы почувствовать сильное напряжение в трицепсах. Давите сильнее, прочувствуйте напряжение.

Теперь расслабьте руки. Концентрируйтесь на расслаблении в руках, положите руки свободно и удобно, расслабляйтесь глубже и глубже. В тот момент, когда вы почувствуете полное расслабление, постарайтесь сделать еще один шагок дальше, добиться еще более полного расслабления.

Расслабляйтесь далее. Я сейчас начну считать от 5 до 1. На счет 1 вы напряжете руки, глубоко вздохнете и откроете глаза.

5...4...3...2...1... Глубокий вздох, открываем глаза. Вы бодры и свежи.

2 блок тренировки: Расслабление лица, затылка, плеч и спины

Теперь сморщите лоб, поднимите брови как можно выше, так, чтобы на лбу появились горизонтальные морщины. Сохраняйте это напряжение...

А теперь расслабьте лоб и дайте ему стать мягким и гладким. Следите за тем, как кожа лба становится мягче по мере того как вы расслабляетесь. Вся кожа головы становится мягче.

Теперь сожмите веки как можно сильнее и следите за напряжением. Глубокие морщины образуются возле глаз и на лбу.

Прекратите напряжение, позвольте коже опять стать гладкой и мягкой, совсем расслабленной.

Теперь сведите глаза к носу, сильнее и сильнее. Следите за напряжением.

Теперь расслабьте все мышцы глаз, дайте глазам отдохнуть, следите за чувством расслабления.

Сконцентрируйтесь теперь на самих глазах. Поднимите глаза вверх при закрытых веках задержите глаза в этом положении. Теперь поверните глаза налево, а затем направо. Как можно дальше направо.

А теперь дайте глазам отдохнуть, расслабьте все мышцы глаз. Ни единый мускул не должен быть в напряжении. Почувствуйте, как спокойны и расслаблены теперь ваши глаза.

Сожмите как можно крепче зубы и напрягите мышцы челюстей, следите за напряжением в скулах.

Теперь расслабьте мышцы челюстей, разомкните слегка челюсти и губы. Насладитесь расслаблением.

Сожмите как можно крепче губы, не сжимая челюстей. Давите как можно сильнее.

Теперь снимите напряжение и слегка приоткройте рот. Почувствуйте расслабление в области рта.

Расслабьте губы. Проследите за различием в ощущениях напряжения и расслабления. Следите за расслаблением всего лица, лба, кожи головы, глаз, мышц челюстей, языка, горла. Расслабление распространяется все шире и шире.

Теперь проследим за мышцами спины. Надавите затылком на пол как можно сильнее и проследите за напряжением. Поверните голову налево и наблюдайте, как меняется напряжение. Теперь поверните голову направо.

Расслабьте спину. Пусть голова опять лежит удобно и расслабленно...

Поднимите голову и надавите подбородком на грудь, сильнее, сильнее.

Положите голову опять на коврик. Дайте расслаблению распространиться дальше и дальше.

Поднимите плечи вверх, высоко вверх. Проследите за напряжением. Теперь дайте им упасть на подстилку и наблюдайте за расслаблением.

Плечи и спина совершенно расслаблены.

Поднимите плечи еще раз вверх, напрягите плечи, поведите ими вперед и назад, сильно напрягая мышцы. Проследите за чувством напряжения в спине и плечах.

Дайте плечам опять упасть и расслабьтесь. Дайте расслаблению распространиться на спину. Расслабьте спину и язык, мышцы челюстей и все мышцы лица и проследите, как велико теперь ваше расслабление, как широко оно распространилось. Расслабление все глубже и глубже, и еще глубже...

Расслабляйтесь далее. Я сейчас начну считать от 5 до 1. На счет 1 вы напряжете руки, глубоко вздохнете и откроете глаза.

5... 4... 3... 2... 1... Глубокий вздох, открываем глаза. Вы бодры и свежи.

3 блок тренировки: Расслабление груди, живота и поясницы

Расслабьте все тело, насколько это у вас получится. Проследите за приятным чувством тепла, которое приходит вместе с расслаблением. Вдыхайте и выдыхайте легко и свободно. Проследите, как расслабление усиливается на выдохе. Когда вы выдыхаете, вы чувствуете полное расслабление.

Теперь вдохните как можно глубже, наполните легкие и задержите дыхание. Проследите за напряжением.

Теперь выдохните, дайте груди расслабиться. Расслабляйтесь дальше, дышите спокойно и легко. Проследите за расслаблением и насладитесь им.

Пока все тело расслаблено, наполните легкие еще раз воздухом. Как можно глубже вдохните и задержите вновь дыхание.

Теперь выдохните и пронаблюдайте за облегчением. Теперь дышите нормально, расслабьте грудь и дайте расслаблению распространиться дальше в плечи, спину, руки. Просто дайте распространиться расслаблению и насладитесь им.

Теперь сосредоточьтесь на мышцах живота. Напрягите пресс, сделайте живот совсем жестким. Проследите за напряжением.

И теперь расслабьтесь. Дайте мышцам опять стать мягкими и проследите за различием.

Еще раз напрягите мышцы живота, напрягите и удерживайте напряжение. И затем расслабьтесь. Почувствуйте общее удовольствие и спокойствие, которое приходит по мере расслабления мышц.

Теперь втяните живот, напрягите его и почувствуйте напряжение. И снова расслабьтесь. Отпустите живот, дышите свободно и почувствуйте, как это приятно. Почувствуйте, как расслабление распространяется с живота на грудь.

Теперь полностью расслабьте все мышцы живота. Напряжение исчезает, расслабление становится все глубже. Каждый раз, когда вы выдыхаете, проследите за ритмическим расслаблением в легких и в животе. Следите за тем, как с каждым выдохом живот расслабляется все глубже и глубже. Постарайтесь отпустить любое напряжение в вашем теле.

Сконцентрируемся на пояснице. Поднимите таз над полом и проследите, как напрягаются мышцы поясницы.

Опять опуститесь удобно на коврик и расслабьте поясницу.

Поднимите теперь всю спину и почувствуйте напряжение, которое при этом возникает. Постарайтесь оставаться расслабленными во всех остальных мышцах тела. Концентрируйтесь только на напряженных мышцах спины и поясницы.

Снова лягте удобно, расслабьтесь. Расслабьте мышцы поясницы, спины. Дайте расслаблению распространиться на другие мышцы - на живот, грудь, плечи, руки и лицо. Все тело становится расслабленным, более и более, глубже и сильнее...

Расслабляйтесь далее. Я сейчас начну считать от 5 до 1. На счет 1 вы напряжете руки, глубоко вздохнете и откроете глаза.

5... 4... 3... 2... 1... Глубокий вздох, открываем глаза. Вы бодры и свежи.

4 блок тренировки: Расслабление бедра и голени

Лягте совершенно расслаблено. Теперь напрягите бедра и почувствуйте напряжение в бедрах. Надавите пятками как можно сильнее на пол. Давите сильнее и сильнее, как можно сильнее.

Теперь расслабьтесь и проследите за различием в ощущениях.

Напрягите колени и мускулы бедра еще раз. Удерживайте напряжение.

Расслабьте мышцы и дайте расслаблению распространиться самостоятельно как можно шире.

Поднимите ноги вверх, так, чтобы почувствовать напряжение в бедрах. Удерживайте это напряжение.

А теперь расслабьтесь. Оставайтесь некоторое время расслабленными. Расслабляйтесь глубже и глубже, пусть расслабление проходит через все тело. Расслабьте ноги, бедра, живот, поясницу. Проследите за чувством тяжести, которое возникает во всем теле, дайте этому чувству распространиться.

Проследите за расслаблением в животе, дайте расслаблению идти дальше и дальше. Оно распространяется на грудь, плечи, руки, захватывает предплечья, доходит до кончиков пальцев. Расслабление все глубже. Постарайтесь избавиться от напряжения в голове, глазах. Выдохните и почувствуйте, каким тяжелым стало все ваше тело.

Глубоко вдохните и почувствуйте тяжесть, медленно выдохните и почувствуйте, как вы теперь расслаблены.

На этой стадии расслабления вы чувствуете, что вам не хочется совершать никаких движений. Почувствуйте, как это тяжело и неприятно - пошевелить правой рукой. Попробуйте пошевелить рукой и почувствуйте, как это неприятно. Разрешите себе не шевелить рукой. Оставайтесь и дальше расслабленными. Проследите за покоем, за тем, как исчезает любое напряжение.

Расслабляйтесь далее. Я сейчас начну считать от 5 до 1. На счет 1 вы напряжете руки, глубоко вздохнете и откроете глаза.

5... 4... 3... 2... 1... Глубокий вздох, открываем глаза. Вы бодры и свежи.

После каждого занятия рекомендуется проводить групповое обсуждение, в котором тренер дает сначала каждому участнику группы высказаться и рассказать о его ощущениях, а затем отвечает на возможные вопросы. Задача тренера в этом обсуждении - подчеркнуть то позитивное, что приобрел каждый участник в упражнении.

Релаксационное упражнение «Поплавок»

Цель: расслабление в конце занятия.

Время выполнения: 5-7 минут.

Необходимые материалы: спокойная музыка для релаксации, места для удобного расположения участников

Ход упражнения: Участники удобно располагаются, закрывают глаза. Тренер не спеша читает текст: *«Вообразите, что вы – маленький поплавок в огромном океане... У вас нет цели, карты, руля, компаса, весел... Вы движетесь туда, куда несет вас ветер и океанские волны... Большая волна может на некоторое время накрыть вас, но вы вновь выныриваете на поверхность... Попробуйте ощутить эти толчки, выныривания... Ощутите движение волны, ...тепло солнца..., брызги воды..., подушку моря под вами, поддерживающую вас... Насладитесь всеми этими ощущениями (2-3 минуты). Теперь возвращайтесь назад и медленно раскрывайте глаза»*

Аффирмации для расслабления

Цель: Обучить сотрудников методике проведения аутогенной тренировки и использования ключевых, мобилизующих самовнушений.

Время проведения: 25-30 минут.

Ход занятия: Тренер предлагает сначала участникам выписать в конспекты последовательность шагов в данной методике в качестве памятки для самостоятельной работы, а затем проводит занятие.

Инструкция участникам тренинга: При регулярных расслаблениях методом аутотренинга, правильному успокаивающему дыханию отводится особая роль. Каждая аффирмация для релаксации должна выговариваться на

выдохе. При этом выдох должен быть дольше вдоха. По продолжительности выдох должен отличаться примерно в два раза.

Для вхождение в состояние релаксации и овладения навыком регуляции дыхания с помощью аффирмаций необходимо успокоиться и расслабиться. Ощутите тепло ваших рук и ног, внутренним зрением увидите, как легко и ровно работает ваше сердце. Помните о том, что аффирмация должна проговариваться вами при полной концентрации на работе вашего сердца. Несколько раз повторите каждую аффирмацию для регуляции дыхания, расслабления, релаксации:

- *мое тело приятно расслаблено,*
- *расслабилась мускулатура груди и живота,*
- *я ощущаю успокаивающее тепло в груди,*
- *тепло усиливается с каждым выдохом,*
- *тепло выталкивает все угнетающие меня ощущения,*
- *мое дыхание успокаивается, и мне дышится все легче, все свободнее,*
- *мой живот плавно дышит,*
- *моя нервная система успокаивается,*
- *я чувствую тепло в груди,*
- *легко и свободно дышит моя грудь,*
- *воздух легко протекает по моим дыхательным путям,*
- *свободно течет по бронхам освежающий и теплый воздух,*
- *я чувствую себя превосходно,*
- *свежий воздух приятно охлаждает мои виски,*
- *я ощущаю прохладу на своей переносице,*
- *свежий воздух наполняет мою грудь,*
- *я глубоко и свободно вдыхаю и выдыхаю,*
- *я наслаждаюсь тем, как легко мне дышится,*
- *я погружаюсь в глубокое расслабление, я отдыхаю,*
- *я совершенно спокоен и расслаблен,*

После завершения аутотренинга уделите еще несколько минут тому, чтобы остаться в спокойном и расслабленном состоянии, наслаждаясь чувством умиротворенности. Затем медленно сосчитайте от 1 до 10, завершая цикл дыхания при каждом счете и становясь все более бодрым по мере того, как к вам приходит чувство спокойствия. Подвигайтесь и потянитесь всем телом перед тем, как вернуться к своим занятиям.