



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ И ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания
сотрудников МВД**

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы магистратуры

«Психолого-педагогическое консультирование»

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

87,25 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

«05» сентября 2026 г.

зав. кафедрой ТиПП

Батенова Ю.В. Батенова Ю.В.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-322-270-2-1

Фризен Илона Петровна

Научный руководитель:

к.псх.н., доцент кафедры ТиПП

Шаяхметова Валерия Каусаровна

Челябинск

2026

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ МВД.....	9
1.1 Феномен эмоционального выгорания в научных исследованиях.....	9
1.2 Особенности эмоционального выгорания сотрудников МВД.....	19
1.3 Теоретическое обоснование модели исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.....	30
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ МВД.....	37
2.1 Этапы, методы, методики исследования.....	37
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования.....	43
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ МВД.....	54
3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.....	54
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	68
3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	84
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	94
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	98
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики исследования эмоционального выгорания сотрудников МВД.....	108

ПРИЛОЖЕНИЕ 2	Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников МВД.....	122
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.....	125
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	Результаты опытно-экспериментального исследования эмоционального выгорания сотрудников МВД.....	138
ПРИЛОЖЕНИЕ 5	Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	147

ВВЕДЕНИЕ

Современная профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел характеризуется постоянным и тесным взаимодействием с большим числом людей. При этом на первый план выходит высокая ответственность за качество выстраиваемых межличностных контактов. В настоящее время можно отметить, что общественные изменения влекут за собой стремительное увеличение требований к сотрудникам МВД как профессионалам. Однако условия их труда нередко усложняются из-за постоянного воздействия эмоциональных нагрузок и стрессов, сопровождающих их повседневную деятельность. Такие обстоятельства неизбежно создают предпосылки для накопления напряжения, которое, при отсутствии своевременной коррекции, может привести к развитию профессионального стресса. Этот стресс, в свою очередь, становится основой для формирования эмоционального выгорания, что впоследствии способно трансформироваться в профессиональную деформацию личности сотрудника.

Профессиональная деятельность играет важную роль в жизни каждого человека. Работа сотрудников органов внутренних дел связана с постоянным и непосредственным взаимодействием с большим количеством людей, которые отличаются друг от друга социальным статусом, возрастом, уровнем культурного развития, а также степенью криминальной активности. Именно поэтому деятельность сотрудников МВД относится к категориям профессий, требующих высокой моральной ответственности и подверженных риску возникновения эмоционального выгорания.

Стресс неизбежно сопутствует работе в органах внутренних дел, а изучение устойчивости к стрессовым ситуациям в профессиональной среде давно стало одной из ключевых тем в психологии. Сотрудники МВД вынуждены выполнять свои обязанности в условиях постоянного

напряжения, сталкиваться с негативными эмоциями и агрессивным поведением со стороны окружающих. Им часто приходится становиться объектом раздражения или агрессии, одновременно проявляя терпимость и оказывая поддержку. Такие условия труда существенно повышают вероятность развития эмоционального выгорания, которое приводит к ухудшению здоровья и снижению эффективности работы. Для сотрудников МВД этот риск более высок, чем для представителей других социальных профессий, что связано с особенностями их профессиональной деятельности.

Социальная значимость данного исследования заключается в анализе специфики проявления эмоционального выгорания у сотрудников МВД, рассматриваемого как проблема, затрагивающая сферу социальных отношений и межличностного взаимодействия.

Теоретической и методологической базой исследования выступают работы, посвященные изучению феномена эмоционального выгорания, разработанные как зарубежными учеными, включая К. Маслач, С. Джексон, Б. Перлмана и Е. Хартмана, так и отечественными специалистами, такими как В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, В.Е. Орел, А.К. Маркова и С.П. Безносков. Кроме того, основу исследования составляют ключевые концепции в области психологии труда, разработанные Е.А. Климовым, А.В. Карповым, Н.С. Пряжниковым, Э.Ф. Зеером и др.

Мы считаем, что эмоциональное выгорание личности может находить свое отражение в таких аспектах, как осознание человеком смыслового содержания своей жизни, а также в его эмоционально-рефлексивном отношении к самому себе. В связи с этим, несмотря на значимость данной проблемы как в теоретическом, так и в практическом плане, вопросы, связанные с профессиональной деформацией сотрудников МВД в контексте их смысложизненных ориентаций и уровня рефлексивности, остаются недостаточно изученными.

Цель работы: теоретически обосновать и опытно-экспериментальным путем проверить эффективность реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.

Объект исследования: эмоциональное выгорание сотрудников МВД.

Предмет исследования: коррекция эмоционального выгорания сотрудников МВД.

Гипотеза исследования: коррекция эмоционального выгорания сотрудников МВД будет эффективной, если разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД, включающую тренинг, индивидуальные упражнения, проблемные ситуации, дискуссии.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть особенности эмоционального выгорания по материалам психолого-педагогической литературы.
2. Выявить особенности эмоционального выгорания в деятельности сотрудников МВД.
3. Теоретически обосновать модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.
4. Определить этапы, методы, методики опытно-экспериментального исследования.
5. Охарактеризовать выборку проанализировать результаты исследования.
6. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.
7. Провести анализ результатов опытно-экспериментального исследования.
8. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Методы исследования:

1. Теоретические методы: анализ психолого-педагогической литературы, синтез, обобщение, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические методы: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование.

3. Психодиагностические: методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, методика «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников), опросника для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптация Н. Е. Водопьяновой).

4. Математико-статистические: Т-критерий Вилкоксона.

Теоретико-методологическая основа исследования коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД опирается на интеграцию нескольких научных подходов, отражающих специфику профессиональной деятельности в условиях повышенного стресса. Центральное место занимает концепция эмоционального выгорания, разработанная Г. Фрейденбергером, К. Маслач и В.В. Бойко, согласно которой выгорание рассматривается как многофакторный синдром, включающий психоэмоциональное истощение, деперсонализацию и снижение профессиональной мотивации. В рамках исследования также применяются положения теории профессионального и организационного стресса (Лазарус, Купер), деятельностного подхода (А.Н. Леонтьев) и теории жизнестойкости (С. Мадди), позволяющие глубже понять как причины развития выгорания, так и возможности для восстановления ресурсов личности.

Методологически значимыми являются гуманистический подход (К. Роджерс, А. Маслоу), подчеркивающий ценность индивидуального опыта и необходимость создания условий для психологической поддержки и восстановления. Системный подход позволяет учитывать взаимодействие личностных, профессиональных и организационных факторов, влияющих на развитие эмоционального выгорания у сотрудников правоохранительных

органов. Такая комплексная основа обеспечивает целостное понимание феномена и служит фундаментом для разработки эффективных психокоррекционных программ, адаптированных под специфику службы в МВД.

Теоретическая значимость: проанализированы и обобщены исследования отечественных и зарубежных авторов о феномене эмоционального выгорания сотрудников МВД, рассмотрены особенности эмоционального выгорания сотрудников МВД, разработана модель коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.

Практическая значимость: разработана и апробирована программа коррекции, направленная на снижение уровня эмоционального выгорания сотрудников МВД, составлена технологическая карта внедрения результатов исследования в практику, сформулированы рекомендации по коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.

База исследования: ГУ МВД России по Челябинской области, в количестве 30 человек в возрасте от 33 года до 45 лет.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ МВД

1.1 Феномен эмоционального выгорания в научных исследованиях

В 1974 году американский психиатр Г. Фрейденбергер ввел в психологию понятие «синдром эмоционального выгорания». Первоначально он рассматривал его как состояние, характеризующееся изнеможением и ощущением собственной бесполезности, связанное с психическими и психосоматическими аспектами. Со временем симптоматика этого явления претерпела изменения. Другой исследователь, К. Маслач, отмечает выгорание как состояние физического и эмоционального истощения, включающее негативное отношение к работе, снижение самооценки и потерю способности к сопереживанию клиентам. По ее мнению, выгорание отличается от утраты творческого потенциала или реакции на скуку, представляя собой результат стресса, возникающего в процессе межличностного взаимодействия [Цит. по: 63, с. 323].

На основании анализа данных, представленных в литературе, Б. Перлман и Е. Хартман предложили следующее определение синдрома выгорания. По их мнению, это реакция на постоянный эмоциональный стресс, которая характеризуется наличием трех основных компонентов: физического и/или эмоционального истощения, ухудшения эффективности в профессиональной деятельности и проявлений деперсонализации [Цит. по: 54, с. 202].

В отечественной психологии синдром эмоционального выгорания практически не рассматривался как отдельное явление, чаще всего он изучался в рамках более широких тем. В зарубежных исследованиях этот феномен получил достаточно широкое признание, однако нельзя утверждать, что он исследован в полной мере. Только с конца 1990-х годов

эмоциональное выгорание начали изучать как самостоятельную форму деформации личности.

Эмоциональное истощение проявляется в ощущении опустошенности и усталости, возникающих при чрезмерной физической, умственной или эмоциональной нагрузке. Оно развивается в ситуации, когда внутренние ресурсы человека полностью истощены, и он уже не в состоянии предоставлять другим необходимую эмоциональную поддержку или качественную обратную связь.

Деперсонализация выражается в нарушении отношений с окружающими и может развиваться в двух направлениях. В первом случае это усиливающаяся зависимость от других, а во втором – формирование негативного отношения к коллегам. Последнее проявляется в виде цинизма, критичности или обесценивания чувств других, что служит своеобразным механизмом защиты от эмоционального дискомфорта.

Редукция личных достижений имеет несколько характерных проявлений. В некоторых случаях она выражается в недооценке своих способностей и успехов, особенно в профессиональной сфере. В других – это попытка вернуться к более легкому состоянию, что сопровождается ощущением некомпетентности, разочарования в карьере, ограниченности своих возможностей и тенденцией перекладывать ответственность на других [39, с. 64].

На сегодняшний день эмоциональное (или профессиональное) выгорание рассматривается как реакция организма на длительное воздействие стрессов, возникающих в процессе межличностного общения, а также как следствие продолжительного профессионального напряжения. Согласно В. В. Бойко, выгорание представляет собой сформированный механизм психологической защиты, который проявляется в частичном или полном подавлении эмоций в ответ на психотравмирующие ситуации. Это

явление также описывается как стереотипное эмоциональное поведение, чаще всего связанное с профессиональной деятельностью [37, с. 101].

Эмоциональное выгорание оказывает отрицательное воздействие на качество профессиональной деятельности, здоровье и взаимоотношения с окружающими. Однако при этом оно помогает человеку минимизировать затраты внутренних ресурсов, ограничивая их использование. Выгорание можно рассматривать как сформированный со временем шаблон эмоционального поведения, преимущественно связанный с профессиональной сферой. Это явление выступает одной из форм профессиональной деформации личности и может анализироваться в контексте изменений, происходящих с человеком под влиянием длительного опыта работы в определенной области [9, с. 358].

Особенности различных профессиональных сфер обусловлены тем, что выполнение ряда задач не требует большого разнообразия качеств и способностей, что уже само по себе может способствовать изменению индивидуального профиля специалиста. Со временем отдельные профессиональные качества работников нередко трансформируются в нежелательные, тогда как другие способности и возможности личности остаются невостребованными. Это часто приводит к развитию профессиональных деформаций.

Исследователи отмечают, что каждой профессии присущи свои факторы, негативно влияющие как на личность, так и на физическое состояние человека. Помимо этого, для разных сфер деятельности характерны специфические профессиональные заболевания. Каждая профессия имеет свои особенности, которые могут оказывать вредное воздействие на здоровье специалиста [70, с. 129].

Профессиональные деформации можно определить как разрушительные изменения личности, возникающие в процессе выполнения работником своих трудовых обязанностей. Эти изменения оказывают

негативное влияние на эффективность труда, трансформируют профессиональное поведение и способствуют развитию нежелательных качеств, мешающих успешной деятельности [66, с. 49].

А.К. Маркова в своих исследованиях выделяет ключевые направления профессиональных деструкций [Цит. по: 56, с. 198]:

1. Задержка в профессиональном развитии, когда оно не соответствует возрастным и социальным стандартам. Такое явление можно рассматривать как отклонение от нормативного профессионального поведения, которое частично или полностью не совпадает с общественно приемлемыми нормами. Это открывает возможность изучения деформаций у людей пожилого возраста, что предполагает обращение к закономерностям психической деятельности в этом возрасте и исследованиям в области геронтопсихологии.

2. Распад профессионального сознания или дезинтеграция развития. Это проявляется в формировании недостижимых целей, ошибочных представлений о трудовой деятельности, а также в усилении конфликтных ситуаций. Часто такие процессы приводят к профессиональной отстраненности и утрате мотивации.

3. Возникновение деформаций личности, связанных с чувством собственной несостоятельности и неполноценности, вызванных неудовлетворенностью своим социальным статусом.

4. Остановка профессионального роста, вызванная утратой трудоспособности, что приводит к прекращению дальнейшего становления в профессии.

5. Несбалансированность профессионального развития, при которой одна область развития значительно опережает другую, создавая дисбаланс и затрудняя гармоничное профессиональное формирование.

М.В. Борисова выделяет два типа факторов, влияющих на формирование синдрома выгорания: объективные и субъективные.

Объективные факторы включают неблагоприятную атмосферу в коллективе и недостаточную организацию рабочего процесса. Субъективные факторы связаны с высоким уровнем нейротизма, внутренними конфликтами в ценностной сфере, а также с недостаточным развитием навыков саморегуляции эмоций и поведения. Орел разделяет факторы на индивидуальные, такие как социально-демографические характеристики и личностные особенности, и организационные, включающие условия труда, объем нагрузки и содержание профессиональных обязанностей [Цит. по: 33, с. 106].

Т.В. Зайчикова в своих работах выделяет три основные группы факторов, способствующих развитию синдрома выгорания [Цит. по: 16, с. 42]:

1. Социально-экономические факторы: включают экономическую нестабильность, влияние сложных политических процессов, социальный статус профессии, а также уровень социальной защищенности и оплаты труда.

2. Социально-психологические факторы: охватывают такие аспекты, как желание работать в выбранной организации, взаимоотношения в коллективе, мотивация труда и эффективность профессиональной деятельности.

3. Индивидуально-психологические факторы: к ним относятся уровень тревожности, агрессивности, ригидности, субъективного контроля, а также социально-демографические особенности, влияющие на развитие выгорания.

Ключевым элементом синдрома выгорания является эмоциональное истощение. Важными его составляющими являются реакции, направленные на уменьшение стресса, что ведет к деперсонализации, а также когнитивно-эмоциональное «выгорание», проявляющееся в снижении личных достижений. Это последующее искажение восприятия собственных

возможностей оказывает влияние на личность, приводя к ее деформации и затрудняя социальное благополучие человека.

Разделение аффективных и установочных компонентов профессиональных деформаций позволяет рассматривать синдром выгорания как двухмерную конструкцию. Д. Дирендонк, В. Шауфели и Дж. Сиксма предложили рассматривать эмоциональное выгорание как явление, в котором истощение представляет собой «аффективный» элемент, проявляющийся в жалобах на здоровье, физическое самочувствие и стресс, а деперсонализация – это «установочный» компонент, который выражается в изменении отношения к пациентам или к самому себе [Цит. по: 5, с. 13].

После того как американские ученые К. Маслач и С. Джексон разработали схематическое описание синдрома выгорания и создали опросник для его количественной оценки, данный феномен стал активно изучаться. Эмоциональное выгорание начало рассматриваться как отдельное явление, включающее три основных компонента [Цит. по: 15, с. 12]:

1. Эмоциональное истощение – ощущение опустошенности и усталости, которое возникает в результате длительной физической, умственной или эмоциональной перегрузки. Когда человек исчерпал свои внутренние ресурсы, он начинает чувствовать неспособность предоставлять эмоциональную поддержку другим.

2. Деперсонализация – разрушение личных отношений с окружающими, которое развивается в двух направлениях: первое связано с усилением зависимости от других людей, а второе – с формированием негативного отношения к коллегам или клиентам, что служит защитой от негативных эмоций, таких как обесценивание, критика и цинизм.

3. Редукция личных достижений – снижение самооценки и недооценка собственных успехов, что может проявляться в виде ощущения некомпетентности, профессиональной неудачи или ограничения

собственных возможностей. Это также может выражаться в стремлении избежать ответственности, перекладывая её на других.

К. Маслач и С. Джексон выделяют несколько факторов риска, способствующих развитию синдрома выгорания [Цит. по: 24, с. 102]:

1. Недостаточность внутренних и физических ресурсов сотрудника для выполнения работы, что ведет к несоответствию между имеющимися силами и требованиями трудовой деятельности.

2. Стремление работника к самостоятельности в выполнении своих профессиональных обязанностей, что может усугубить стрессовую нагрузку.

3. Отсутствие признания и поощрения со стороны коллег или руководства, что воспринимается как обесценивание труда, вызывая снижение мотивации и ухудшение отношения к работе.

4. Уменьшение чувства взаимного сотрудничества и взаимодействия с другими членами рабочего коллектива, что ведет к изоляции и отчуждению.

5. Неправильное восприятие ситуации на работе и недостаточная информация о справедливости процессов, что вызывает недовольство и напряжение.

6. Противоречия между профессиональными обязанностями и личными этическими убеждениями сотрудника, что в некоторых случаях приводит к внутренним конфликтам и стрессу.

Дж. Гринберг описывает процесс эмоционального выгорания как пятиступенчатое развитие, где каждая стадия характеризуется усилением негативных изменений [Цит. по: 32, с. 26]:

1. Первая степень эмоционального выгорания связана с первоначальным энтузиазмом и удовлетворением от работы. Однако с течением времени, под воздействием стресса, работа начинает меньше

удовлетворять потребности сотрудника, что приводит к снижению активности и уменьшению вовлеченности в деятельность.

2. Во второй степени появляются признаки усталости, апатии и трудности с сном. Отсутствие мотивации и утрата интереса к профессиональной деятельности ведет к снижению эффективности работы.

3. Третья степень характеризуется систематическими и постоянными симптомами. Чрезмерные рабочие нагрузки без надлежащего отдыха приводят к физическому истощению, увеличению восприимчивости к заболеваниям, а также эмоциональным проблемам, таким как раздражительность, злора и подавленность.

4. Четвертая ступень – кризисный этап, когда хронические заболевания начинают проявляться, и сотрудник частично или полностью теряет способность к выполнению своих обязанностей. Усиливаются переживания неудовлетворенности своей работой и качеством жизни.

5. Пятая степень представляет собой острую фазу эмоционального выгорания, когда физиологические и психологические проблемы становятся критическими. Это приводит к развитию серьезных заболеваний и ставит под угрозу карьеру работника.

Модель эмоционального выгорания, предложенная Б. Перлманом и Е.А. Хартманом, включает четыре стадии, через которые проходит человек, испытывающий это состояние [Цит. по: 13, с. 82]:

Первая стадия начинается с напряженности, которая возникает под воздействием двух основных факторов. Первый связан с нехваткой знаний и навыков для выполнения должностных обязанностей, а второй – с несоответствием профессиональной деятельности личным ожиданиям, потребностям и ценностям. Эти расхождения между работником и окружающими создают эмоциональное напряжение, что и становится причиной выгорания.

На второй стадии появляются сильные переживания стресса. В некоторых случаях стрессогенные ситуации могут не вызывать выраженных эмоций, поскольку сотрудник начинает объективно оценивать свои возможности в контексте требований работы. Переход от первой стадии ко второй зависит от ресурсов, которыми располагает сотрудник, а также от его статусно-ролевых позиций.

Третья стадия сопровождается реакциями на стресс в трех ключевых областях: физиологической, когнитивной и поведенческой. Эти реакции могут проявляться в различных формах, в зависимости от конкретной ситуации.

Четвертая стадия является финальной, когда эмоциональное выгорание становится долгосрочным процессом, связанным с хроническим психологическим стрессом. На этом этапе состояние выгорания превращается в многогранный процесс, который оказывает глубокое влияние на личность и профессиональную деятельность.

Эмоциональное выгорание у людей часто проявляется через сочетание различных психопатологических, психосоматических и соматических симптомов, а также нарушений в социальной активности. В теории В. Бойко выделены основные признаки профессионального выгорания [Цит. по: 10, с. 25]:

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств – усугубляющееся осознание факторов, оказывающих вредное воздействие в ходе трудовой деятельности.

2. Неудовлетворенность собой – выражается в чувстве недовольства своей профессией, должностью и личными достижениями, особенно когда усилия изменить ситуацию не приносят желаемых результатов.

3. Загнанность в клетку – ощущение безысходности и беспомощности при попытках изменить трудовую ситуацию, что ведет к застою в профессиональном развитии.

4. Тревога и депрессия – проявляется через тревожно-депрессивные симптомы, возникающие из-за трудных условий работы, где эмоциональное выгорание служит механизмом защиты.

5. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование – специалист теряет способность различать подходящие эмоциональные реакции, его эмоции становятся неадекватными ситуации.

6. Эмоционально-нравственная дезориентация – выражается в стремлении оправдать свои поступки, например, грубость или отсутствие внимания к коллегам или подчиненным, что приводит к потере нравственных ориентиров.

7. Редукция профессиональных обязанностей – стремление упростить рабочие задачи и минимизировать обязанности, требующие эмоциональных затрат.

8. Эмоциональный дефицит – возникает чувство бесполезности в профессиональной деятельности, человек не способен реагировать на ситуации, которые раньше вызывали эмоции, и это приводит к ощущению опустошенности.

9. Эмоциональная отстраненность – человек исключает эмоции из своей профессиональной жизни, его уже не волнуют ни положительные, ни отрицательные события. Это один из самых ярких признаков выгорания, который также сигнализирует о профессиональной деформации личности.

10. Личностная отстраненность (деперсонализация) – проявляется в утрате интереса к окружающим, воспринимаемым как неживые объекты, что приводит к уменьшению удовлетворения от работы с людьми и потере ценности профессиональных взаимодействий.

Таким образом, «выгорание» представляет собой психологическую защиту личности, проявляющуюся в виде полного или частичного исключения эмоций как реакции на различные психотравмирующие факторы. Эмоциональное выгорание характеризуется снижением адаптивных возможностей индивида, что проявляется в его неспособности эффективно адаптироваться к изменяющимся условиям работы. Это также связано с уменьшением выраженности профессиональных качеств, одновременно с ростом негативных тенденций в поведении, таких как конфликтность, апатия, утрата жизненного интереса и игнорирование потребностей и желаний других людей. Главным признаком профессиональной деформации остаётся синдром эмоционального выгорания.

Каждая профессиональная деятельность является важной составляющей жизни человека. Однако наряду с положительными аспектами работы, существуют и негативные факторы, которые могут оказывать разрушительное воздействие на психическое и физическое здоровье сотрудников.

Исходя из этого, возникает необходимость в анализе особенностей и специфики работы сотрудников МВД в контексте современных условий и вызовов, стоящих перед обществом.

1.2 Особенности эмоционального выгорания сотрудников МВД

Трудовая деятельность в органах внутренних дел имеет свои уникальные особенности и требования, которые налагают на сотрудников необходимость обладания определенными профессиональными и личностными качествами для эффективного выполнения служебных обязанностей. Работа в органах внутренних дел относится к категории сложных профессий, часто сопряженных с экстремальными условиями труда. Она требует от сотрудников высокого уровня ответственности,

способности налаживать конструктивные отношения с коллегами, поскольку их решения и действия могут существенно повлиять на жизнь и благополучие других людей [62, с. 253].

Трудовая деятельность сотрудников органов внутренних дел связана с постоянной необходимостью и ответственностью охранять не только личные, но и государственные интересы. В.В. Простяков выделяет несколько ключевых особенностей профессиональной деятельности работников МВД [Цит. по: 69, с. 196]:

- правовая регламентация, которая определяет нормативные требования к поведению и принятию решений сотрудниками органов внутренних дел, осуществляющими правоохранительные функции;
- властный и обязательный характер профессиональных полномочий должностных лиц МВД, которые имеют право принимать решения, обязательные для исполнения;
- экстремальные условия, в которых часто протекает трудовая деятельность сотрудников, требующие высокой стрессоустойчивости;
- нестандартность и специфика выполняемых задач, требующие индивидуального подхода и нестандартных решений;
- процессуальная самостоятельность и персональная ответственность за принимаемые решения и действия в рамках профессиональной деятельности.

Некоторым молодым сотрудникам органов внутренних дел может не хватать необходимых знаний и общей культуры. Это затрудняет их способность находить правильные решения в сложных ситуациях, а также снижает их способность сохранять самообладание. На начальном этапе своей карьеры сотрудники должны хорошо ориентироваться в таких областях, как история, литература, юриспруденция, педагогика и психология. Для повышения теоретического уровня и обеспечения стабильности в их работе важно предоставлять им дополнительные знания,

которые помогут развивать твердую дисциплину, исполнительность и стойкость характера [55, с. 253].

Важным аспектом развития сотрудников органов внутренних дел является формирование высоких моральных качеств, и ключевое значение в этом процессе имеет первый этап службы. В этот период молодой сотрудник проверяет свои силы, приобретает опыт и устанавливает связи с коллегами. Руководители обязаны поддержать молодого человека в этот сложный момент, помогая избежать самодовольства после успехов и разочарования после неудач. Оба эти состояния могут быть опасны для формирования и развития способностей, а также способствовать возникновению эмоционального выгорания [46, с. 160].

Самодовольство ведет к безразличию к службе и может разжигать честолюбие, что в дальнейшем приводит к профессиональной посредственности. Люди с таким отношением часто становятся равнодушными к службе. Противодействием самодовольству служит скромность со стороны более опытных начальников, которые способны не только отметить успехи, но и предостеречь от чрезмерной самоуверенности, объяснив истинные причины удач.

Некоторые молодые офицеры, столкнувшись с трудностями и неудачами, могут впасть в уныние и потерять уверенность в своих силах, поддавшись мысли, что служба в правоохранительных органах не для них. Такие настроения ведут к неверным поступкам и могут повредить как их собственному будущему, так и интересам службы. Особенно важно это для командиров и начальников, чье поведение может негативно повлиять на их подчиненных. Эти примеры свидетельствуют о недостаточной духовной закалке, слабости воли и низком уровне ответственности. Поэтому повышение идейно-теоретического уровня, воспитание и самовоспитание, а также стремление к честному исполнению служебного долга являются

средствами, предотвращающими разочарование и утрату интереса к службе [14, с. 95].

В процессе подготовки сотрудников для службы в правоохранительных органах, а также на протяжении всей службы, проводятся регулярные морально-психологические исследования, состоящие из трех этапов [25, с. 12]:

1. Предварительный этап – включает социально-психологическое изучение, на котором оцениваются личностные характеристики, социальная адаптация и взаимодействие с окружающими.

2. Основной этап – это психологическое обучение, которое осуществляется в ходе учебного процесса. На этом этапе внимание уделяется развитию профессиональных навыков и психической готовности к специфическим условиям службы.

3. Заключительный этап – здесь выявляются признаки нервно-психической неустойчивости, что позволяет определить сотрудников, которые могут испытывать трудности в выполнении своих служебных обязанностей из-за эмоциональной или психической нестабильности.

Одной из ключевых особенностей профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел является ее коммуникативный аспект. Это включает уникальность общения и взаимодействия сотрудников правоохранительных органов как с другими членами общества, так и между собой.

В ходе своей повседневной работы сотрудник выполняет двойную роль: с одной стороны, он является субъектом правоохранительной деятельности, выполняя свои обязанности по обеспечению закона и порядка, с другой стороны, он является объектом межличностных взаимодействий и общения, что также влияет на эффективность его работы и психоэмоциональное состояние [23, с. 304].

Особенности профессионального взаимодействия сотрудников органов внутренних дел заключаются в том, что им приходится контактировать с людьми, представляющими самые разные социальные группы по возрасту, профессии, уровню жизни и социальному статусу. Эти взаимодействия охватывают широкий спектр вопросов, связанных с правоохранительной деятельностью.

С психологической точки зрения, работа сотрудника МВД требует высокой степени гибкости и нестандартности в личных качествах, поскольку его профессиональная деятельность чрезвычайно разнообразна. Исследователи, такие как М.В. Кларина, Я.Н. Пономарева, Н.Ю. Посталюк, И.Н. Семенова, С.Ю. Степанова и В.В. Столин, подчеркивают, что гибкая личность в этом контексте является отражением рефлексивности индивида, его способности осознавать свою профессиональную деятельность, уровень образования и коммуникативных навыков [Цит. по: 19, с. 25].

Как отмечает В. Стеценко, одним из ключевых аспектов работы сотрудника МВД является нестандартный подход, который включает элементы разведывательной и поисковой деятельности. В свою очередь, В. Романов акцентирует внимание на том, что правовой анализ фактов играет важную роль в работе сотрудников правоохранительных органов, однако наиболее важным остается установление и подтверждение тех фактов, которые ранее были неизвестны, что требует определенного мастерства, настойчивости и творческого подхода [Цит. по: 29, с. 127].

Для сотрудников правоохранительных органов крайне важен высокий уровень не только психологической подготовки в различных ситуациях, но и коммуникативных навыков. Такой сотрудник должен обладать универсальными знаниями и качествами, которые включают умения и навыки социальной психологии, особенно в области установления контакта, ведения диалога и разрешения конфликтов. Ключевыми качествами, которыми должен обладать сотрудник ОВД, являются: высокие духовные,

моральные и нравственные ценности, физическая выносливость, эмоциональная устойчивость, способность к чуткости и умение выслушивать собеседника, а также умение поддерживать разговор в нужном направлении для решения конфликтных ситуаций [26, с. 197].

Особенность коммуникативного взаимодействия сотрудников МВД в профессиональной деятельности заключается в том, что они вынуждены регулярно работать не только с различными слоями общества, но и с людьми, которые нарушили закон. Постоянное общение с подозреваемыми, обвиняемыми или осужденными, находящимися в состоянии стресса или страха, создает атмосферу, которая может оказывать влияние на психоэмоциональное состояние самого сотрудника. Такая среда становится источником значительного психотравмирующего воздействия, которое влияет не только на работу, но и на личную жизнь сотрудника, хотя сам он может не осознавать этого воздействия. В ответ на такие обстоятельства сотрудники нередко прибегают к различным защитным механизмам, например, к «Я»-защите личности, чтобы избежать профессионального выгорания и эмоционального истощения [34, с. 44].

Одной из ключевых особенностей трудовой деятельности сотрудников МВД является наличие конфликтных ситуаций, которые часто возникают в ходе выполнения служебных обязанностей. Конфликты могут проявляться в различных формах, и одна из них – сопротивление со стороны правонарушителей, стремящихся скрыть свои действия, ввести в заблуждение или провоцировать сотрудников на противоправные поступки. В таких стрессовых и конфликтных ситуациях сотруднику важно сохранять самообладание, уметь контролировать свои эмоции и проявлять высокую стрессоустойчивость, чтобы не поддаваться на манипуляции и эффективно противодействовать преступнику. Это позволяет обеспечить успешное решение проблемных ситуаций. Таким образом, успешность действий сотрудника в критических ситуациях во многом зависит от уровня его

рефлексии и способности принимать решения, выходящие за рамки стандартных профессиональных процедур [41, с. 44].

В. Романов подчеркивает, что для сотрудников правоохранительных органов важнейшую роль играет правовой анализ фактов, однако их основная задача заключается в установлении и закреплении новых фактов, которые ранее были неизвестны. В таких ситуациях часто проявляются мастерство, настойчивость и творческий подход, которые становятся решающими. Для работников правоохранительных органов крайне важен не только высокий уровень психологической подготовки для работы в различных обстоятельствах, но и развитые коммуникативные навыки. Эти сотрудники должны обладать широким набором универсальных знаний, включая социальную психологию, чтобы эффективно устанавливать контакты, вести диалог и разрешать конфликты. Важнейшими качествами для успешной коммуникативной деятельности являются высокая моральная устойчивость, духовные и нравственные принципы, которые обеспечивают эффективное взаимодействие с людьми и разрешение различных ситуаций [Цит. по: 52, с. 288].

Трудовая деятельность сотрудников МВД требует высокого уровня ответственности и способности налаживать эффективные отношения с коллегами, поскольку часто от их решений и действий зависит многое в жизни других людей, как отмечает В. Стеценко. Кроме того, сотрудники правоохранительных органов должны обладать навыками решения рабочих вопросов в условиях высокого риска для собственной жизни и угрозы безопасности. Важным элементом их работы является готовность к незапланированным ситуациям, таким как единоборство с вооруженными преступниками, а также умение вести межличностную коммуникацию с криминальными элементами, что требует особых психологических и профессиональных качеств [Цит. по: 35, с. 1013].

Ю.В. Стригуненко подчеркивает, что рабочие обязанности сотрудников МВД могут включать определенные противоречия и проблемы, такие как постоянные физические и психоэмоциональные перегрузки, а также неблагоприятные последствия конфликтных и экстремальных ситуаций, которые скрывают угрозу для жизни и здоровья представителей правоохранительных органов. В этой связи важными аспектами служебной деятельности становятся нравственные ценности, которые лежат в основе работы в органах внутренних дел, а также профессионально-этические требования к поведению как в служебной, так и в личной жизни. Это включает в себя соблюдение норм, регулирующих межличностные отношения с коллегами и другими участниками профессионального процесса, а также обеспечение антикоррупционного поведения в рамках профессиональной этики [Цит. по: 30, с. 190].

Регулярное обновление и совершенствование знаний и навыков в соответствии с изменениями в обществе является важной частью профессиональной деятельности сотрудников государственных структур. С одной стороны, это необходимое требование, с другой – в процессе осознания сути преступления сотруднику МВД приходится иногда идентифицировать себя с правонарушителем. В то же время ему важно сохранять в своем сознании общепринятые нравственные и этические ценности, которые зачастую кардинально отличаются от тех, что присущи преступникам.

Реакция человека на стрессовые ситуации во многом зависит от когнитивной оценки происходящего, что является важным ресурсом для переживания стресса. Этот процесс познания включает несколько этапов: первичную оценку, повторную и переоценку ситуации, на основе которых происходит анализ стрессогенных факторов и принятие решения о дальнейшем поведении [21, с. 2].

По мнению Ю. Корневой, восприятие события как позитивного или благоприятного активизирует положительные эмоции и соответствующее им поведение. В случае, если ситуация рассматривается как потенциально негативная или угрожающая, возникает активная (нападение, агрессия) или пассивная (избегание) реакция. Вторичная оценка включает в себя анализ альтернатив, при этом, если начальный поведенческий отклик оказывается неподобающим, используется когнитивная стратегия совладания. Когда реакция не оценивается с точки зрения ее адекватности, возникает стремление к немедленному поведению с выраженной эмоциональной реакцией [Цит. по: 17, с. 48].

Этот процесс оценки зависит от множества факторов, таких как предыдущий опыт совладания с трудными ситуациями и степень развития личностной устойчивости к стрессу. Оценка ситуации не всегда является объективной, поскольку индивид может искажать или игнорировать стрессовые раздражители в своем восприятии. Таким образом, способ реакции сотрудника МВД на стрессовые и напряженные обстоятельства в значительной степени определяется уровнем личностного, психологического и профессионального развития самого работника [12, с. 438].

Как отмечает Л. Анциферова, важным инструментом регулирования своего профессионального поведения является рефлексия. Автор подчеркивает, что рефлексия играет ключевую роль в интеграции различных аспектов деятельности и поведения. Она позволяет человеку критически оценивать свои поступки и действия, что, в свою очередь, способствует формированию осознанного образа текущего «Я» и созданию представления о себе в идеальном свете [Цит. по: 6, с. 118].

Нарушение баланса в регулятивной части личности может привести к утрате профессиональной компетенции, изменению рефлексии и сдвигу в профессионально-ценностных ориентирах, что, в свою очередь, может стать

фактором, провоцирующим развитие психического выгорания. А.И. Овчинников подчеркивает, что уровень развития рефлексии определяет подходы к действиям сотрудника в стрессовых ситуациях. Решение принимается через рефлексивный анализ, что позволяет переосмыслить конфликтную составляющую и выделить творческий аспект проблемы. В процессе рефлексивной оценки возможно нахождение оптимального решения трудной задачи, что способствует личностному росту сотрудника органов внутренних дел [Цит. по: 1, с. 33].

Способность личности управлять своей жизнью, организуя ее в соответствии с меняющимися ценностями, позволяет ей стать условно автономной и свободной от внешнего давления, будь то социальные обязательства, ситуативные обстоятельства или требования трудовой деятельности. Этот регулятивный элемент объединяет социально-психологические качества, которые обеспечивают продуктивность работы сотрудников МВД. Произвольность поведения и деятельности является важной характеристикой профессиональной эффективности. Неправильная постановка целей или задач в ключевые моменты труда может привести к искажению результатов работы. Игнорирование основных норм профессиональной деятельности и этики нарушает всю модель работы [20, с. 116].

Таким образом, на основе проведенного анализа можно заключить, что профессиональная деятельность сотрудников МВД имеет ряд уникальных характеристик, определяющих ее специфику. Среди них выделяются следующие: особенности профессионального общения сотрудников, конфликтогенность ситуаций, с которыми они сталкиваются, а также постоянные факторы опасности и риска, присущие их деятельности. Работа сотрудника МВД требует особых качеств: способности эффективно решать задачи в условиях повышенного риска и стресса; умения оперативно принимать решения в ситуациях высокой эмоциональной напряженности;

навыков межличностного взаимодействия с различными членами общества, включая правонарушителей; а также способности выполнять поставленные задачи в строго ограниченные сроки. Условия службы сотрудника МВД также обуславливают специфические требования к его деятельности, такие как необходимость работы сверх установленного рабочего времени, доступ к конфиденциальной информации и табельному оружию, высокая ответственность за принятые решения, а также присутствие значительного уровня риска и опасности в повседневной работе.

В ходе выполнения своих профессиональных обязанностей сотрудники МВД регулярно сталкиваются с ситуациями стресса. Специфика их реакции на такие стрессовые ситуации во многом определяется уровнем личностного, психологического и профессионального развития. Одним из ключевых механизмов, регулирующих поведение сотрудника, является рефлексия, которая позволяет ему критически оценивать свои действия и поступки. На основе рефлексивной оценки принимаются решения, что дает возможность переосмыслить сложившуюся ситуацию, выявить конфликтные моменты и найти конструктивное решение, способствующее профессиональному и личностному росту сотрудника [18, с. 355].

Не менее важную роль в работе сотрудников МВД играет мотивационный компонент их деятельности, который включает ценностные ориентиры, цели, смыслы и личную направленность. Этот компонент в сочетании с другими факторами служит основой для их саморазвития. Способность координировать свою жизнь и адаптироваться к меняющимся ценностям помогает сотрудникам быть относительно независимыми от внешних обстоятельств и давления со стороны социальной и профессиональной среды.

Таким образом, успешность и результаты работы сотрудников МВД во многом зависят от личностных факторов, степени развития рефлексии и

мотивационно-ценностной сферы. Однако специфика их деятельности может привести к возникновению негативных психических состояний, что, в свою очередь, способствует развитию эмоционального выгорания.

1.3 Модель исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД

Психологическая коррекция представляет собой комплекс мероприятий, направленных на исправление недостатков поведения человека с использованием разнообразных средств психологического воздействия. Эти мероприятия должны быть адаптированы к конкретным недостаткам, которые не имеют органической природы, стабильны и не поддаются легкому изменению. Коррекционная работа может быть проведена с представителями разных возрастных групп и включать в себя различные методы, методики, процедуры и техники [28, с. 133].

Процесс моделирования исследования синдрома эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации начинается с установления целей и целеполагания.

Одним из самых популярных приемов целеполагания является «Дерево целей», которое было составлено в соответствии с исследованиями В.И. Долговой [22, с. 68].

«Дерево целей» представляет собой структурированную систему целей и задач, которые направлены на развитие, исследование и профилактику синдрома эмоционального выгорания сотрудников МВД. Эта система включает в себя три основные задачи, каждая из которых дополнительно раскрывается через ряд подзадач, что позволяет более подробно определить содержание каждой из основных задач [45, с. 124].

Сконструированное «Дерево целей» представлено на рисунке 1.

Сконструированное нами «Дерево целей» состоит из генеральной цели: теоретически обосновать и экспериментально провести исследование

эмоционального выгорания сотрудников МВД. И подцелей следующих уровней:

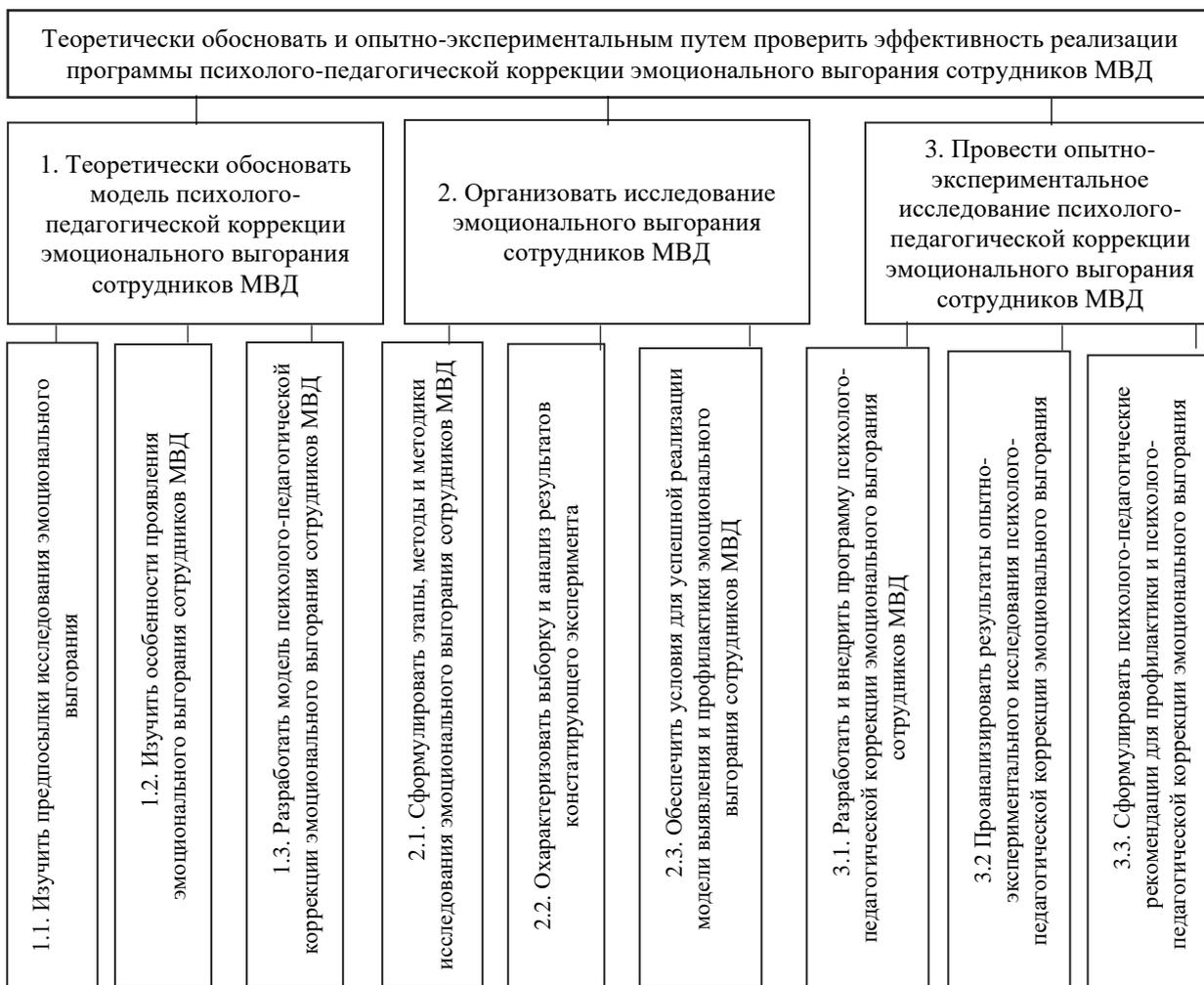


Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД

1. Изучить предпосылки исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.

1.1. Проанализировать психолого-педагогическую литературу по теме исследования.

1.2. Рассмотреть особенности эмоционального выгорания сотрудников МВД.

1.3. Сконструировать «Дерево целей» и модель исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.

2. Организовать исследование эмоционального выгорания сотрудников МВД.

2.1. Сформулировать этапы, методы и методики исследования эмоционального выгорания сотрудников МВД.

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.

3.1. Разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.

3.3. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Цели и подзадачи в «Дереве целей» отражают ключевые тенденции развития, исследования и профилактики эмоционального выгорания сотрудников МВД. Эта модель облегчает структурирование и систематизацию работы психолога, предоставляя понятную последовательность действий [22, с. 65].

Важно отметить, что данное «Дерево целей» уделяет особое внимание комплексности и системности профилактической работы, направленной на снижение уровня синдрома эмоционального выгорания. Такой подход позволяет более эффективно бороться с этой проблемой.

В контексте исследования было решено использовать программу коррекции синдрома эмоционального выгорания, разработанную Е.С. Асмаковец, как основу для профилактической коррекционной работы. Эта программа состоит из шести ключевых блоков и основывается на концепции профессионального развития личности сотрудника МВД. Такой

подход позволяет более эффективно поддерживать и развивать персонал МВД, снижая риск эмоционального выгорания [4, с. 107].

Таким образом, «Дерево целей» и выбор программы психолого-педагогической коррекции представляют собой системный и целенаправленный подход к решению проблемы эмоционального выгорания среди сотрудников МВД.

Модель психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД представлена на рисунке 2.

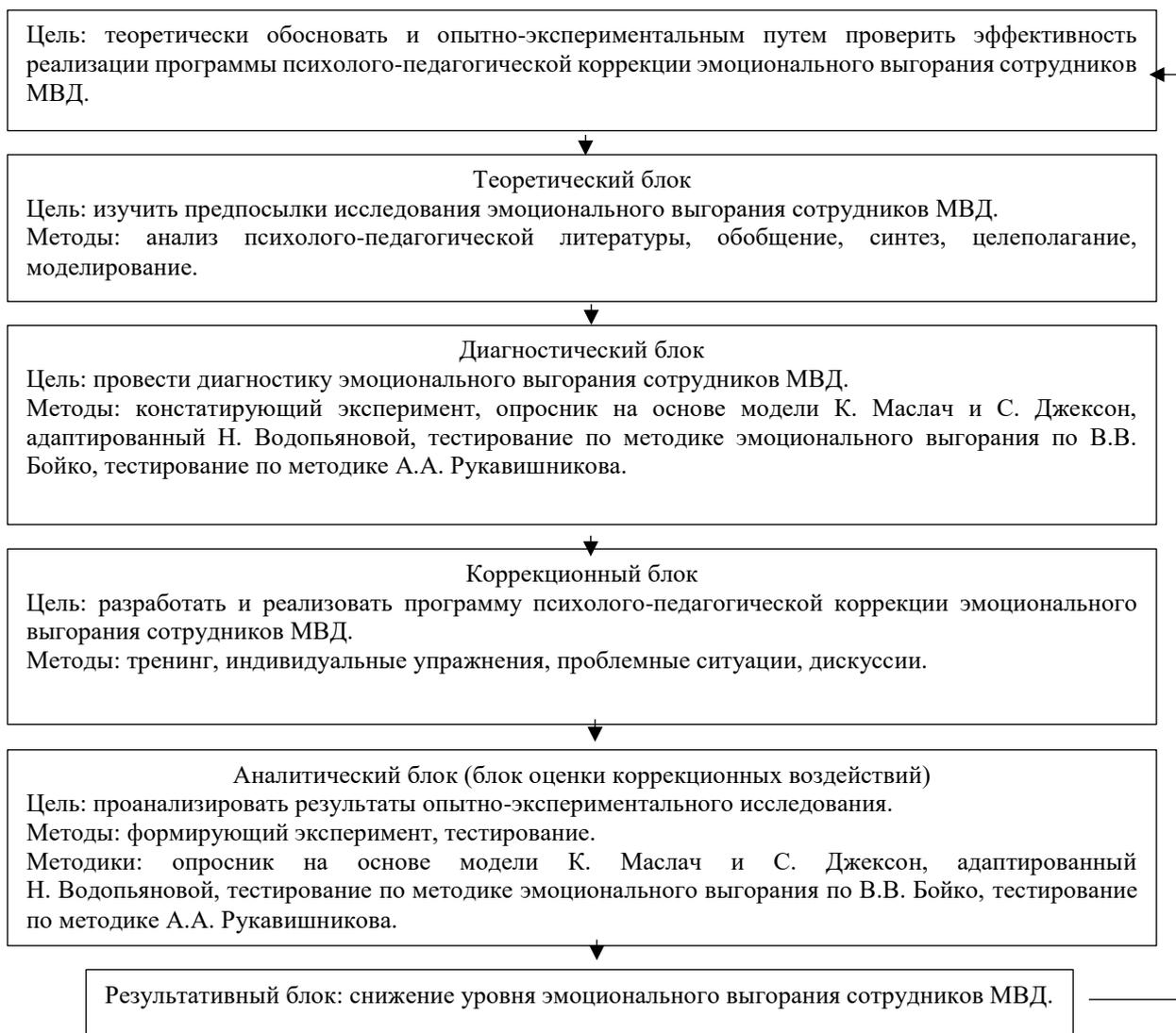


Рисунок 2 – Модель исследования психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД

Целевой блок данного исследования включает в себя разработку и экспериментальную проверку психолого-педагогической модели коррекции синдрома эмоционального выгорания сотрудников МВД.

Теоретический блок представляет собой этап, на котором проводится анализ актуальной литературы и исследований, связанных с темой эмоционального выгорания сотрудников МВД. Также в этом блоке проводится подбор специальных методик и инструментов, которые будут использоваться в дальнейших этапах исследования.

Диагностический блок ориентирован на выявление особенностей развития личности сотрудников МВД, а также на выявление факторов риска, которые могут способствовать развитию синдрома эмоционального выгорания в условиях службы в МВД.

Коррекционный блок предполагает разработку и реализацию программы по коррекции синдрома эмоционального выгорания сотрудников МВД. Этот блок включает в себя практические мероприятия, направленные на устранение или снижение негативных проявлений эмоционального выгорания и на повышение психологического комфорта участников.

Аналитический блок данного исследования включает в себя проведение формирующего эксперимента и математико-статистическую обработку результатов эксперимента, а также разработку рекомендаций, предназначенных для сотрудников МВД.

Результативный блок предоставляет прогноз о том, что ожидается после завершения коррекционной работы, а также предполагает проведение повторного исследования для фиксации изменений и результатов, достигнутых в результате коррекционной деятельности.

Психокоррекция, в рамках данного исследования, направлена на повышение уровня адаптивности сотрудников МВД к различным ситуациям, умению эффективно управлять конфликтами, а также

справляться с внутренним и внешним напряжением. Для достижения этих целей предлагается использовать групповую форму работы, такие как социально-психологические тренинги, которые позволяют решать конкретные задачи и обеспечивать поддержку участникам [38, с. 47].

Таким образом, модель экспериментального исследования включает четыре взаимосвязанных блока: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический блоки. Эти блоки работают в единстве с целью проведения психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания сотрудников МВД. Психокоррекция способствует не только выявлению и пониманию причин эмоционального выгорания, но и разработке различных способов управления собственными эмоциями, что в конечном итоге может способствовать улучшению профессионального благополучия сотрудников МВД.

Выводы по 1 главе

Эмоциональное выгорание представляет собой механизм психологической защиты, который формируется у личности в ответ на психотравмирующие факторы. Этот механизм выражается в частичном или полном подавлении эмоций, что становится устойчивым стереотипом поведения, в первую очередь в профессиональной сфере.

Особенности служебной деятельности сотрудников МВД нередко оказывают влияние на их психическое состояние, способствуя возникновению негативных эмоциональных реакций. Это, в свою очередь, увеличивает риск формирования синдрома эмоционального выгорания. В данной связи важно определить ключевые причины, которые провоцируют развитие этого явления среди сотрудников правоохранительных органов.

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел сегодня связана с постоянным взаимодействием с большим количеством людей, что требует высокой ответственности за установление и

поддержание качественного межличностного общения. Современное общество характеризуется значительным ростом требований к профессиональным качествам сотрудников МВД, в то время как условия их труда остаются весьма сложными. Постоянное эмоциональное напряжение и высокий уровень стресса, сопровождающие их работу, серьезно затрудняют выполнение служебных обязанностей. Эти факторы способствуют накоплению хронического стресса и напряжения, которые становятся основой для развития эмоционального выгорания. В результате этого процесса возможно не только ухудшение профессиональной деятельности, но и появление признаков профессиональной деформации личности.

Предложенная в исследовании модель, включающая в себя четыре блока, полностью соответствует целям и задачам данного исследования. Эти блоки представляют собой единое целое и ориентированы на психолого-педагогическую коррекцию синдрома эмоционального выгорания сотрудников МВД.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ МВД

2.1 Этапы, методы, методики исследования

Исследование было направлено на оценку уровня эмоционального выгорания сотрудников МВД. Это эмпирическое исследование основывалось на предыдущих теоретических аспектах, рассмотренных в предыдущей главе.

Само исследование эмоционального выгорания сотрудников МВД включало несколько этапов [59, с. 97]:

1. Поисково-подготовительный этап: на этом этапе проводилось теоретическое изучение соответствующей литературы, а также подбор методик и инструментов для проведения констатирующего эксперимента. Важным моментом было изучение релевантной литературы, касающейся коррекции синдрома эмоционального выгорания у сотрудников МВД.

2. Опытно-экспериментальный этап: на данном этапе проводился констатирующий эксперимент, включающий в себя психодиагностику с использованием выбранных методик. Полученные данные анализировались и обрабатывались. Результаты этого этапа послужат основой для разработки программы коррекции эмоционального выгорания. Реализация программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.

3. Контрольно-обобщающий этап: проведение повторной диагностики, анализ и математико-статистическая обработка полученных результатов, разработка программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД, оценка эффективности

реализованной программы, формулирование выводов по проведенному исследованию.

Методы и методики исследования:

1. Теоретические: анализ литературы, синтез, обобщение, целеполагание, моделирование.
2. Эмпирические: эксперимент (констатирующий и формирующий), тестирование.
3. Психодиагностические: методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко, методика «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников), опросника для выявления эмоционального выгорания МВИ (адаптация Н. Е. Водопьяновой).
4. Методы математической статистики: Т-критерий Вилкоксона.

В первый блок вошли методы, относящиеся к теоретической части исследования, в которых не применяется практических действий. А именно:

В данном исследовании были использованы различные методы и методики, которые способствовали более полному и глубокому анализу и изучению проблемы эмоционального выгорания сотрудников МВД. Более подробно рассмотрим каждый из использованных методов:

Анализ литературы – это метод позволяющий провести теоретический анализ различных авторских работ и научных исследований, связанных с проблемой эмоционального выгорания. Это обеспечило понимание основных теоретических представлений, а также сбор информации из пособий и практикумов по психологии, что дало базу для дальнейших исследовательских этапов [64, с. 242].

Целеполагание – это процесс выбора и постановки цели, которая представляет собой желаемый результат деятельности. Этот процесс реализует необходимые методологические и методические функции [68, с. 413].

Моделирование представляет собой процесс создания моделей, которые используются для более глубокого понимания свойств, структуры, отношений и связей между объектами. В данном контексте, это позволило создать модель процесса психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания педагогических работников [67, с. 145].

Эксперимент – это метод сбора фактов, проводимый в специально созданных условиях, что обеспечивает активное проявление изучаемых психических явлений. В данном исследовании был проведен констатирующий эксперимент, направленный на установление фактического состояния и уровня эмоционального выгорания среди педагогических работников в момент проведения исследования [61, с. 19].

Констатирующий эксперимент – один из основных видов эксперимента, целью которого является изменение одной или нескольких независимых переменных и определение их влияния на зависимые переменные, и отличается от формирующего эксперимента целями его проведения [51, с. 44].

Формирующий эксперимент – это метод, при котором исследователь активно влияет на испытуемого с целью изучения изменений в его психике или поведении. Этот подход позволяет наблюдать и анализировать, какие трансформации происходят в психической сфере испытуемого в результате оказываемого воздействия [60, с. 130].

Синтез – это метод, который позволяет объединить различные элементы или стороны объекта в единое целое. В данном случае, синтез использовался для создания комплексной программы психолого-педагогической коррекции с целью снижения уровня эмоционального выгорания [48, с. 51].

Обобщение представляет собой метод, который позволяет выделить и закрепить относительно постоянные и инвариантные свойства объектов и

их отношений. Это было применено для выявления общих закономерностей и выводов на основе полученных данных [40, с. 108].

Тестирование – в исследовании использовались стандартизированные психологические тесты, которые предоставляли возможность оценить психологические параметры участников исследования в соответствии с целями исследования. Тесты обеспечивали количественную оценку на основе квантификации качественных характеристик личности и обеспечивали удобство математической обработки данных [43, с. 151].

Опрос – это метод психологического исследования, заключающийся в свободном получении информации в форме ответов на поставленные вопросы [47, с. 39].

Эти методы в совокупности позволили более глубоко исследовать и понять проблему эмоционального выгорания среди педагогических работников и разработать программу коррекции, направленную на повышение их психологической устойчивости и благополучия.

Математическая статистика – это раздел науки, который занимается разработкой и применением математических методов для обработки и анализа статистической информации с целью извлечения значимых научных или практических выводов. Важную роль в этой дисциплине играет теория вероятностей, которая помогает оценить точность и надежность статистических выводов, особенно в условиях ограниченного объема данных.

Исследование эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации проводилось с помощью комплекса методов и методик [42, с. 72].

Рассмотрим методики диагностики подробнее:

1. Методика В.В. Бойко «Диагностика эмоционального выгорания личности» – выделяет ведущие симптомы выгорания педагогов, определяет фазу его развития. Методика состоит из 84 суждений, позволяющих

установить следующие симптомы: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса, диагностируется на основании четырех, характерных для нее симптомов. Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания».

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 баллов и меньше – не сложившийся симптом;
- 10-15 баллов – складывающийся симптом;
- 16 и более – сложившийся симптом.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или всем синдроме «эмоционального выгорания». В каждой стадии стресса возможна оценка от 0 до 100 баллов. Однако, сопоставление полученных баллов по фазам не правомерно, так как не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы.

По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

- 36 и менее баллов фаза не сформировалась;
- 37-60 баллов – фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

При интерпретации результатов нами рассматривались следующие вопросы: какие симптомы «эмоционального выгорания» доминируют; какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение», объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами, в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное

напряжение; какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы «эмоциональное выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам [31, с. 207].

2. Одним из наиболее известных и часто применяемых в практике тестов для диагностики проявлений психического выгорания, связанного с факторами профессиональной деятельности, является опросник А.А. Рукавишникова. Тест позволяет оценить общий уровень выраженности симптомов и проявлений эмоционального выгорания на уровне различных подструктур личности, оцениваются такие факторы как «психоэмоциональное истощение», «личностное отдаление» и «профессиональная мотивация» (тест имеет соответствующие шкалы). В методике составляющими элементами синдрома эмоционального выгорания являются показатели психоэмоционального истощения, личностного отдаления и профессиональной мотивации. Опросник состоит из 72 утверждений, на которые необходимо выразить степень согласия. Обработка результатов предполагает установление суммарного набранного балла по выделенным шкалам и определение межличностных, личностных и мотивационных проявлений СЭВ. Методика изначально была рассчитана на контингент педагогов. В тесте предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Прохождение теста занимает около 30 минут (ограничения по времени нет) [49, с. 9].

3. Методика Н.Е. Водопьяновой для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек – человек».

Цель исследования в определении того, как педагоги изучают свою работу и людей, с которыми они тесно сотрудничают. Преподавателям предлагается утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Нужно прочитать внимательно каждое утверждение и решить, чувствует ли испытуемый себя, таким образом, относительно его работы. Если не было такого чувства, в листе для ответов нужно отметить позицию 0 – никогда.

Если было такое чувство, указать, как часто его ощущали. Для этого зачеркнуть или обвести кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства [10, с. 74].

T-критерий Вилкоксона. Применяется для проверки гипотезы исследования и сравнения результатов психодиагностики. Данный метод применяется для сравнения результатов на одной и той же группе выборки. С его помощью можно выявить наличие изменений в психологических особенностях, а также он дает возможность оценить их масштаб и значимость, способствуя определению, в какой степени одно изменение результатов является более значимым по сравнению с другим.

На экспериментальном этапе исследования, с использованием вышеописанных методов и методик, были собраны данные и проведен анализ, нацеленный на достижение целей и задач исследования. Результаты этого этапа представляют собой ключевую часть исследования, поскольку они позволяют сделать выводы и сформулировать рекомендации для дальнейших действий.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов исследования

Базой исследования стал ГУ МВД России по Челябинской области. В исследовании участвовали 30 мужчин в возрасте от 33 до 45 лет, являющихся сотрудниками органов внутренних дел. Все испытуемые имеют высшее образование, что свидетельствует о высоком уровне их профессиональной подготовки. Стаж работы участников варьируется от 7 до 23 лет, что позволяет охватить специалистов с разным уровнем профессионального опыта: как сотрудников со средним стажем, так и тех, кто уже достиг высокой степени профессиональной зрелости.

Участники исследования работают в условиях, характерных для деятельности органов внутренних дел, которые включают значительные физические и эмоциональные нагрузки. Основные особенности их трудовой

деятельности включают нерегламентированный рабочий день, необходимость сверхурочной работы, выполнение служебных обязанностей в ситуациях, связанных с повышенным риском, а также постоянное взаимодействие с гражданами, зачастую в конфликтных или кризисных ситуациях. Эти факторы создают серьезную эмоциональную напряженность, которая со временем может способствовать развитию синдрома эмоционального выгорания.

Для констатирующего эксперимента была использована методика диагностики уровня эмоционального выгорания, разработанная В.В. Бойко. Этот инструмент позволяет оценить уровень сформированности различных фаз синдрома эмоционального выгорания и общий уровень выгорания среди сотрудников МВД.

Результаты исследования уровня сформированности каждой фазы по В.В. Бойко представлены на рисунках 3, 4, 5 и в таблице 2.1 ПРИЛОЖЕНИЯ 2.

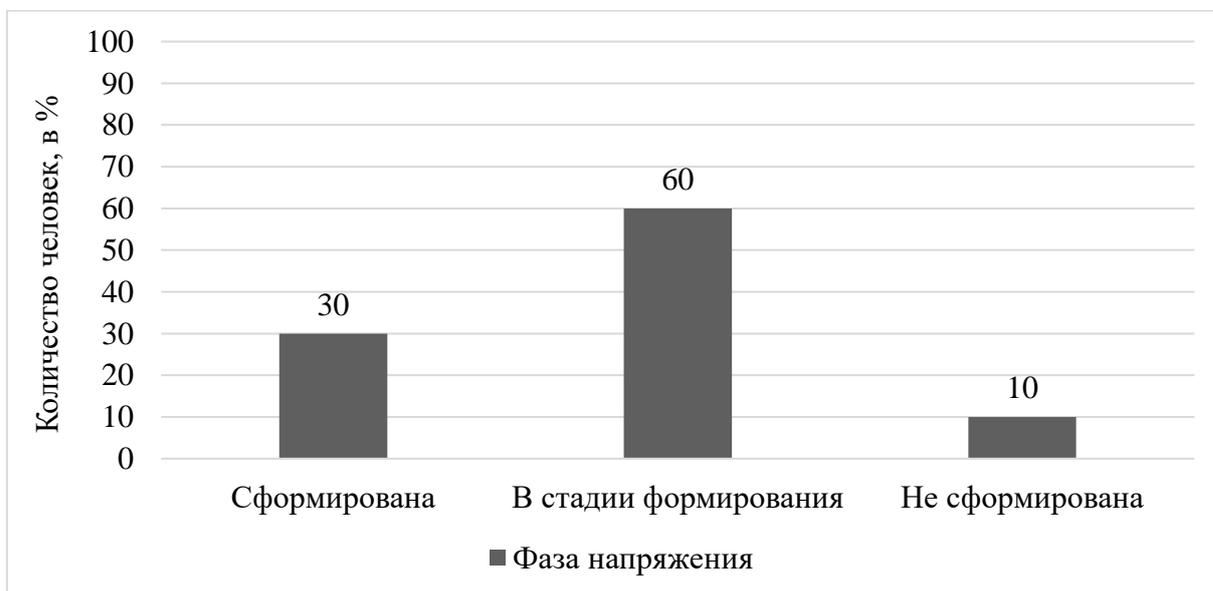


Рисунок 3 – Результаты уровня сформированности фазы напряженности у сотрудников МВД по методике В.В. Бойко

Анализируя особенности выраженности фазы напряженности у сотрудников МВД, можно выделить, что у 30 % (9 человек) выявлена сформированная фаза напряженности. У большинства испытуемых – 60 % (18

человек) она находится на стадии формирования. У 10 % (3 человека) признаков формирования фазы напряжения не выявлено.

Как сформированная, так и в стадии формирования фаза напряжения характеризуется следующими особенностями: осознаются факторы, вызывающие психотравмирующее воздействие на деятельность, которые трудно устранить. Сопровождаются накоплением отчаяния и негодования. Вследствие неудач или неспособности влиять на психотравмирующие обстоятельства человек испытывает недовольство собой, профессией и конкретными обязанностями. Проявляется механизм «эмоционального переноса», при котором энергия эмоций направляется не столько на внешний мир, сколько на себя.

Также может присутствовать симптом «загнанности в клетку», который может прогрессировать в тревожно-депрессивную симптоматику. Сотрудник МВД, переживающий личную тревогу и разочарование в себе, своей профессии или рабочем месте. Этот симптом представляет собой крайнюю точку формирования состояния «выгорания».

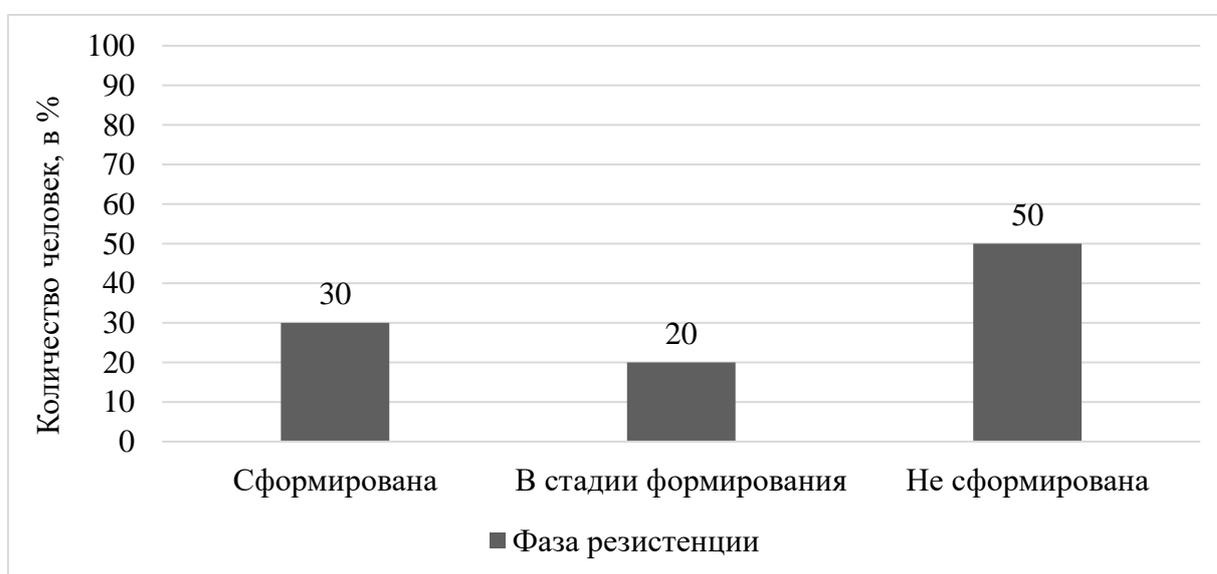


Рисунок 4 – Результаты уровня сформированности фазы резистенции у сотрудников МВД по методике В.В. Бойко

Анализируя особенности выраженности фазы резистенции у испытуемых, можно выделить, что у 30 % (9 человек) выявлена

сформированная фаза резистенции. У 20 % (6 человек) фаза резистенции находится в стадии формирования. У большинства испытуемых 50 % (15 человек) отмечается отсутствие признаков формирования фазы резистенции.

Фаза резистенции сформированная и в стадии формирования характеризуется следующими особенностями: выражается в том, что сотрудник МВД перестает различать разницу между экономичным проявлением эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным реагированием. В таком случае человек не только осознает свое недостаточное эмоциональное отношение к коллегам, но также оправдывает себя, оценивая их как не заслуживающих сочувствия. Это свидетельствует о потере нравственной ориентации и отсутствии уважения к личности независимо от обстоятельств.

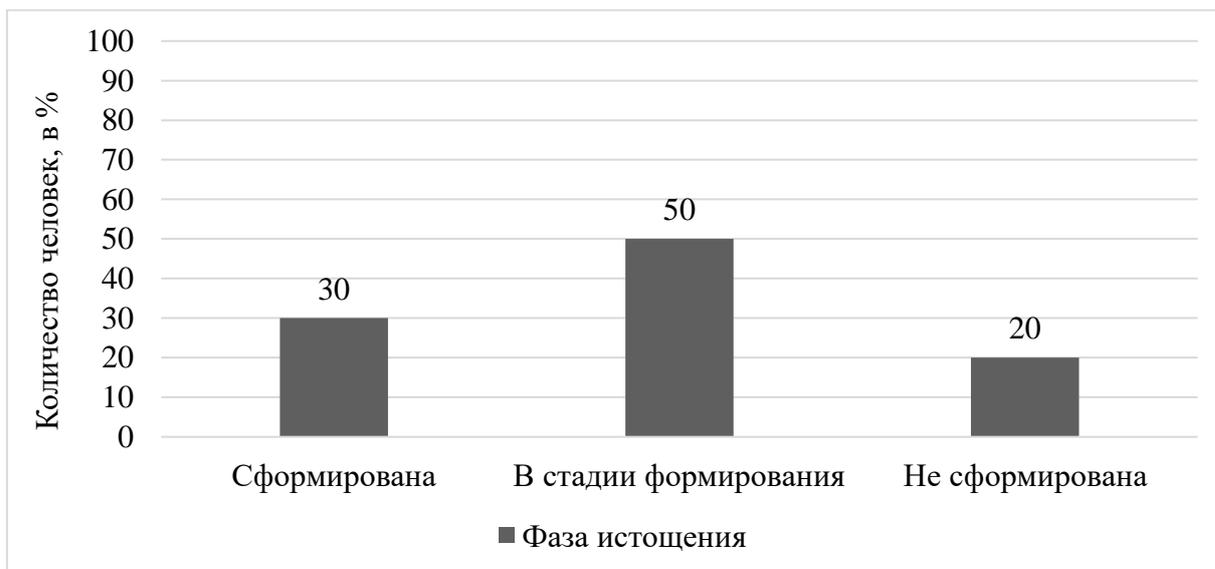


Рисунок 5 – Результаты уровня сформированности фазы истощения у сотрудников МВД по методике В.В. Бойко

Анализируя особенности выраженности фазы истощения, с характерным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы у испытуемых, можно выделить, что у 30 % (9 человек) фаза сформирована. У 50 % (15 человек) фаза истощения находится в стадии

формирования. У 20 % (6 человек) отмечается отсутствие признаков формирования фазы истощения.

Для сотрудников МВД, у которых фаза истощения сформирована или находится в стадии формирования характерно: ощущение, что человек эмоционально неспособен помогать коллегам и гражданам. Возникает невозможность войти в их положение, проявить сочувствие и сопереживание. Эмоциональное выгорание проявляется в раздражительности, обидах, резкости и грубости, что ранее не было характерно для этого сотрудника. Эмоции и чувства исключаются из сферы работы, в то время как в других сферах жизни сохраняется полнокровное переживание эмоций. Наличие этих симптомов свидетельствует о профессиональной деформации личности, что может привести к травмированию окружающих из-за демонстрации безразличия и отсутствия эмпатии.

Результаты исследования по методике «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишников представлены на рисунках 6, 7, 8 и в таблице 2.2 ПРИЛОЖЕНИЯ 2.

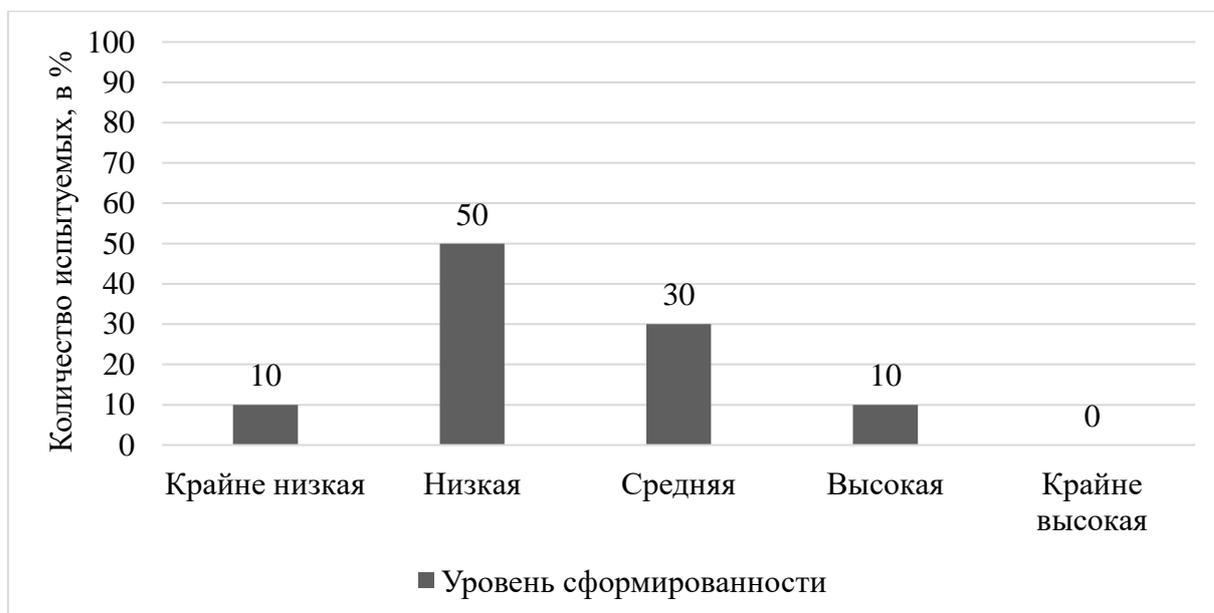


Рисунок 6 – Результаты исследования по уровням выраженности «психоэмоционального истощения» у сотрудников МВД по методике А.А. Рукавишникова

Анализируя особенности выраженности психоэмоционального истощения у испытуемых, можно выделить, что у 10 % (3 человека) крайне низкий уровень выраженности. У 50 % (15 человек) низкий уровень выраженности психоэмоционального истощения. У 30 % (9 человек) отмечается средний уровень выраженности психоэмоционального истощения. Испытуемых с высоким уровнем выявлено 10 % (3 человека). Сотрудников МВД с крайне высоким уровнем психоэмоционального истощения не выявлено.

Педагоги, у которых выявлен средний и высокий уровни психоэмоционального истощения характеризуются постоянной эмоциональной и физической усталостью, проявляющейся в равнодушии и холодности к окружающим. Эти состояния сопровождаются признаками депрессии и раздражительности.

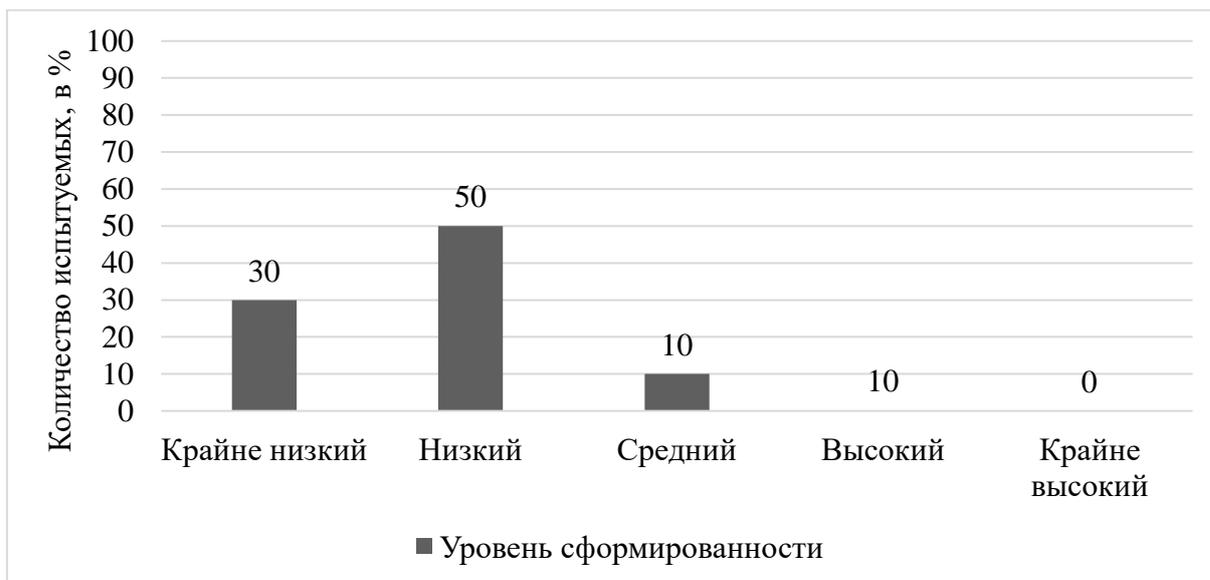


Рисунок 7 – Результаты исследования педагогов по уровням выраженности «личностного отстранения» у сотрудников МВД по методике А.А. Рукавишникова

Анализируя особенности выраженности личностного отстранения у испытуемых, можно выделить, что у 30 % (9 человек) крайне низкий уровень выраженности. У 50 % (15 человек) низкий уровень выраженности личностного отстранения. У 10 % (3 человека) отмечается средний уровень

выраженности личностного отстранения. У 10 % (3 человека) выявлен высокий уровень личностного отстранения. Испытуемых с крайне высоким уровнем личностного отстранения не выявлено.

Для сотрудников МВД с высоким и средним уровнем сформированности личностного отстранения свойственно снижение числа контактов с окружающими, увеличение уровня раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, а также проявление негативизма по отношению к другим людям.

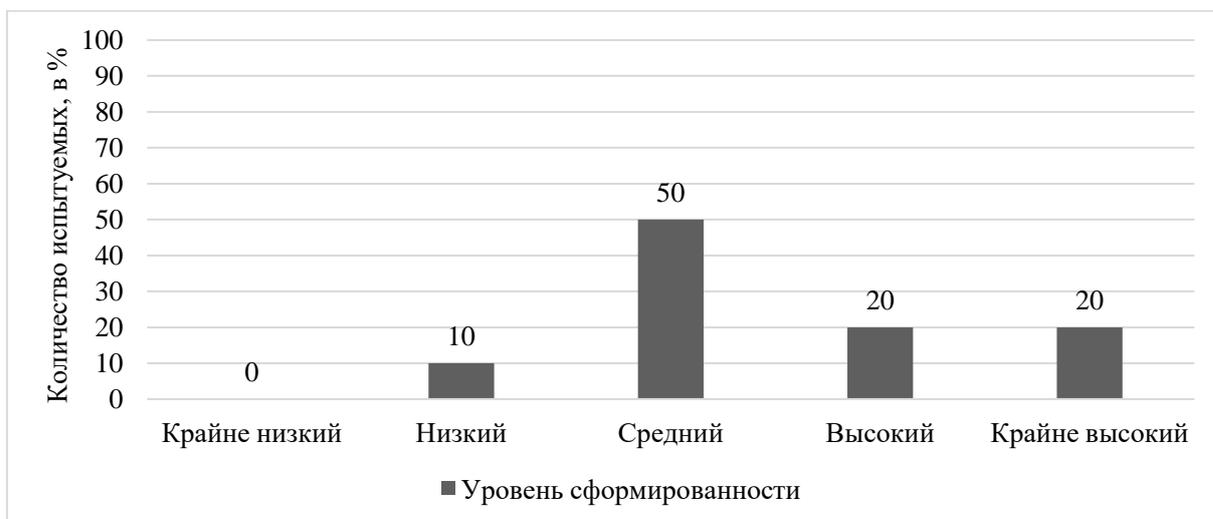


Рисунок 8 – Результаты исследования «уровня выраженности профессиональной мотивации» у сотрудников МВД по методике А.А. Рукавишников

Анализируя особенности шкалы профессиональной мотивации, можно отметить, что испытуемых с крайне низким уровнем не выявлено. Низкий уровень профессиональной мотивации был выявлен у 10 % (3 человека), что может указывать на их неудовлетворенность собой как профессионалами. Средний уровень по шкале «профессиональной мотивации» выявлен у 50 % (15 человек). Высокой мотивацией в сфере профессиональной деятельности характеризуются 20 % (6 человек), крайне высокой – 20 % (6 человек). Эти результаты могут свидетельствовать о достаточно удовлетворительном состоянии системы мотивации сотрудников МВД.

Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников МВД по методике «Диагностика эмоционального выгорания» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой представлены на рисунке 9 и в таблице 2.3 ПРИЛОЖЕНИЯ 2.

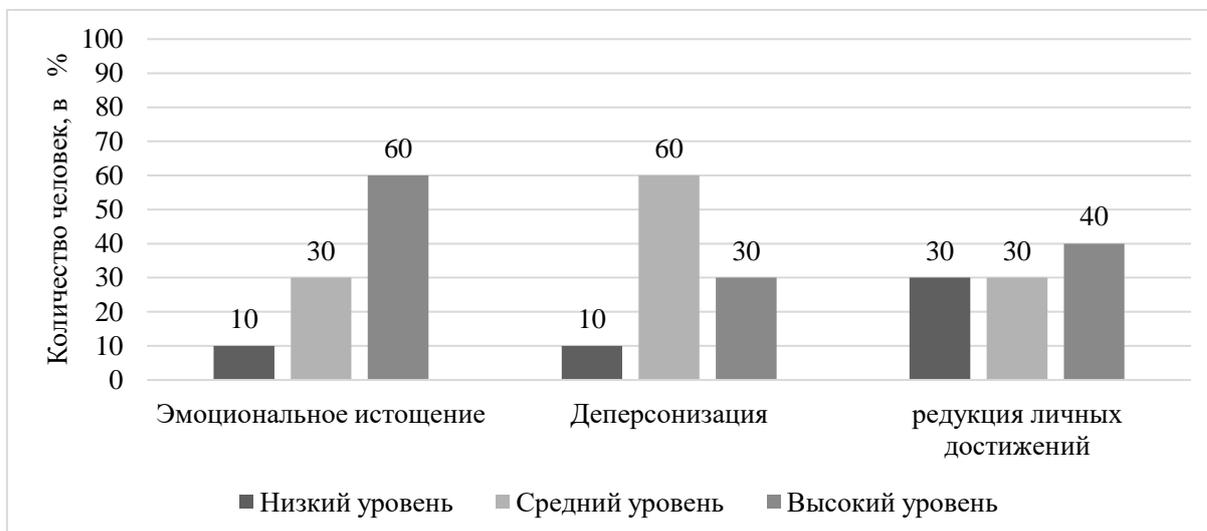


Рисунок 9 – Диагностика эмоционального выгорания у сотрудников МВД по адаптированной методике Н.Е. Водопьяновой

Отметим, что на данный момент высокий уровень эмоционального истощения характерен для 60 % (18 человек). Это проявляется в постоянном ощущении эмоциональной усталости, пустоты, и постоянной физической и эмоциональной истощенности. У этих сотрудников МВД также наблюдается снижение эмоционального фона, нарастающая равнодушие, и чувство эмоционального перенасыщения. В совокупности, это свидетельствует о высокой степени эмоционального выгорания.

Результаты исследования по шкале деперсонализации, показывают следующее, выявлено, что у 10 % (3 человек) уровень деперсонализации низкий, что свидетельствует о том, что эти сотрудники МВД не переживают психотравмирующих ситуаций.

У 60 % (18 человек) уровень деперсонализации оценивается как средний, а у 30 % (9 человек) – как высокий. Первоначально подобные установки могут иметь скрытый и латентный характер, приводя к

внутреннему раздражению. Постепенно это раздражение проявляется наружу и может провоцировать конфликты в различных сферах жизни сотрудника МВД. Касательно шкалы редукции личных достижений, диагностика показала, что у 30 % (9 человек) наблюдается низкий уровень редукции, у 30 % (9 человек) – средний уровень, и у 40 % (12 человек) выявлен высокий уровень. Это означает, что у сотрудников МВД развивается чувство собственной некомпетентности, возникают ощущения неудач и неуспехов в их работе.

На основании результатов исследования, которые показали, что большая часть испытуемых имеет признаки синдрома эмоционального выгорания (в частности, 90 % респондентов находятся на стадии формирования или уже в фазе напряжения, значительная доля демонстрирует формирующуюся или сформированную фазу истощения, а также тревожные показатели по психоэмоциональному истощению, деперсонализации и редукции личных достижений), участие всех сотрудников в коррекционной психолого-педагогической программе является необходимым. Универсальное вмешательство позволит предотвратить прогрессирование выгорания и хронизацию психоэмоциональных и соматических нарушений, снизить риски профессиональных ошибок и конфликтов, восстановить профессиональную мотивацию и вовлеченность, а также улучшить климат в коллективе и общую эффективность службы. Участие всех испытуемых уменьшит количество обращений за помощью, обеспечит равный доступ к профилактическим мерам и облегчит выявление сотрудников, требующих более интенсивной индивидуальной поддержки.

Таким образом, обязательная реализация комплексной программы коррекции и профилактики выгорания представляется целесообразной для сохранения профессионального ресурса и психического здоровья персонала МВД.

Выводы по 2 главе

Наше исследование эмоционального выгорания проходило в 3 этапа: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап.

Подводя итоги организации исследования синдрома эмоционального выгорания сотрудников МВД, следует отметить следующие результаты: в ходе исследования были применены различные стандартизированные методики и приемы, включая анализ психолого-педагогической литературы, обобщение данных, моделирование, психологическое тестирование, и использование диагностических инструментов, таких как методика В.В. Бойко, методика «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников) и методика для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» (Н. Е. Водопьянова).

Результаты эмпирического исследования позволили сделать следующие выводы:

– особенности выраженности фазы напряжения – 60 % стадия формирования, 30 % – сформирована, 10 % – не сформирована;

– особенности выраженности фазы резистенции – 30 % сформирована, 20 % – стадия формирования, 50 % – не сформирована;

– особенности выраженности фазы истощения – 20 % сформирована, 50 % – стадия формирования, 30 % – не сформирована;

– особенности выраженности психоэмоционального истощения – 10 % крайне низкий уровень, 50 % – низкий уровень, 30 % – средний уровень, 10 % – высокий уровень; крайне высокий уровень не выявлен;

– особенности выраженности личностного отстранения – 30 % крайне низкий уровень, 50 % – низкий уровень, 10 % – средний уровень, 10 % – высокий уровень; крайне высокий уровень не выявлен;

– особенности шкалы профессиональной мотивации – крайне низкий уровень не выявлен, низкий уровень – 10 %, средний уровень – 50 %, высокий уровень – 20 %, крайне высокий уровень – 20 %.

Результаты исследования по шкале деперсонализации, показывают следующее: у 10 % уровень деперсонализации низкий, у 60 % уровень деперсонализации оценивается как средний, а у 30 % – как высокий. Касательно шкалы редукции личных достижений, диагностика показала, что у 30 % наблюдается низкий уровень редукции, у 30 % – средний уровень, и у 40 % выявлен высокий уровень.

Анализ результатов эмпирического исследования свидетельствует о наличии выраженных признаков синдрома эмоционального выгорания у большинства сотрудников МВД, что подтверждается данными по всем ключевым фазам развития выгорания – напряжению, резистенции и истощению. тревожными являются показатели по таким параметрам, как психоэмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личных достижений – ключевым индикаторам глубокого эмоционального неблагополучия. Кроме того, низкий и средний уровни профессиональной мотивации и личностного отстранения, у значительного числа сотрудников, свидетельствуют о снижении вовлечённости в профессиональную деятельность и уменьшении чувства значимости выполняемой работы. Всё это резко повышает риски профессиональных ошибок, ухудшения климата в коллективе, падения эффективности служебной деятельности, а также формирования хронических психосоматических расстройств. Исходя из этого, участие всех респондентов в психолого-педагогической коррекционной программе является необходимым условием сохранения их профессионального ресурса, укрепления психоэмоциональной устойчивости и профилактики дальнейшего развития выгорания.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ МВД

3.1 Программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД

Цель программы: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания сотрудников МВД

Задачи:

1. Формирование навыков управления стрессом, выработка устойчивости личности к стрессовым ситуациям в профессиональной деятельности.

2. Развитие ценностно-смысловой сферы сотрудников за счет понимания собственной профессиональной роли, выполняемых функций и их ценности для окружающих.

3. Развитие рефлексии сотрудников МВД в условиях профессиональной деятельности.

4. Развитие навыков межличностного взаимодействия, адекватного различным профессиональным ситуациям.

Реализация данной программы коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД может осуществляться в рамках групповых, подгрупповых и индивидуальных занятий с сотрудниками.

Программа состоит из системы занятий и упражнений, инициирующих различные ситуации профессиональной деятельности. Во многом, проведение работы должно направляться самими сотрудниками МВД, участвующими в работе, в соответствии с актуальными проблемами, которые были вынесены на всеобщее обсуждение. Разрешение проблемных ситуаций может осуществляться сначала в рамках дискуссионного

обсуждения, а затем в рамках специально смоделированных ситуаций, где будут отработаны навыки эффективного поведения в заданных условиях.

Так, программа коррекции профессиональной деформации сотрудников МВД состоит из системы занятий, включающая 10 занятий. Длительность реализации одного занятия должна составлять в среднем от 60 до 90 минут, периодичность проведения занятий – не менее 2 раз в неделю. Таким образом, реализация программы коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД осуществляется на протяжении недель.

Рассмотрим краткое содержание данной программы.

Занятие 1. Стрессовые ситуации в повседневной жизни и профессиональной деятельности.

Цель: Осознание сотрудниками механизмов возникновения реакций на стресс. Понимание взаимосвязи профессионального стресса со стрессом повседневной жизни

1. Обсуждение основных стрессовых ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности, составление списка.

Цель: Формирование у участников осознанного представления о наиболее частых и значимых стрессорах в их служебной практике, развитие навыков аналитического мышления и способности структурировать жизненный опыт как первый шаг к его переработке.

2. Разыгрывание простых, но типичных стрессовых ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности.

Цель: Погружение в имитационные ситуации, чтобы через личностное проживание в безопасной обстановке лучше понять свои эмоциональные и поведенческие реакции, а также научиться распознавать особенности проявления стресса на разных уровнях (поведенческом, эмоциональном, когнитивном).

3. Групповая дискуссия о том, как стресс на работе влияет на межличностные отношения с людьми вне работы (семья, друзья, близкие).

Цель: Осуществление личностной рефлексии и осмысление переносов служебного напряжения в зону личных отношений; развитие способности отслеживать влияние профессионального выгорания на качество общения и эмоциональный фон вне рабочей среды.

4. Составление списка возможных альтернативных реакций на стрессовые ситуации профессиональной деятельности.

Цель: Расширение репертуара стратегий реагирования на стресс за счёт выработки осознанных, контролируемых и адаптивных поведенческих моделей, направленных на снижение эмоционального напряжения в сложных служебных условиях.

5. Рефлексия.

Цель: Осмысление полученного опыта во время занятия, выявление индивидуально значимых открытий, формирование устойчивой связи между теоретическими выводами и собственным профессиональным контекстом для дальнейшего личного роста и саморегуляции.

Занятие 2. Релаксация как способ саморегуляции при возникновении стрессовых ситуаций.

Цель: Овладение сотрудниками навыками релаксации как способа саморегуляции в стрессовых ситуациях.

1. Мини-лекция с элементами обсуждения «Релаксация как средство саморегуляции, ее сущность, и воздействие на организм».

Цель: Формирование теоретического понимания релаксации как психологического и физиологического процесса, ознакомление с её ролью в снижении стресса и укреплении психоэмоционального состояния, а также активизация осознанного отношения к методам саморегуляции.

2. Упражнения на овладение навыками мышечной релаксации.

Цель: Освоение базовых приёмов снятия мышечного напряжения через последовательное расслабление различных групп мышц, развитие

телесной чувствительности и умения отслеживать связи между физическим и эмоциональным состоянием.

3. Мини-лекция с элементами обсуждения «медитация как средство и способ релаксации и саморегуляции психического состояния».

Цель: Расширение представлений о медитации как психологическом инструменте для стабилизации внутреннего состояния, повышение осведомлённости о её возможностях в управлении вниманием, эмоциями и физиологическими реакциями на стресс.

4. Проведение сеанса медитации.

Цель: Предоставление опыта практики медитации в условиях психологически безопасной среды, формирование начальных навыков концентрации, замедления внутреннего ритма и восстановления эмоционального равновесия.

5. Релаксационные упражнения («Я-камень»; «Релаксирующий падающий водопад», «Я-большое дерево»).

Цель: Развитие образного мышления, усиление способности к самонастройке через воображаемые образы природы, тренировка умения входить в состояние покоя и внутренней устойчивости с помощью мысленных визуализаций.

6. Рефлексия занятия.

Цель: Переосмысление приобретённых знаний и ощущений, фиксация индивидуального опыта участников по освоению техник релаксации, а также выработка личных выводов о дальнейших шагах по использованию саморегуляции в профессиональной деятельности.

Занятие 3. Аутотренинг как средство психической регуляции.

Цель: Овладение сотрудниками навыками саморегуляции в стрессовых ситуациях при использовании аутотренинга.

1. Мини-лекция «аутотренинг: сущность, методика проведения и эффект применения».

Цель: Оснащение участников теоретическими знаниями о принципах и структуре аутотренинга, раскрытие его значения для восстановления психоэмоционального баланса, повышения работоспособности и адаптации к стрессовым воздействиям.

2. Проведение сеанса аутотренинга.

Цель: Закрепление теоретических знаний через практическое освоение техники аутотренинга, развитие навыка самонастройки и внутреннего самоконтроля в ситуациях повышенного напряжения.

3. Проведение аутогенной тренировки по Джекобсону.

Цель: Овладение техникой глубокой мышечной релаксации через поочередное напряжение и расслабление мышечных групп, улучшение навыков телесной осознанности и снижение уровня физического возбуждения.

4. Групповая дискуссия об эффектах применения аутотренинга на физическом и психологическом уровнях.

Цель: Анализ субъективных ощущений участников, формирование критического отношения к использованию психотехник, обмен опытом и выработка практических рекомендаций для самостоятельного применения аутотренинга в профессиональной деятельности.

5. Рефлексия занятия.

Цель: Создание условий для осмысления пройденного материала, фиксация индивидуальных идей и состояний после практики, а также определение личной мотивации к дальнейшему использованию аутотренинга как инструмента психической саморегуляции.

Занятие 4. Дыхательная гимнастика как средство психической саморегуляции.

Цель: Овладение сотрудниками навыками саморегуляции в стрессовых ситуациях при использовании дыхательной гимнастики.

1. Просветительское мероприятие с элементами обсуждения «дыхательные упражнения в психической саморегуляции: сущность, методика проведения и эффект применения».

Цель: Обеспечение участников теоретической основой по роли дыхания в управлении психоэмоциональным состоянием, развитие понимания физиологических механизмов дыхательной регуляции и повышение интереса к использованию дыхательных практик как ресурса восстановления.

2. Ознакомление сотрудников с методикой проведения эмбрионального дыхания.

Цель: Формирование первичных навыков замедленного, поверхностного дыхания в расслабленной позе, развитие умения снижать внутреннее напряжение и восстанавливать ощущение безопасности путём контроля за дыхательным ритмом.

3. Ознакомление сотрудников с методикой проведения диафрагмального дыхания.

Цель: Овладение техникой глубокого дыхания с активным участием диафрагмы, активизация парасимпатической нервной системы для успокоения, улучшение способности быстро восстанавливать внутреннее равновесие в стрессовых состояниях.

4. Ознакомление сотрудников с методикой проведения дыхания при самогипнозе.

Цель: Знакомство с дыхательной техникой, способствующей достижению изменённого состояния сознания, обучение управлению вниманием и дыханием с целью постепенного вхождения в состояние глубокого расслабления и ментального отдыха.

5. Рефлексия занятия.

Цель: Создание условия для личного осмысления новых дыхательных практик, закрепление индивидуальных ощущений после тренировки,

обсуждение способов применения приобретённых техник в профессиональной и повседневной деятельности.

Занятие 5. Внутренняя мотивация профессиональной деятельности – основа преодоления профессиональных деформаций.

Цель: Развитие внутренних мотивов к профессиональной деятельности на основе умения дифференцировать работу и отдых (соблюдать режим оптимального переключения между работой и отдыхом).

1. Мини-лекция «самоменеджмент как способ упорядочивания своего времени и дифференциации труда и отдыха».

Цель: Предоставить участникам теоретическую основу по принципам самоуправления и организации времени, акцентировать внимание на значении грамотного распределения ресурсов и разграничения зон труда и восстановления для профилактики выгорания.

2. Упражнения по самоменеджменту (составление списка дел на день с указанием периодов перерыва на отдых с указанием длительности; корректировка списка в соответствии с обстоятельствами; выработка оптимального соотношения между рабочим временем и временем на отдых в зависимости от индивидуальных особенностей личности).

Цель: Развить навыки самостоятельного планирования и гибкой корректировки распорядка дня, научить эффективно учитывать собственные психофизические особенности для поддержания устойчивой трудоспособности и повышения внутренней мотивации.

3. Разбор профессиональных ситуаций, в которых необходимо определить зону своей и чужой ответственности, разделять личные и рабочие моменты взаимодействия.

Цель: Формирование умения чётко разграничивать профессиональные обязанности и личные границы в командной деятельности, повышение осознанности в вопросах распределения

ответственности и преодоления психологического переноса в межличностных взаимодействиях.

4. Групповое обсуждение темы «хобби как способ отдыха от профессиональных и повседневных стрессов».

Цель: Пробудить интерес к осмысленному и регулярному использованию личных увлечений для психоэмоционального восстановления, способствовать расширению представления о возможностях активного досуга как источника внутренней энергии и ресурса при профессиональных нагрузках.

5. Проведение групповых мероприятий культурно-досуговой деятельности.

Цель: Создать условия для позитивного командного взаимодействия вне профессионального контекста, укрепить межличностные связи, активизировать чувство причастности к коллективу и продемонстрировать значимость смены деятельности как средства профилактики эмоционального перенапряжения.

6. Рефлексия занятия.

Цель: Обеспечить пространство для осмысления индивидуального эффекта от участия в занятии, зафиксировать лично значимые открытия, а также выявить потенциал конкретных методов для применения в повседневной практике саморегуляции и поддержания профессиональной мотивации.

Занятие 6. «Я и моя профессия».

Цель: Оптимизация отношения к себе и профессии.

1. Вступительная беседа «личность и профессия».

Цель: Сформировать у участников понимание взаимовлияния личных качеств и профессиональной роли, инициировать размышления о степени идентификации с профессией, создать мотивационный настрой на дальнейшую работу с тематикой личного отношения к службе.

2. Задание на определение и выявление различных смыслов повседневной профессиональной деятельности, групповое обсуждение полученных результатов.

Цель: Способствовать осознанию участниками внутренней ценности и значимости повседневных действий в профессиональной сфере, выявить лично окрашенные смыслы выполняемой работы, расширить восприятие профессии за пределами функциональных обязанностей.

3. Упражнения на классификацию проблемных профессиональных ситуаций и составление списка представлений об эффективном выполнении профессиональных заданий.

Цель: Развить умение анализировать и систематизировать трудные ситуации, возникающие в службе, активизировать рефлексию профессиональных установок, способствовать выработке конструктивных моделей поведения при выполнении задач с различной сложностью и напряжением.

4. Деловая игра «усугубление условий» (намеренное ухудшение профессиональной задачи и совместное оценивание возможного ущерба, связанного с ненадлежащим исполнением повседневных обязанностей).

Цель: В игровой форме выявить критические точки ответственности в служебной деятельности, развить навык прогнозирования последствий нарушений профессиональных стандартов, продемонстрировать значимость точного и ответственного исполнителя в коллективной и социальной системе.

5. Рефлексия занятия.

Цель: Создать условия для личного подведения итогов занятия, зафиксировать изменения в восприятии профессии и своего места в ней, способствовать формированию более устойчивого, обоснованного и позитивного отношения к профессиональной деятельности.

Занятие 7. Самооценка в профессиональной и повседневной жизни.

Цель: Повышение уровня личной и профессиональной самооценки сотрудников.

1. Самодиагностика уровня личностной и профессиональной самооценки.

Цель: Создать условия для индивидуального анализа участниками уровня собственной самооценки, способствовать осознанию сильных и слабых сторон в личностной и профессиональной сфере, а также актуализировать потребность в развитии и самоподдержке.

2. Упражнения и задания, направленные на осознание своего внутреннего потенциала «Кто я?», «мои отличительные черты и качества», «мои преимущества: в сфере межличностных взаимоотношений, в профессиональной сфере, в сфере разрешения конфликтов» и пр.).

Цель: Развивать у участников навык позитивной самоидентификации, укреплять уверенность в себе за счёт фокусировки на личностных ресурсах и успехах, формировать устойчивое представление о профессиональных и межличностных достоинствах.

3. Отработка новых необходимых качеств и компетенций с помощью метода моделирования ситуаций.

Цель: Предоставить участникам возможность в безопасных условиях попробовать себя в новых профессиональных и коммуникативных ролях, сформировать навыки уверенного поведения, а также усилить веру в способность к самоизменению и личностному росту.

4. Групповые дискуссии и беседы для формирования у специалистов навыков профессионального общения.

Цель: Стимулировать развитие коммуникативной компетентности, повышать эмоциональный интеллект и способность выражать собственные мысли и чувства в профессиональном диалоге, укреплять ощущение профессиональной ценности через обмен опытом.

5. Рефлексия занятия.

Цель: Содействовать участникам в осмыслении полученного опыта, способствовать закреплению новых представлений о себе, выявить личностно значимые изменения и определить направления дальнейшей работы по укреплению самооценки.

Занятие 8. Профессиональный и личностный рост.

Цель: Актуализация потребности совершенствования профессиональных навыков и умений, потребности в личностном и профессиональном самопознании.

1. Вводная беседа с элементами обсуждения «профессиональный и личностный рост сотрудника МВД».

Цель: Сформировать общее представление о понятиях «личностный рост» и «профессиональное развитие» в контексте службы в системе МВД, инициировать обсуждение факторов, способствующих и препятствующих росту, а также пробудить интерес к теме самопознания как ресурса для карьерного и личностного продвижения.

2. Проведение упражнений, направленных на поиск личностно значимых смыслов саморазвития.

Цель: Помочь участникам выявить внутреннюю мотивацию к саморазвитию через осознание индивидуальных ценностей, приоритетов и целей, а также стимулировать стремление к непрерывному обучению и профессиональному самосовершенствованию.

3. Организация проблемных моделируемых ситуаций, отражающих реальные обстоятельства профессиональной деятельности.

Цель: Развить у участников практические навыки анализа и принятия решений в условиях, приближенных к служебной реальности, способствовать формированию гибкости мышления, стрессоустойчивости и способности к личностному росту в рамках профессиональной среды.

4. Самостоятельная организация проведения сотрудниками различных форм работы (семинаров-практикумов, практических занятий,

проектной деятельности) на тему профессионального и личного саморазвития сотрудника МВД с отражением собственного взгляда и позиции.

Цель: Стимулировать инициативность и креативность, сформировать навыки самостоятельного планирования и реализации обучающих мероприятий, укрепить осознание важности собственной роли в процессе личностно-профессионального развития и обмена опытом с коллегами.

5. Рефлексия занятия.

Цель: Создать пространство для осмысления полученного опыта и выявления личных внутренних изменений, определить конкретные шаги, направленные на развитие индивидуальных профессиональных компетенций и личностных качеств, необходимых в службе и повседневной жизни.

Занятие 9. Развитие профессионально важных качеств сотрудника МВД.

Цель: Развитие самоанализа и рефлексии сотрудников; умения работать в условиях относительной неопределенности; развитие навыков эффективного взаимодействия.

1. Вводная мини-лекция с элементами обсуждения «Профессионально-важные качества современного сотрудника МВД».

Цель: Сформировать у участников целостное представление о ключевых личностных и профессиональных качествах, необходимых в современной службе, а также стимулировать размышления о степени сформированности этих качеств и их значимости в повседневной профессиональной практике.

2. Отработка профессионально важных качеств сотрудников в условиях ситуации неопределенности, с отсутствием жестко заданных извне целей; необходимостью их самостоятельно выстраивать (развитие умения работать в условиях относительной неопределенности).

Цель: Развить у участников способность адаптироваться к нестабильным условиям, формировать гибкое мышление, самостоятельность в постановке задач и инициативность в принятии решений – как основу эффективного действия при нехватке внешней информации или чёткого регламента.

3. Деловые командные игры на распределение ответственности и ролей в разрешении общих задач (формирование умения работать в команде: развитие навыков самоорганизации, ценностно-смыслового согласования членов группы с последующим самоопределением каждого в той или иной позиции).

Цель: Развить умение работать в составе команды, выстраивать конструктивное взаимодействие и принимать обоснованные роли в группе с учётом личных качеств, укрепить навыки саморегуляции, коллективного согласования целей и взаимного доверия при решении общей задачи.

4. Упражнения, направленные на эффективное ведение переговоров (развитие навыков взаимодействия; умение видеть проблему комплексно; умение брать на себя ответственность, договариваться, находить компромисс).

Цель: Сформировать у сотрудников практические навыки конструктивного диалога в различных профессиональных ситуациях, обучить приёмам моделирования переговорного процесса, нахождению сбалансированных решений, а также развить способность слышать оппонента и брать ответственность за результат взаимодействия.

5. Рефлексия занятия.

Цель: Обеспечить возможность для индивидуального осмысления полученного опыта, выявления значимых изменений в отношении к командной работе, принятию решений и видению себя в профессиональной роли; способствовать выстраиванию личного плана дальнейшего роста профессионально-важных качеств.

Занятие 10. Профессиональные стереотипы в трудовой деятельности.

Цель: Оптимизация применения в профессиональной деятельности профессиональных стереотипов.

1. Мини-лекция с элементами обсуждения «Профессиональные стереотипы в деятельности современного сотрудника МВД».

Цель: Обозначить значение профессиональных стереотипов в деятельности сотрудников МВД, раскрыть их потенциальные плюсы и минусы, а также побудить участников к критическому осмыслению устойчивых моделей поведения, применяемых на службе.

2. Участие в моделируемых ситуациях, отражающих различные обстоятельства профессиональной деятельности и предполагающие проигрывание своей профессиональной роли и поведения в рамках профессиональной деятельности.

Цель: Создать условия для проявления устойчивых профессиональных поведенческих шаблонов в имитируемой обстановке, выявить степень автоматизма в действиях, а также развить навыки гибкой адаптации поведения в зависимости от особенностей ситуации.

3. беседа-обсуждение «наиболее встречающиеся профессиональные стереотипы в деятельности сотрудников МВД» (составление списка).

Цель: Обобщить и систематизировать коллективный опыт, связанный с типичными стереотипами, присущими сотрудникам МВД, провести совместный анализ их воздействия на эффективность работы и взаимодействие с людьми, сформировать критический взгляд на повседневную профессиональную рутину.

4. Разработка распределения профессиональных задач и функций, в которых можно применять профессиональные стереотипы и тех задач, в разрешении которых необходимо их избегать, с обоснованием своей позиции.

Цель: Научить участников осознанно разграничивать ситуации, где применение типовых решений способствует эффективности, и те, где необходим индивидуальный подход; развить навык аргументированной позиции и критического подхода к выбору стратегии поведения.

5. Рефлексия занятия.

Цель: Обеспечить участникам пространство для подведения личных итогов, сформулировать осознание ролей, в которых они чаще всего прибегают к стереотипному поведению, и определить направления для изменения или корректировки этих моделей в профессиональной практике.

Таким образом, нами была разработана и реализована программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.

Программа коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД состоит из системы занятий, включающая 10 занятий. Длительность реализации одного занятия должна составлять в среднем от 60 до 90 минут, периодичность проведения занятий – не менее 2 раз в неделю. Таким образом, реализация программы коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД осуществляется на протяжении 4-5 недель.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

После реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД была проведена повторная диагностика на той же группе выборки и по тем же методикам.

Результаты исследования уровня сформированности каждой фазы по В.В. Бойко представлены на рисунках 10, 11, 12 и в таблице 4.1 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

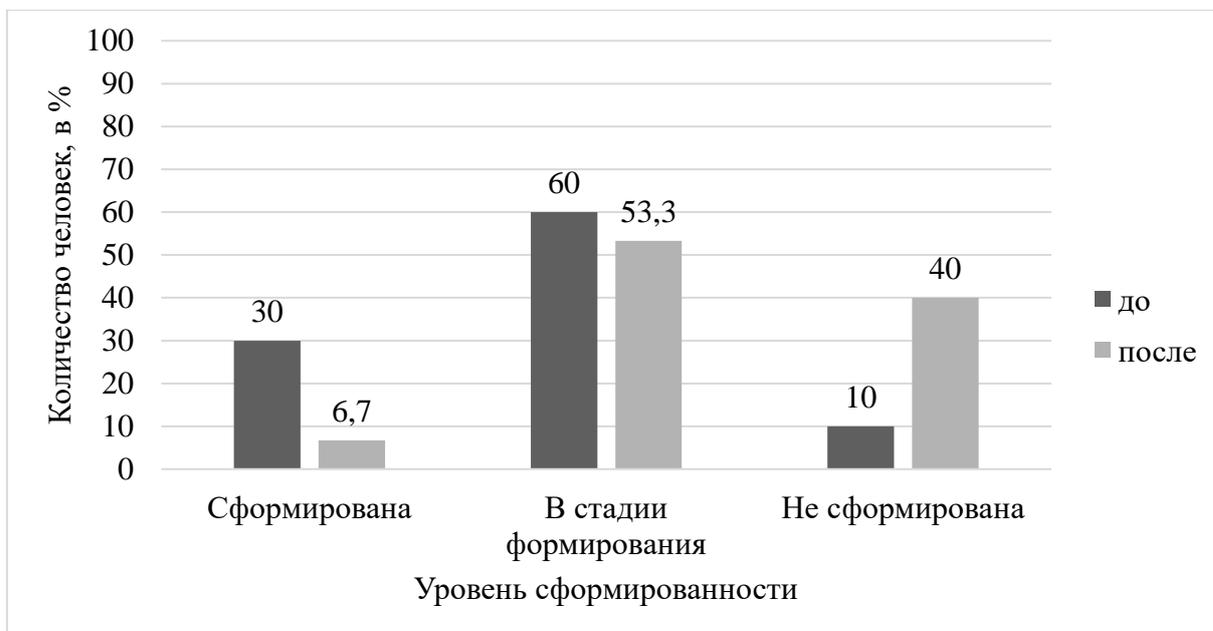


Рисунок 10 – Результаты уровня сформированности фазы напряжения у сотрудников МВД по методике В.В. Бойко после реализации программы

Анализируя результаты до и после реализации программы фазы напряжения у сотрудников МВД, можно выделить, что до программы 30 % (9 человек) характеризовались сформированной фазой напряжения, после 6,7 % (92 человека). До реализации программы у 60 % (18 человек) она находилась на стадии формирования, после у 53,3 % (16 человек). У 10 % (3 человека) признаков формирования фазы напряжения не было выявлено до реализации программы, после у 40 % (12 человек).

Это отражает повышение способности к осознанному профессиональному поведению, устойчивости к внутренним перегрузкам и снижению тревожных проявлений. Программа доказала свою эффективность как профилактическое и восстановительное средство, позволяющее сотрудникам МВД сохранить внутренний баланс, ресурсность и профессиональную мотивацию.

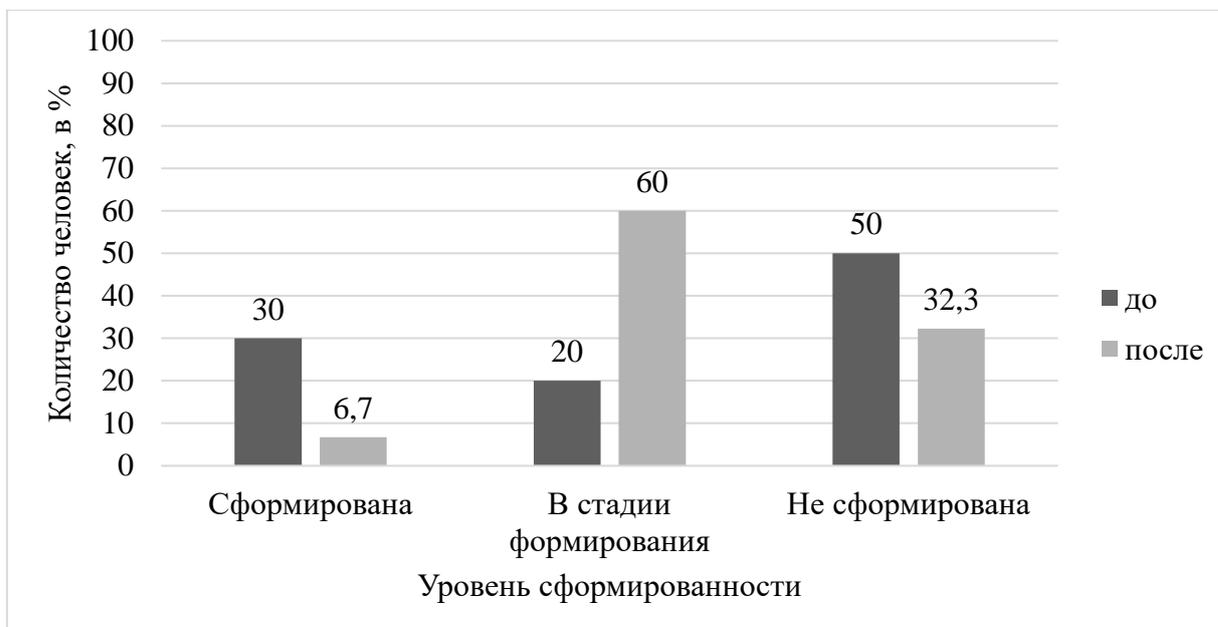


Рисунок 11 – Результаты уровня сформированности фазы резистенции у сотрудников МВД по методике В.В. Бойко до и после программы

Анализируя особенности выраженности фазы резистенции у испытуемых, можно выделить, что до реализации программы у 30 % (9 человек) была выявлена сформированная фаза резистенции, после у 6,7 % (2 человека). Это свидетельствует об уменьшении интенсивности негативного эмоционального фона, в том числе таких проявлений, как ощущение «загнанности», неудовлетворённость собой и собственной профессиональной деятельностью.

У 20 % (6 человек) фаза резистенции находилась в стадии формирования до реализации программы, после у 60 % (18 человек). Это позволяет предположить, что участники освоили навыки саморегуляции, научились различать конструктивные и деструктивные формы поведения и, тем самым, повысили устойчивость к стрессу.

У 50 % (15 человек) отмечалось отсутствие признаков формирования фазы резистенции до программы, после у 32,3 % (10 человек), что говорит о повышении уровня осведомленности и психологической чувствительности к внутренним изменениям.

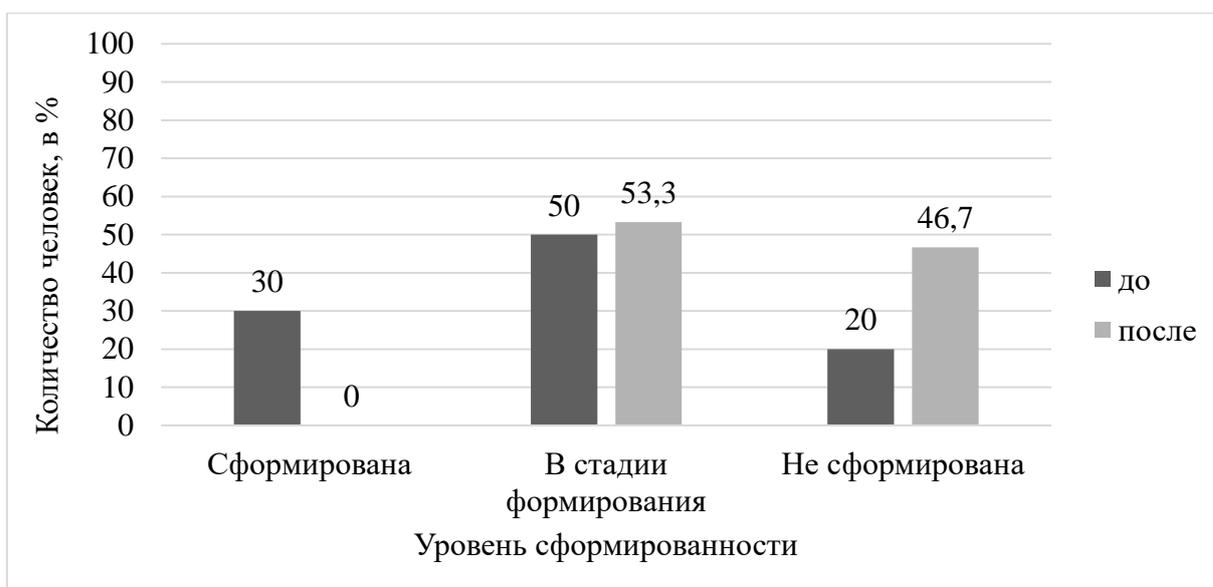


Рисунок 12 – Результаты уровня сформированности фазы истощения у сотрудников МВД по методике В.В. Бойко до и после программы

До реализации программы у 30 % (9 человек) была фаза сформирована, после таких испытуемых выявлено не было, что свидетельствует о существенном снижении степени выраженности эмоционального истощения у значительной части участников.

У 50 % (15 человек) фаза истощения находилась в стадии формирования до реализации программы, после у 53,3 % (16 человек). Этот показатель может отражать тенденцию к более осознанному отношению сотрудников к собственному состоянию и улучшению способности распознавать ранние признаки усталости и психоэмоционального перенапряжения, которые раньше могли оставаться без внимания.

У 20 % (6 человек) отмечалось отсутствие признаков формирования фазы истощения, после таких испытуемых стало 46,7 % (14 человек). Это говорит о росте психической устойчивости, восстановлении внутреннего ресурса и снижении нагрузки, которую сотрудники воспринимают как истощающую.

Результаты исследования по методике «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишников представлены на рисунках 13, 14, 15 и в таблице 4.2 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

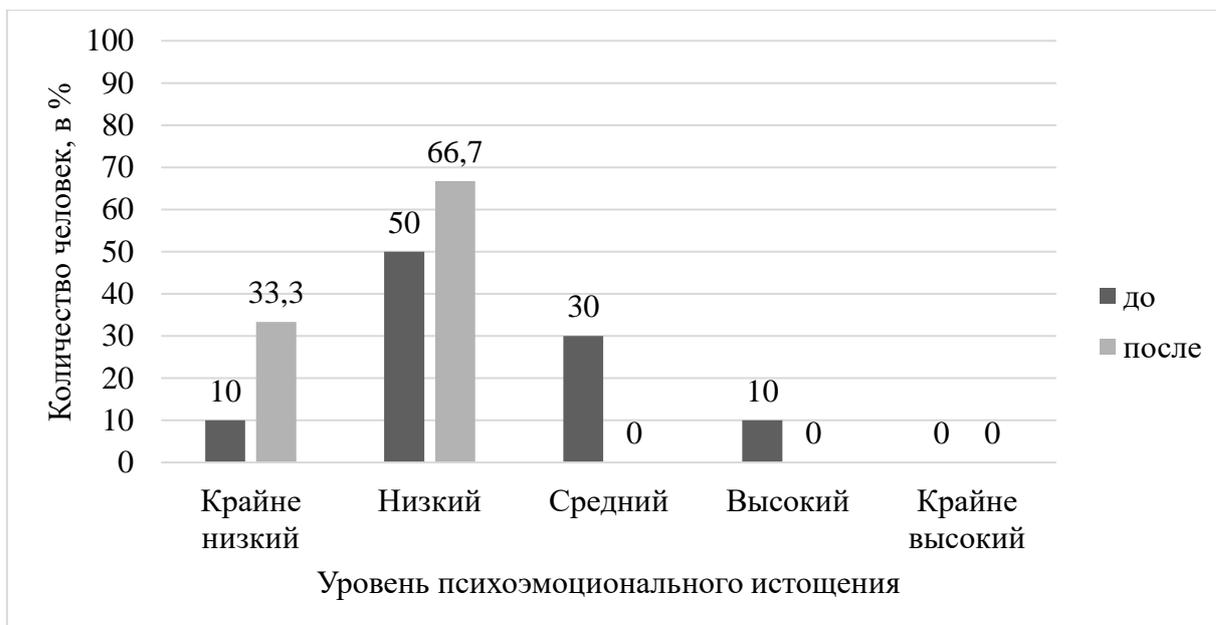


Рисунок 13 – Результаты исследования по уровням выраженности «психоэмоционального истощения» у сотрудников МВД по методике А.А. Рукавишникова до и после программы

До реализации программы у 10 % (3 человека) был выявлен крайне низкий уровень выраженности психоэмоционального истощения, после у 33,3 % (10 человек). Это чётко указывает на рост числа сотрудников, сохранивших или восстановивших внутреннее равновесие и не склонных к эмоциональному выгоранию.

У 50 % (15 человек) до программы был выявлен низкий уровень выраженности психоэмоционального истощения, после у 66,7 % (20 человек). У 30 % (9 человек) до программы отмечался средний уровень выраженности психоэмоционального истощения, после реализации программы таких испытуемых выявлено не было. После завершения психокоррекционного курса данная группа полностью исчезла из выборки – это говорит о положительной динамике и восстановлении у указанных сотрудников ресурса для эффективной деятельности.

Испытуемых с высоким уровнем до программы было выявлено 10 % (3 человека), после программы таких испытуемых не выявлено, что

подтверждает эффективность подхода, направленного на раннюю профилактику и оптимизацию личностных ресурсов.

Сотрудников МВД с крайне высоким уровнем психоэмоционального истощения не выявлено как до, так и после реализации программы, что позволяет говорить о том, что участникам удалось избежать крайних проявлений профессионального выгорания, и проведённая работа эффективно закрепила этот результат.

В обобщённом виде результаты демонстрируют переход большинства участников из пограничных и рискованных зон истощения в более благоприятные состояния, характеризующиеся наличием остаточного ресурса, снижением признаков хронической усталости и восстановлением способности к полноценной эмоциональной и профессиональной отдаче.

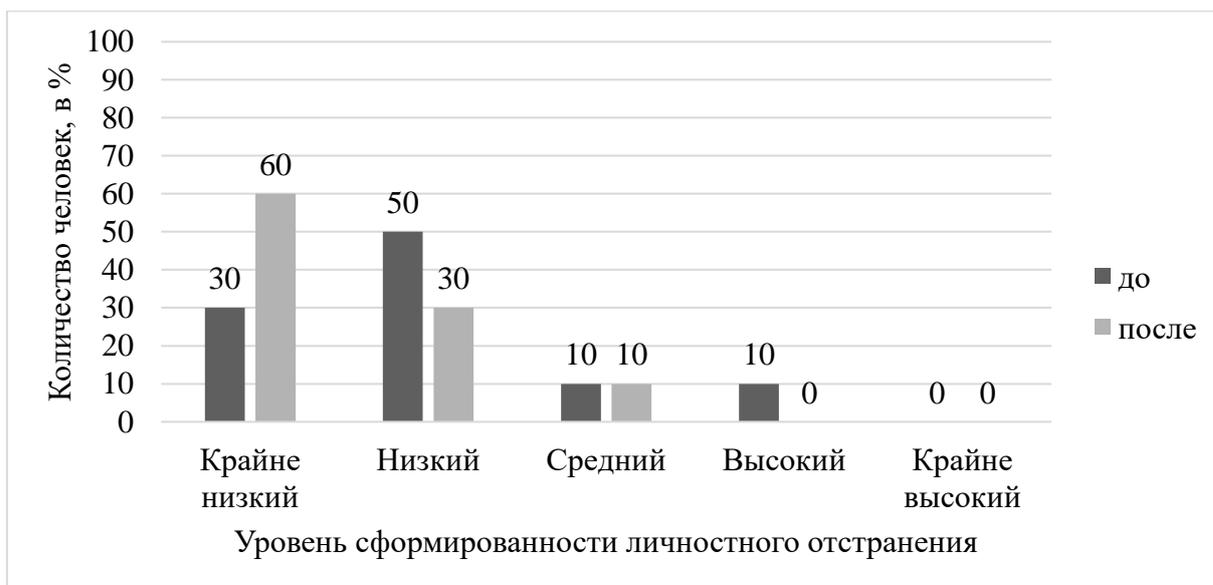


Рисунок 14 – Результаты исследования педагогов по уровням выраженности «личностного отстранения» у сотрудников МВД по методике А.А. Рукавишникова

До реализации программы у 30 % (9 человек) был выявлен крайне низкий уровень выраженности, после у 60 % (18 человек), что говорит о значительном росте психологической открытости, снижении эмоциональной дистанции и повышении уровня профессионального сопереживания.

До реализации программы у 50 % (15 человек) был выявлен низкий уровень выраженности личностного отстранения, после у 30 % (9 человек), что говорит о развитии состояния устойчивого личностного присутствия и готовности к конструктивному профессиональному диалогу.

У 10 % (3 человека) отмечался средний уровень выраженности личностного отстранения как до реализации программы, так и после, это говорит о необходимости индивидуальной работы с данной группой, если подобное состояние сохраняется стабильно.

У 10 % (3 человека) до программы был выявлен высокий уровень личностного отстранения, после программы таких испытуемых выявлено не было. Полученные результаты могут говорить об эффективности реализации программы коррекции.

Испытуемых с крайне высоким уровнем личностного отстранения не выявлено как до, так и после реализации программы. Это является позитивным фоновым показателем, указывающим на сохранение у всех испытуемых как минимум базового уровня включённости в профессиональное взаимодействие.

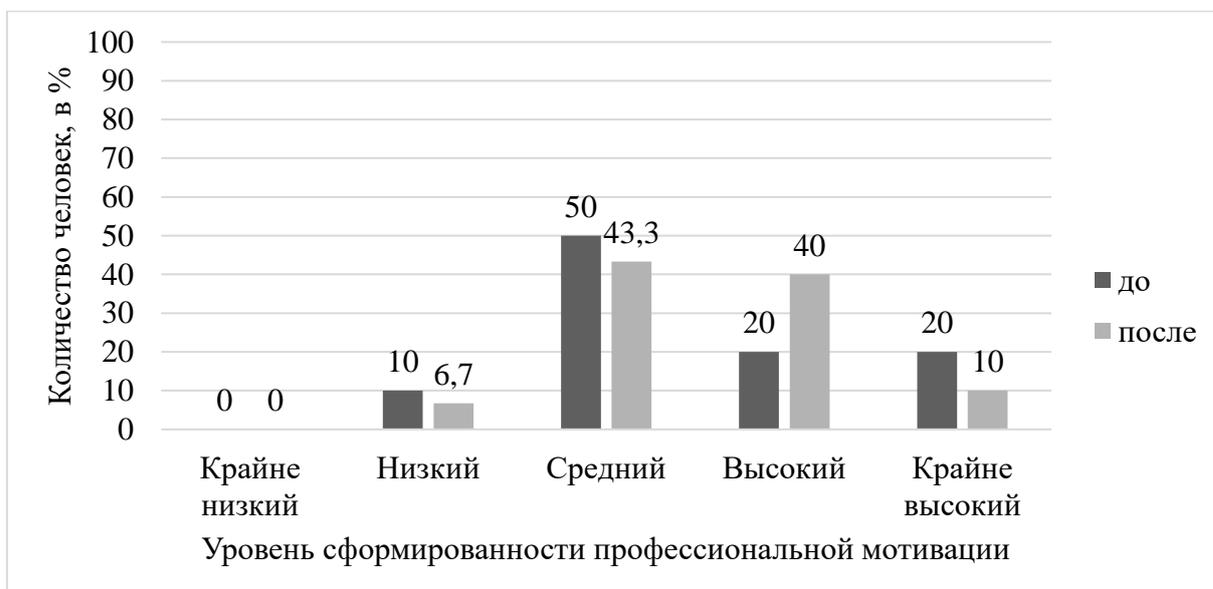


Рисунок 15 – Результаты исследования «Уровень выраженности профессиональной мотивации» у сотрудников МВД по методике А.А. Рукавишникова до и после программы

По шкале профессиональной мотивации, можно отметить, что испытуемых с крайне низким уровнем не выявлено как до, так и после реализации программы. Это говорит о том, что даже на исходном этапе у всех испытуемых сохранялось базовое стремление к выполнению своих служебных обязанностей и стремление к профессиональному участию.

Низкий уровень профессиональной мотивации был выявлен у 10 % (3 человека) до программы, после программы у 6,7 % (2 человека), что указывает на частичное восстановление мотивационной базы в рамках коррекционно-психологического вмешательства.

Средний уровень по шкале «профессиональной мотивации» до программы был выявлен у 50 % (15 человек), после у 43,3 % (13 человек). Снижение средней категории происходит на фоне увеличения доли участников с высокой мотивацией, что можно считать позитивным сдвигом в структуре заинтересованности в служебной деятельности.

Высокой мотивацией в сфере профессиональной деятельности характеризовались до программы 20 % (6 человек), после 40 % (12 человек). Это может говорить о возросшем стремлении к эффективному выполнению своих обязанностей, осознании значимости профессии и готовности вкладываться в профессиональный рост.

Крайне высоким уровнем сформированности профессиональной мотивации до программы характеризовались 20 % (6 человек), после 10 % (3 человека). Это снижение может быть обусловлено выравниванием внутреннего состояния сотрудников – частичным осознанием необходимости балансировать между личной жизнью и профессиональной нагрузкой, а не перегорать за счёт чрезмерного профессионального горения.

Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников МВД по методике «Диагностика эмоционального выгорания» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой представлены на рисунке 16 и в таблице 4.3 ПРИЛОЖЕНИЯ 4.

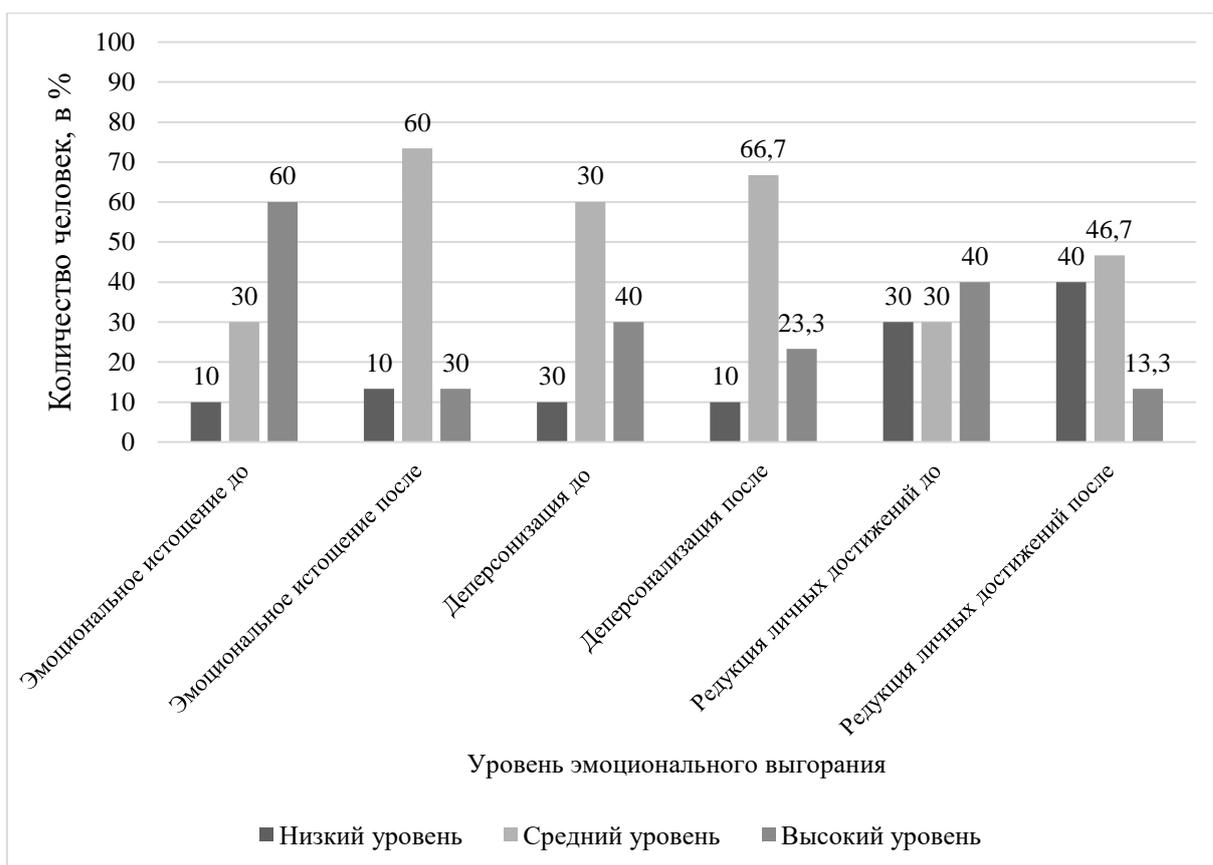


Рисунок 16 – Диагностика эмоционального выгорания у сотрудников МВД по адаптированной методике Н.Е. Водопьяновой до и после программы

До участия в программе высокий уровень эмоционального истощения наблюдался у 60 % (18 человек), что свидетельствует о высоком уровне напряжённости, утомления и сниженной стрессоустойчивости. Средний уровень был зафиксирован у 30 % (9 человек), а лишь 10 % (3 человека) находились в зоне низкого истощения. После реализации программы ситуация существенно изменилась: доля сотрудников с высоким уровнем снизилась до 13,3 % (4 человека), тогда как средний уровень возрос до 73,4 % (22 человека). Увеличение категории со средними показателями может свидетельствовать о снижении остроты проявлений и переходе состояний по выраженности на ступень ниже. Количество сотрудников с низким уровнем немного возросло – до 13,3 % (4 человека), что также можно расценивать как позитивную тенденцию.

Деперсонализация.

На начальном этапе высокий уровень деперсонализации 30 % (9 человек) указывал на наличие выраженного профессионального отчуждения, снижения эмпатии и формального отношения к служебному общению. У 60 % уровень был средним, у 10 % (3 человека) – низким. После программы высокий уровень снизился до 23,3 % (7 человек), средний уровень демонстрировал умеренный рост 66,7 % (20 человек), тогда как количество сотрудников с низким уровнем не изменилось 10 % (3 человека). Незначительное снижение выраженности признаков отчуждённости подтверждает, что у части испытуемых удалось снизить уровень эмоциональной отстранённости.

Редукция личных достижений.

До проведения программы у 40 % (12 человек) был зафиксирован высокий уровень редукции личных достижений – это отражает заниженную самооценку, ощущение профессиональной некомпетентности и недостаточной реализованности. Средний и низкий уровни были представлены равномерно – по 30 % (9 человек). После завершения программы положение изменилось: доля сотрудников с высоким уровнем резко снизилась до 13,3 % (4 человека), а количество с низкими показателями, наоборот, возросло до 40 % (12 человек). Средний уровень повысился до 46,7 % (14 человек). Это может говорить о значительном положительном эффекте программы в части восстановления чувства профессиональной эффективности и повышения уверенности в себе.

Полученные данные демонстрируют, что внедренная программа оказала выраженное влияние в части снижения тяжёлых форм проявления эмоционального выгорания. Наиболее явная положительная динамика наблюдается по шкале эмоционального истощения и редукции личных достижений. Хотя по шкале деперсонализации результат менее выраженный, снижение уровня отчуждения также отмечается. В целом, сотрудники перешли от высоких уровней деструктивных проявлений к

более умеренной или благополучной зоне функционирования, что свидетельствует об эффективности программы.

На основании проведенного анализа можно сделать обобщающий вывод о положительном влиянии реализованной программы на психоэмоциональное состояние сотрудников МВД. Полученные результаты продемонстрировали снижение выраженности ключевых проявлений синдрома эмоционального выгорания, в частности – уменьшение доли испытуемых с высоким уровнем эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений. Увеличение количества участников с низким и средним уровнем по всем шкалам указывает на восстановление эмоционального ресурса, повышение устойчивости к профессиональному стрессу и улучшение адаптационных возможностей. Также была зафиксирована положительная динамика в сфере профессиональной мотивации, что выражается в росте числа сотрудников с высокой и стабильно сформированной мотивационной установкой. В совокупности эти данные свидетельствуют о действенности программы и ее значимости в поддержании психологического благополучия работников правоохранительной сферы.

Для оценки эффективности программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД, был проведен расчет Т-критерия Вилкоксона для методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (шкала напряжение). Сформулированы 2 гипотезы.

H₀: Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня напряжения сотрудников МВД не превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня напряжения сотрудников МВД.

H₁: Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня напряжения сотрудников МВД превосходит интенсивность сдвигов в

направлении повышения уровня напряжения сотрудников МВД. Результаты расчетов представлены на рисунке 17.

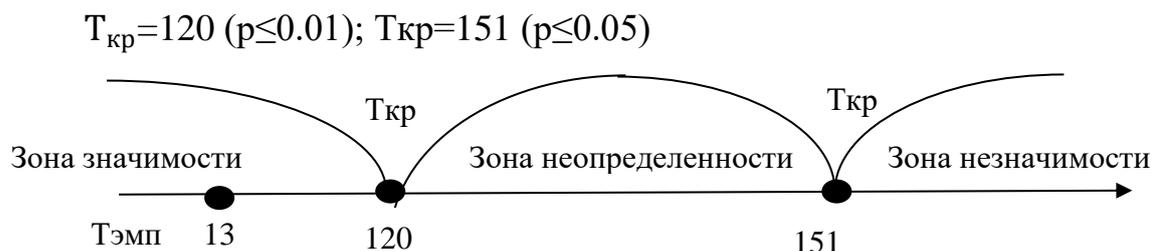


Рисунок 17 – Ось значимости для расчета Т-критерия Вилкоксона данных уровня напряжения сотрудников МВД по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (шкала напряжение)

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ($T_{эмп}=13$), следовательно, можно сделать вывод, что значимые сдвиги в психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД до и после проведения программы присутствуют. Это означает, что изменения, которые произошли после реализации программы, являются статистически значимыми, т.е. принимается гипотеза H_1 .

Для оценки эффективности программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД, был проведен расчет Т-критерия Вилкоксона для методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (шкала резистенции). Сформулированы 2 гипотезы.

H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня резистенции сотрудников МВД не превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня резистенции сотрудников МВД.

H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня резистенции сотрудников МВД превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня резистенции сотрудников МВД.

Результаты расчетов представлены на рисунке 18.

$T_{кр}=120 (p\leq 0.01); T_{кр}=151 (p\leq 0.05)$

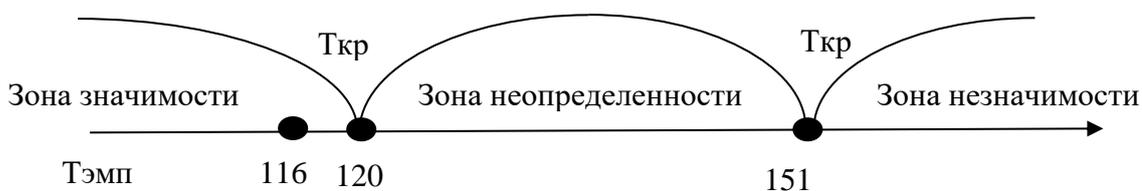


Рисунок 18 – Ось значимости для расчета Т-критерия Вилкоксона данных уровня напряжения сотрудников МВД по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (шкала резистенции)

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ($T_{эмп}=116$), следовательно, можно сделать вывод, что значимые сдвиги в психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД до и после проведения программы присутствуют. Это означает, что изменения, которые произошли после реализации программы, являются статистически значимыми, т.е. принимается гипотеза H_1 .

Для оценки эффективности программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД, был проведен расчет Т-критерия Вилкоксона для методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (шкала истощение). Сформулированы 2 гипотезы.

H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня истощения сотрудников МВД не превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня истощения сотрудников МВД.

H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня истощения сотрудников МВД превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня истощения сотрудников МВД. Результаты расчетов представлены на рисунке 19.

$$T_{кр}=120 (p \leq 0.01); T_{кр}=151 (p \leq 0.05)$$

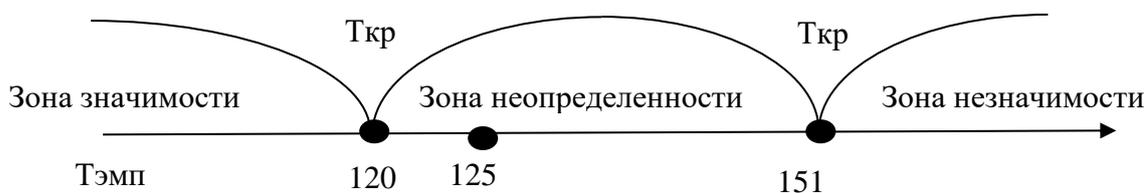


Рисунок 19 – Ось значимости для расчета Т-критерия Вилкоксона данных уровня напряжения сотрудников МВД по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (шкала истощение)

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ($T_{эмп}=25$), следовательно, можно сделать вывод, что не определены значимые сдвиги в психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД до и после проведения программы. Это означает, что изменения, которые произошли после реализации программы, не являются статистически значимыми, т.е. принимается гипотеза H_0 .

Для оценки эффективности программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД, был проведен расчет Т-критерия Вилкоксона для методики «Психическое выгорание у педагогов» А.А. Рукавишников (ИПВ). Сформулированы 2 гипотезы.

H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня психического выгорания сотрудников МВД не превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня психического выгорания сотрудников МВД.

H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня психического выгорания сотрудников МВД превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня психического выгорания сотрудников МВД. Результаты расчетов представлены на рисунке 20.

$$T_{кр}=120 (p \leq 0.01); T_{кр}=151 (p \leq 0.05)$$

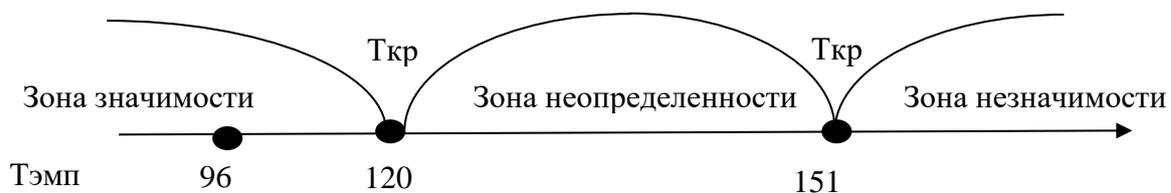


Рисунок 20 – Ось значимости для расчета Т-критерия Вилкоксона данных уровня напряжения сотрудников МВД по методике «Психическое выгорание у педагогов» А.А. Рукавишников (ИПВ)

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ($T_{эмп}=96$), следовательно, можно сделать вывод, что определены значимые сдвиги в психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД до и после проведения программы. Это означает, что изменения, которые произошли после реализации программы, являются статистически значимыми, т.е. принимается гипотеза H_1 .

Для оценки эффективности программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД, был проведен расчет Т-критерия Вилкоксона для методики «Диагностика эмоционального выгорания» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой (шкала эмоциональное истощение). Сформулированы 2 гипотезы.

H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального истощения сотрудников МВД не превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня эмоционального истощения сотрудников МВД.

H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня эмоционального истощения сотрудников МВД превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня эмоционального истощения сотрудников МВД. Результаты расчетов представлены на рисунке 21.

$$T_{кр}=120 (p \leq 0.01); T_{кр}=151 (p \leq 0.05)$$

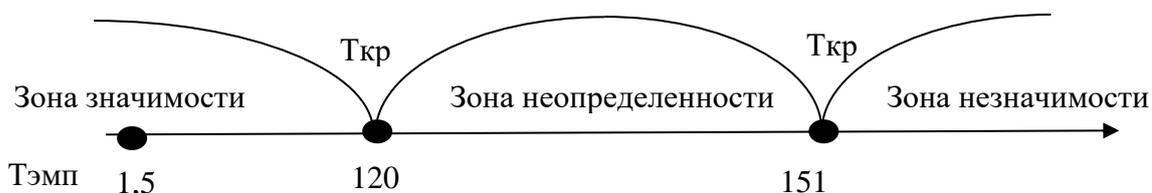


Рисунок 20 – Ось значимости для расчета Т-критерия Вилкоксона данных уровня напряжения сотрудников МВД по методике методики «Диагностика эмоционального выгорания» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой (шкала эмоциональное истощение)

В ходе расчетов было уставлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ($T_{эмп}=96$), следовательно, можно сделать вывод, что определены значимые сдвиги в психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД до и после проведения программы. Это означает, что изменения, которые произошли после реализации программы, являются статистически значимыми, т.е. принимается гипотеза H_1 .

Таким образом, после реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД. Для проверки гипотезы данные сотрудники были повторно протестированы.

На основе сравнения первичной и повторной диагностики было выявлено, что после реализации специально разработанной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД, испытуемые укрепили свое эмоциональное состояние, что в дальнейшем будет способствовать более успешному взаимодействию в социальной и профессиональной среде. Это означает, что смоделированная психолого-педагогическая программа показала себя эффективной и результативной.

Гипотеза исследования, о том, что коррекция эмоционального выгорания сотрудников МВД будет эффективной, если разработать и реализовать программу психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД, включающую тренинги,

групповые тренинги, индивидуальные упражнения, формирующий эксперимент, доказана. Задачи решены.

3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Для эффективной реализации программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД была разработана технологическая карта внедрения результатов исследования в практику. Технологическая карта дает нам полное представление об этапах и алгоритмах внедрения программы. При разработке технологической карты были выделены 7 этапов [65, с. 13]:

1. Целеполагание внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.

На данном этапе формулируются цели и задачи программы, определяются направления и содержание формирующей работы. Проводится анализ актуальности проблемы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД. Разрабатывается общий план внедрения, включая временные границы и ожидаемые результаты.

Цель этапа: определить стратегию и структуру реализации программы.

Ответственные: педагог-психолог.

Сроки: 1 неделя.

2. Формирование положительной установки на внедрение программы.

Этап направлен на создание мотивации у сотрудников МВД к участию в программе. Особое внимание уделяется коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.

Цель этапа: сформировать положительное отношение и готовность к реализации программы.

Основные формы работы: информационные встречи, презентации, индивидуальные беседы.

Ответственные: педагог-психолог.

Сроки: 1-2 недели.

3. Исследование предмета внедрения.

Происходит глубокое изучение феномена эмоционального выгорания, проводится диагностика уровня эмоционального выгорания сотрудников МВД. Анализируются полученные данные, выявляются группы риска. Также выбираются и адаптируются методики психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.

Цель этапа: получить представление о характере и степени выраженности эмоционального выгорания сотрудников МВД.

Методы: тестирование, анкетирование, изучение литературы.

Ответственные: педагог-психолог.

Сроки: 2 недели.

4. Пилотажное освоение программы.

Проводится апробация элементов программы в малой выборке – с отдельными сотрудниками МВД. Формируется инициативная группа, проводится обсуждение первых результатов. На этом этапе возможно уточнение содержания программы на основе полученного опыта.

Цель этапа: опробовать методы коррекции в ограниченной группе и оценить их эффективность.

Ответственные: педагог-психолог, инициативная группа.

Сроки: 1 месяц.

5. Фронтальное внедрение программы.

Программа реализуется в полном объеме со всеми сотрудниками МВД, определенными для участия. Проводятся регулярные занятия, осуществляется психолого-педагогическое сопровождение.

Цель этапа: внедрение программы.

Формы работы: групповые тренинги, индивидуальные консультации.

Ответственные: педагог-психолог.

Сроки: 2 месяца.

6. Этап совершенствования работы по проведению исследования программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.

Этап включает анализ промежуточных результатов, корректировку используемых методик. Проводится методическое сопровождение, создаются условия для устойчивой реализации программы в сфере сотрудников МВД.

Цель этапа: повысить качество и эффективность работы по снижению эмоционального выгорания сотрудников МВД.

Формы работы: методические семинары, супервизии, обмен опытом.

Ответственные: педагог-психолог.

Сроки: 1 месяц.

7. Этап распространения передового опыта освоения предмета внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД.

Завершающий этап предполагает обобщение результатов работы, тиражирование успешных методик и распространение их в других учреждениях. Проводятся выступления, мастер-классы, издаются методические материалы.

Цель этапа: передать успешные практики другим педагогам-психологам и учреждениям.

Ответственные: педагог-психолог.

Сроки: по мере готовности и накопления опыта.

Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания включает в себя следующие аспекты [27, с. 108]:

1. Обучение и осведомление: Предоставление сотрудникам МВД информации о признаках и последствиях эмоционального выгорания, а также о методах его предотвращения. Это может включать в себя семинары, тренинги и беседы с психологами.

2. Создание поддерживающей среды: Формирование организационной культуры, которая способствует здоровью и благополучию сотрудников. Это может включать в себя улучшение условий труда, уменьшение перегрузки, предоставление психологической поддержки и другие меры.

3. Развитие навыков управления стрессом: Помощь работникам в освоении методов и техник управления стрессом, чтобы они могли более эффективно справляться с нагрузкой и конфликтами.

4. Диагностика и раннее выявление: Регулярная оценка состояния работников и выявление признаков эмоционального выгорания на ранних стадиях для предотвращения его дальнейшего развития.

5. Системный подход: Разработка и внедрение комплексной программы по профилактике эмоционального выгорания, включающей в себя меры по уровню организации, команды и индивида.

Цель психолого-педагогического сопровождения коррекции эмоционального выгорания – предоставить сотрудникам МВД средства и ресурсы для того, чтобы сохранять свою эмоциональную устойчивость, эффективно справляться с стрессом и улучшать качество своей профессиональной деятельности [50, с. 90].

Диагностика эмоционального выгорания сотрудников МВД – это процесс оценки и выявления признаков и степени выгорания у работников в сфере образования. Эмоциональное выгорание – это психологическое

состояние, характеризующееся чувством изнеможения, усталости и пониженной мотивации из-за чрезмерных требований, стресса и конфликтов в рабочей среде.

Диагностика эмоционального выгорания может проводиться на двух уровнях [53, с. 91]:

1. Индивидуальная диагностика: Оценка эмоционального состояния и уровня выгорания у конкретных сотрудников. Это может включать в себя анкетирование, беседы с психологами или специалистами по управлению стрессом, а также использование стандартизированных шкал и методик для измерения выгорания.

2. Групповая диагностика: Оценка общего состояния коллектива или отдельных групп сотрудников в целях выявления распространенности проблемы в организации. Это может включать в себя анализ статистических данных, обсуждение в рабочих группах и другие методы сбора информации.

Диагностика эмоционального выгорания может помочь определить, какие работники подвержены этому состоянию, и какие факторы, как на рабочем месте, так и вне его, способствуют развитию выгорания. Эта информация позволяет разработать меры по профилактике и управлению эмоциональным выгоранием, а также создать более поддерживающую рабочую среду для сотрудников [11, с. 32].

Консультирование, как психолого-педагогическое сопровождение эмоционального выгорания сотрудников МВД, представляет собой процесс предоставления профессиональной помощи и поддержки работникам, которые могут столкнуться с эмоциональным выгоранием или другими психологическими трудностями в рабочей сфере.

Ключевые аспекты консультирования в данном контексте включают в себя [2, с. 6]:

1. Индивидуальное консультирование: Это означает предоставление конфиденциальных сессий для сотрудников, где они могут

обсудить свои проблемы, чувства и переживания с лицензированным психологом. Эти сессии могут помочь сотрудникам МВД понять и управлять своими эмоциями, стрессом и выгоранием.

2. Групповое консультирование: Это включает в себя проведение сессий для группы сотрудников с целью обсуждения общих проблем, обмена опытом и разработки стратегий для совместного преодоления сложностей. Групповое консультирование может способствовать созданию поддерживающей атмосферы и солидарности среди сотрудников.

Психолого-педагогическое консультирование обычно включает в себя понимание психологических аспектов эмоционального выгорания, разработку стратегий управления стрессом, укрепление навыков самозаботы и предоставление ресурсов для справления с трудностями. Это также может включать обучение коммуникативным навыкам, управлению конфликтами и другим практическим навыкам, которые помогут сотрудникам более эффективно справляться с требованиями и стрессом в рабочей среде [3, с. 26].

Развивающая и коррекционная работа, как психолого-педагогическое сопровождение эмоционального выгорания сотрудников МВД, включает в себя ряд методов и стратегий, направленных на поддержание и улучшение психологического благополучия и эмоциональной устойчивости сотрудников МВД. Эти виды работы могут быть как индивидуальными, так и групповыми, и они ориентированы на решение следующих задач [57, с. 26]:

1. Развитие навыков саморегуляции: Путем обучения сотрудников эффективным стратегиям управления своими эмоциями, стрессом и рабочей нагрузкой можно повысить их способность справляться с трудностями и предотвращать эмоциональное выгорание.

2. Коррекция негативных психологических паттернов: Работа сотрудников над выявлением и изменением негативных психологических

установок и убеждений, которые могут способствовать выгоранию. Это может включать в себя терапевтические методики и практики.

3. Создание поддерживающей обстановки: Формирование среды, в которой сотрудники могут чувствовать себя безопасно, понимаемыми и поддержанными. Это может включать в себя организацию групповых сессий для обсуждения проблем и совместного поиска решений.

4. Профилактика и раннее выявление эмоционального выгорания: Проведение регулярных тестирований и оценок состояния работников для выявления признаков выгорания на ранних стадиях и принятие мер по предотвращению его развития.

5. Обучение навыкам управления временем и задачами: Помощь сотрудникам в эффективной организации рабочего времени и задач, что может снизить уровень стресса и перегрузки.

Развивающая и коррекционная работа может быть предоставлена лицензированными психологами и другими специалистами, которые специализируются на психологической помощи и поддержке. Ее целью является укрепление психологической устойчивости сотрудников и содействие их общему благополучию [7, с. 213].

Психологическое просвещение и образование как психолого-педагогическое сопровождение эмоционального выгорания сотрудников МВД представляют собой систему мероприятий, направленных на улучшение психологического состояния и профессионального развития сотрудников МВД, с целью предотвращения и смягчения последствий эмоционального выгорания. Рассмотрим ключевые аспекты этого подхода [58, с. 133]:

1. Обучение сотрудников МВД навыкам самозаботы: Эмоциональное выгорание часто связано с недостатком навыков управления стрессом, эмоциями и рабочей нагрузкой. Сотрудники МВД

могут получать обучение в области психологической саморегуляции и стрессоустойчивости.

2. Психологическая грамотность: Обучение сотрудников МВД основам психологии и межличностных отношений помогает им лучше понимать своих коллег, а также более эффективно взаимодействовать с ними. Это способствует улучшению атмосферы в организации и снижению конфликтов.

3. Психологическая поддержка и консультации: Сотрудники должны иметь доступ к психологической поддержке и консультациям. Это может включать в себя возможность обращения к психологу для разрешения личных и профессиональных проблем.

4. Создание психологически здоровой профессиональной среды: Отдел МВД может проводить мероприятия, направленные на формирование благоприятной и поддерживающей среды для сотрудников. Это включает в себя психологически безопасный рабочий климат, где сотрудники чувствуют себя уважаемыми и ценными.

5. Профессиональное развитие: Предоставление возможностей для профессионального развития и повышения квалификации среди сотрудников МВД и персонала также способствует снижению эмоционального выгорания. Улучшение профессиональных навыков и возможность роста в карьере создают дополнительные мотивации и чувство удовлетворения.

Психологическое просвещение и образование в контексте психолого-педагогического сопровождения эмоционального выгорания призваны предоставить сотрудникам МВД необходимые ресурсы, знания и поддержку для укрепления их психологического благополучия, предотвращения выгорания и повышения качества профессиональной деятельности [8, с. 25].

В процессе психолого-педагогического сопровождения коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД были выделены несколько ключевых выводов: идентификация факторов выгорания, разработка индивидуальных стратегий, поддержка коллектива, внедрение профилактических мер, оценка эффективности мероприятий.

Таким образом, нами была составлена технологическая карта внедрения результатов исследования в практику по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД, также составлены рекомендации.

Выводы по 3 главе

Нами была разработана и реализована программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД. Программа коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД состоит из системы занятий, включающая 10 занятий. Длительность реализации одного занятия должна составлять в среднем от 60 до 90 минут, периодичность проведения занятий – не менее 2 раз в неделю. Таким образом, реализация программы коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД осуществляется на протяжении 4-5 недель.

Проведенная работа по разработке и внедрению психолого-педагогической программы коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД показала свою высокую результативность. Положительная динамика, зафиксированная по всем ключевым параметрам – фазам напряжения, резистенции и истощения, а также по уровням эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений – свидетельствует об эффективности применённых методов. Особо стоит подчеркнуть значительное снижение доли участников с высокими показателями эмоционального и профессионального выгорания,

а также рост числа сотрудников с низкими и крайне низкими уровнями выгорания.

Наблюдается улучшение в осознании сотрудниками своих эмоциональных состояний, что выражается в возросшей способности к самоконтролю, более ясной самооценке и стремлении поддерживать внутреннее равновесие. Повышение профессиональной мотивации у участников подтверждает восстановление интереса к служебной деятельности, укрепление личной вовлечённости и стремление к профессиональному росту при осознании необходимости сохранять баланс между работой и личной жизнью.

Таким образом, проведенная программа доказала свою ценность как инструмент профилактики и коррекции эмоционального выгорания в профессиональной среде сотрудников органов внутренних дел. Результаты внедрения позволяют рекомендовать ее к дальнейшему применению и масштабированию в рамках построения системной работы по поддержанию психологического благополучия личного состава.

На основании разработки программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД нами была разработана технологическая карта внедрения результатов исследования в практику, а также рекомендации для сотрудников МВД по коррекции эмоционального выгорания.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель данного исследования заключалась в изучении специфики эмоционального выгорания у сотрудников органов внутренних дел. Для достижения этой цели была поставлена серия исследовательских задач. На основании теоретического анализа психолого-педагогической литературы были выделены основные аспекты и особенности проявления эмоционального выгорания среди сотрудников данной профессиональной категории.

Сотрудники МВД относятся к числу специалистов, наиболее подверженных риску развития эмоционального выгорания. Это связано с целым рядом особенностей их профессиональной деятельности. Важным фактором является специфика взаимодействия в рамках профессионального общения, которая требует высокой эмоциональной вовлеченности. Дополнительным стрессогенным компонентом выступают конфликтные ситуации, которые нередко сопровождают выполнение служебных обязанностей. Также необходимо учитывать постоянное присутствие опасности и риска, которые являются неотъемлемой частью работы сотрудников МВД.

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел протекает в условиях постоянного стресса, что существенно влияет на их эмоциональное состояние. Указанные обстоятельства подчеркивают важность изучения эмоционального выгорания в данной профессиональной среде для разработки эффективных профилактических и корректирующих мер.

Следующим этапом исследования стало конструирование модели психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД. Модель включает в себя четыре взаимосвязанных блока: теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический. Эти

блоки работают в единстве с целью проведения психолого-педагогической коррекции синдрома эмоционального выгорания сотрудников МВД. Психокоррекция способствует не только выявлению и пониманию причин эмоционального выгорания, но и разработке различных способов управления собственными эмоциями, что в конечном итоге может способствовать улучшению профессионального благополучия сотрудников МВД.

Было проведено опытно-экспериментальное исследование уровня эмоционального выгорания сотрудников МВД. В ходе исследования были применены различные стандартизированные методики и приемы, включая анализ психолого-педагогической литературы, обобщение данных, моделирование, психологическое тестирование, и использование диагностических инструментов, таких как методика В.В. Бойко, методика «Определение психического выгорания» (А.А. Рукавишников) и методика для оценки синдрома «выгорания» в профессиях системы «человек-человек» (Н. Е. Водопьянова).

Результаты эмпирического исследования позволили сделать следующие выводы:

Особенности выраженности фазы напряжения – 60 % стадия формирования, 30 % – сформирована, 10 % – не сформирована.

Особенности выраженности фазы резистенции – 30 % сформирована, 20 % – стадия формирования, 50 % – не сформирована.

Особенности выраженности фазы истощения – 20 % сформирована, 50 % – стадия формирования, 30 % – не сформирована.

Особенности выраженности психоэмоционального истощения – 10 % крайне низкий уровень, 50 % – низкий уровень, 30 % – средний уровень, 10 % – высокий уровень. Крайне высокий уровень не выявлен.

Особенности выраженности личностного отстранения – 30 % крайне низкий уровень, 50 % – низкий уровень, 10 % – средний уровень, 10 % – высокий уровень. Крайне высокий уровень не выявлен.

Особенности шкалы профессиональной мотивации – крайне низкий уровень не выявлен. Низкий уровень – 10 %, средний уровень – 50 %, высокий уровень – 20 %, крайне высокий уровень – 20 %.

Результаты исследования по шкале деперсонализации, показывают следующее, выявлено, что у 10 % уровень деперсонализации низкий.

У 60 % уровень деперсонализации оценивается как средний, а у 30 % – как высокий.

Касательно шкалы редукции личных достижений, диагностика показала, что у 30 % наблюдается низкий уровень редукции, у 30 % – средний уровень, и у 40 % выявлен высокий уровень.

Проанализировав все полученные результаты, мы пришли к выводу, что наша гипотеза о том, что уровень эмоционального выгорания сотрудников МВД характеризуется высоким уровнем эмоционального истощения, подтвердилась. Исходя из всего вышесказанного, мы можем составить гипотетический портрет сотрудника МВД со сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания. Это человек с высоким уровнем невротичности, раздражительности, застенчивости, с высокой эмоциональной лабильностью. Кроме того, это человек с независимым-доминирующим или прямолинейно-агрессивным типом межличностных отношений, т.е. склонный к субъект-объектным отношениям, старающийся сохранить контроль над окружающей средой.

Таким образом, исследование дало важные выводы и позволило выделить направления для последующей работы по улучшению психологического состояния сотрудников МВД. В ходе проведенного исследования была создана и реализована программа психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников

органов внутренних дел. Структура программы включает комплекс из 10 тематических занятий, продолжительность которых варьируется в пределах 60–90 минут. Оптимальной признана периодичность встреч – дважды в неделю, что обеспечивает полное прохождение курса в течение 4–5 недель.

Анализ результатов до и после прохождения программы позволил сделать вывод о её высокой эффективности. Были зафиксированы положительные изменения по основным критериям оценки эмоционального выгорания: фазы напряжения, сопротивляемости и истощения. Также отмечено значительное снижение уровня эмоционального истощения, редукации профессиональных достижений и деперсонализации. Особенно важно подчеркнуть сокращение доли сотрудников, демонстрировавших высокие показатели выгорания, наряду с ростом числа участников с низкими и крайне низкими проявлениями эмоционального неблагополучия.

В дополнение к этому выявлено улучшение саморегуляции и осознанности у сотрудников, повышение внимания к собственным состояниям и их коррекции, рост профессиональной мотивации и интереса к служебной деятельности. Участники стали демонстрировать большую эмоциональную устойчивость, способность к конструктивному взаимодействию и стремление к сохранению своего внутреннего ресурса.

Программа подтвердила свою ценность как действенный инструмент профилактики и снижения профессионального стресса. Её можно рекомендовать к включению в психологическое сопровождение личного состава, в том числе как часть регулярной системы психопрофилактической работы. В рамках обобщения результатов исследования была подготовлена технологическая карта по внедрению программы в практическую деятельность, а также разработаны рекомендации для сотрудников МВД, направленные на предупреждение и снижение риска развития эмоционального выгорания при выполнении профессиональных обязанностей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Александрова Т. И. эмоциональное выгорание сотрудников МВД с разным уровнем стрессоустойчивости / Т. И. Александрова, В. Е. Чумакова // Рефлексия. – 2025. – № 1. – С. 33–36.
2. Ангархаева А. Л. Профессиональное выгорание у сотрудников МВД как психологическая проблема / А. Л. Ангархаева, Т. Ц. Тудупова // Практическая психология в условиях современных кризисов : проблемы, перспективы и решения : мат-лы всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. – Улан-Удэ, 2021. – С. 6–10.
3. Бекмиров Т. Р. Формирование эмоциональная устойчивость личности / Т. Ф. Бекмиров // Интернаука. – 2021. – №. 1-2. – С. 26–27.
4. Бельшева А. Н. Особенности эмоциональной устойчивости сотрудников ОВД, имеющих опыт работы в экстремальных условиях / А. Н. Бельшева, К. А. Николова // Нижегородский психологический альманах. – 2022. – № 2. – С. 107–117.
5. Битянова М. Система развивающей работы школьного психолога / М. Битянова // Школьный психолог. – 2022. – №34. – С. 13–19.
6. Богатырев С. В. Психологическая работа с эмоциональным выгоранием в деятельности органов внутренних дел Российской Федерации / С. В. Богатырев // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности : концепции, подходы, технологии : мат-лы междунар. науч.-практ. конф. – Санкт-Петербург, 2021. – С. 118–123.
7. Болотова А. К. Социальные коммуникации. Психология общения : учебник и практикум для СПО / А. К. Болотова, Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2025. – 272 с. – ISBN 978-5-534-09111-3.

8. Валуйкова В. Е. Тренинг формирования эмоциональной устойчивости : учеб.-метод. пособие / В. Е. Валуйкова. – Орел : ОГУ им. И. С. Тургенева, 2021. – 143 с. – ISBN 978-5-9929-1120-6.

9. Вержицкая Е. Н. Сравнение эмоционального состояния сотрудников МВД с различным стажем работы / Е. Н. Вержицкая, А. А. Гагарина // Проблемы современного педагогического образования. – 2025. – № 86-2. – С. 358–361.

10. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания : диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 299 с. – ISBN 978-5-534-08627-0.

11. Волков Б. С. Психология педагогического общения : учебник для прикладного бакалавриата / Б. С. Волков, Н. В. Волкова, Е. А. Орлова ; под общ. ред. Б. С. Волкова. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 333 с. – ISBN 978-5-534-09394-0.

12. Воробьева О. М. Проблема развития психологической безопасности сотрудников полиции / О. М. Воробьева // Проблемы психологического благополучия : мат-лы междунар. заоч. науч. конф. – Екатеринбург, 2021. – С. 438–444.

13. Воронова А. А. Эмоционально-волевая устойчивость сотрудников правоохранительных органов / А. А. Воронова // Лучшая исследовательская работа 2024 : сб. ст. III Междунар. науч.-исслед. конкурса. – Петрозаводск, 2024. – С. 78–87.

14. Галямина И. А. Психологические особенности эмоционально-волевой устойчивости сотрудников органов внутренних дел в профессиональной деятельности / И. А. Галямина // Актуальные проблемы адаптации курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России к условиям профессиональной деятельности. – Москва, 2024. – С. 95–99.

15. Горбатов Д. С. Общепсихологический практикум : учеб. пособие для бакалавров / Д. С. Горбатов. – Москва : Юрайт, 2025. – 264 с. – ISBN 978-5-9916-4805-9.
16. Гордеева Е. Н. Эмпатия сотрудников органов внутренних дел как профессионально значимое качество будущих специалистов и цель их профессиональной подготовки / Е. Н. Гордеева // Педагогика и психология : академический журнал. – 2024. – № 1(4). – С. 42–50.
17. Гуревич П. С. Психология : учеб. пособие / П. С. Гуревич. – Москва : Изд-во Юрайт, 2021. – 518 с. – ISBN 978-5-9916-5042-7.
18. Гутова А. А. Синдром эмоционального выгорания у сотрудников оперативных служб ГУ МВД / А. А. Гутова // Россия в XXI веке : глобальные вызовы, приоритеты и перспективы развития : мат-лы XVI Всерос. науч.-практ. конф. студ. и молодых ученых. – Барнаул, 2023. – С. 355–356.
19. Данилова Е. Е. Практикум по возрастной и педагогической психологии / Е. Е. Данилова ; под ред. И. В. Дубровиной. – Москва : Издательский центр «Академия», 2020. – 160 с. – ISBN 5-7695-0176-6.
20. Дауров И. Р. Влияние поведенческих копингов и стрессоустойчивости на эмоциональное выгорание сотрудников МВД / И. Р. Дауров // Фундаментальная и прикладная наука : состояние и тенденции развития : сб. ст. XXIX Междунар. науч.-практ. конф. – Петрозаводск, 2023. – С. 116–122.
21. Дворцова Е. В. Эмоциональный интеллект и устойчивость к стрессу как факторы профессионального выгорания сотрудников правоохранительных органов / Е. В. Дворцова, Е. С. Киселева // Международный научно-исследовательский журнал. – 2024. – № 5(143). – С. 1–6.
22. Долгова В. И. Формирование эмоциональной устойчивости у подростков-участников волонтерского движения / В. И. Долгова,

Е. Г. Капитанец, О. А. Кондратьева. – Москва : Перо, 2024. – 200 с. – ISBN 978-5-00258-062-0.

23. Дорофеева А. А. склонность к агрессивному поведению у сотрудников МВД России с разной степенью эмоционального выгорания / А. А. Дорофеева // Личностное развитие : социокультурные и образовательные аспекты : сб. науч. ст. нац. науч.-практ. конф. – Новокузнецк, 2022. – С. 304–308.

24. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология : учеб. пособие для вузов / В. Н. Дружинин. – 2-е изд., доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 386 с. – ISBN 978-5-534-09236-3.

25. Зарезнова А. В. Эмоциональная культура как фактор эмоциональной саморегуляции личности / А. В. Зарезнова // APRIORI. Сер. : Гуманитарные науки. – 2023. – № 4. – С. 12.

26. Зинченко В. П. Большой психологический словарь / В. П. Зинченко, Б. Г. Мещеряков. – Санкт-Петербург : Изд-во Юрайт, 2022. – 672 с. – ISBN 978-5-17-055693-9.

27. Зуева Е. Г. Коммуникативные качества личности и их роль в социально значимых профессиях / Е. Г. Зуева, Ю. Н. Корепанова // Вестник Самарского юридического института. – 2023. – № 4(55). – С. 108–112.

28. Иванова Е. Н. Технология коррекции эмоциональной саморегуляции в дистанционной работе психолога / Е. Н. Иванова, Н. В. Пешкова // Мир педагогики и психологии. – 2020. – № 7(48). – С. 133–144.

29. Изард К. Э. Психология эмоций / К. Э. Изард ; [пер. с англ. И. В. Степановой]. – Санкт-Петербург : Изд-во Юрайт, 2022. – 464 с. – ISBN 5-314-00067-9.

30. Калинкина Т. В. Влияние личностных особенностей и регуляторного опыта педагога на склонность к эмоциональному выгоранию / Т. В. Калинкина // Взаимодействие науки и бизнеса : сб. науч.

ст. по мат-лам междунар. науч.-практ. конф. – Белгород, – 2022. – С. 190–195.

31. Карданов А. Р. Концепция эмоционально-волевой устойчивости слушателей образовательных организаций МВД России на занятиях по огневой подготовке / А. Р. Карданов // Образование. Наука. Научные кадры. – 2021. – № 2. – С. 207–209.

32. Кондратьева Н. С. Саморегуляция эмоционального состояния / Н. С. Кондратьева // Педагогический опыт : от теории к практике. – Чебоксары, 2020. – С. 26–29.

33. Кривоги́на А. П. Эмоциональное выгорание сотрудников органов внутренних дел как один из факторов коррупции / А. П. Кривоги́на // Межведомственное сотрудничество при обеспечении национальных приоритетов в противодействии коррупции : мат-лы межведомст. науч.-практ. конф. – Санкт-Петербург, 2022. – С. 106–111.

34. Крыжевская Н. Н. Психологические факторы возникновения конфликтов в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел / Н. Н. Крыжевская, Ю. В. Жикривецкая, А. А. Бехоева // Прикладная психология и педагогика. – 2024. – Т. 9, № 1. – С. 44–59.

35. Кутарба А. А. Исследование эмоционального выгорания у сотрудников следственного отдела МВД России / А. А. Кутарба // Молодежь – Барнаулу : мат-лы XXIV городской науч.-практ. конф. молодых ученых. – Барнаул, 2023. – С. 1013–1014.

36. Маркелова Т. В. Психологические характеристики эмоциональной устойчивости сотрудника силовых структур / Т. В. Маркелова, Е. А. Бурова // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2022. – № 1(18). – С. 39–42.

37. Мельник С. Н. Психология личности / С. Н. Мельник // Психология, социология и педагогика. – 2022. – № 12. – С. 98–101.

38. Михайлова Т. В. Психологические факторы развития организационного стресса у руководителей органов внутренних дел Российской Федерации / Т. В. Михайлова, А. С. Лабзина // Педагогика и психология : академический журнал. – 2025. – № 2(9). – С. 47–52.
39. Москвина Н. Б. Минимизация личностно-профессиональных деформаций педагогов / Н. Б. Москвина // Педагогика. – 2021. – № 5. – С. 64–71.
40. Мыльцева А. Д. Взаимосвязь эмоциональной устойчивости и тревожности у сотрудников МВД / А. Д. Мыльцева, Е. В. Дворцова // Международный форум молодых исследователей. – Петрозаводск, 2024. – С. 108–114.
41. Мясищев В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясищев. – Москва : Изд-во Юрайт, 2021. – 400 с. – ISBN 978-5-89502-790-5.
42. Наджафалиева К. Н. Методы повышения психологического благополучия и эмоциональной устойчивости у сотрудников пенитенциарной системы / К. Н. Наджафалиева // Мировая наука. – 2024. – № 1(82). – С. 72–81.
43. Нартова-Бочавер С. К. Психология личности и межличностных отношений : учебник для вузов / С. К. Нартова-Бочавер. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 262 с. – ISBN 978-5-534-06161-1.
44. Нежкина Л. Ю. Опыт применения арт-терапевтических технологий в подготовке сотрудников правоохранительных органов на примере дисциплины «психология» / Л. Ю. Нежкина // Прикладная юридическая психология. – 2024. – № 2(67). – С. 151–159.
45. Никольская И. Ю. Эмпирическое исследование профессионального выгорания сотрудников полиции / И. Ю. Никольская // Актуальные проблемы науки и практики : сб. науч. тр. по итогам науч.-представит. мероприятий. – Хабаровск, 2022. – С. 124–131.

46. Новохатский Б. Н. Роль психологической поддержки в процессе профессиональной подготовки сотрудников МВД России / Б. Н. Новохатский // Сборник научных трудов по итогам научно-представительских мероприятий, проводимых в Уфимском юридическом институте МВД России в 2025 году. – Уфа, 2025. – С. 160–163.

47. Носс И. Н. Психодиагностика : учебник для академического бакалавриата / И. Н. Носс. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 533 с. – ISBN 978-5-534-12072-1.

48. Особенности эмоционально-волевой устойчивости сотрудников полиции на различных этапах профессиогенеза / Н. А. Гончарова, А. С. Душкин, И. Н. Коноплева, М. В. Пряхина // Психология и право. – 2023. – Т. 13, № 1. – С. 51–63.

49. Основные направления профилактики формирования эмоционального выгорания у психологов органов внутренних дел Российской Федерации / Р. Р. Садеков, О. Ю. Сенаторова, Н. В. Бойко [и др.]. – Домодедово : Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2022. – 83 с.

50. Павлова И. М. Методика проведения тренинга эмоциональной устойчивости учащихся ССУЗ / И. М. Павлова // Личностно-ориентированное обучение в профессиональном образовании : содержание – формы – проблемы : мат-лы XIII науч.-практ. конф. – Минск, 2021. – С.90–95.

51. Панов М. М. «Статистическое моделирование» / М. М. Панов. – Москва : ФГУП Изд-во «Нефть и газ» РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, 2023. – 255 с. – ISBN 5-7246-0242-3.

52. Позин А. И. Эмоциональная устойчивость как критерий профессиональной психологической пригодности сотрудника полиции / А. И. Позин, В. А. Балашова, О. Г. Кравцов // Вестник Московского университета МВД России. – 2023. – № 2. – С. 288–294.

53. Проскурякова Л. А. Коррекция профессионального выгорания сотрудников МВД тренингом по развитию эмоционального интеллекта / Л. А. Проскурякова, И. С. Милентьева, П. Н. Хаимова // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2023. – Т. 12, № 3-4-1. – С. 91–99.

54. Психологические особенности волевой саморегуляции сотрудников органов внутренних дел – представителей различных возрастных групп / Н. А. Гончарова, Ю. К. Нимировская, Т. Ф. Фомина, Н. В. Мартиросова // Человеческий капитал. – 2022. – № 8(164). – С. 202–210.

55. Психологические характеристики сотрудников опасных профессий с учетом возрастной и профессиональной специфики / А. А. Дубинский, О. Ю. Рашевская, В. Г. Булыгина, Т. Н. Кабанова // Личность в меняющемся мире : здоровье, адаптация, развитие. – 2024. – Т. 12, № 3(46). – С. 253–263.

56. Птуха М. В. Изучение особенностей саморегуляции и депрессивного состояния у старших подростков / М. В. Птуха // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – 2023. – Т. 18, № 1. – С. 198–202.

57. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург : Изд-во Питер, 2020. – 705 с. – ISBN 978-5-459-01141-8.

58. Рублева Т. Ю. Влияние самооценки на возникновение синдрома эмоционального выгорания у сотрудников органов внутренних дел / Т. Ю. Рублева // Психология и психотехника. – 2023. – № 3. – С. 133–150.

59. Савин В. Н. Профилактика эмоционального выгорания сотрудников отдела МВД / В. Н. Савин, Т. В. Калинина // Ментальное здоровье – интеграция подходов : мат-лы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. – Нижний Новгород, 2021. – С. 97–101.

60. Сергеева М. А. Специфика эмоционального выгорания у сотрудников МВД с различным трудовым стажем / М. А. Сергеева, А. С. Абдуллаева, Л. Ф. Фурси // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2022. – Т. 11, № 6-1. – С. 130–137.

61. Серюкова Р. В. Формирование эмоционально-волевой устойчивости сотрудников для действий в чрезвычайных обстоятельствах / Р. В. Серюкова, А. А. Мамедов, П. А. Карпов // Актуальные проблемы обучения применению физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия сотрудниками органов правопорядка. – Омск, 2023. – С. 19–22.

62. Терегулова О. А. Проблема развития профессионально важных качеств сотрудников подразделений по делам несовершеннолетних / О. А. Терегулова, Е. В. Баева // Прикладная психология и педагогика. – 2022. – Т. 7, № 4. – С. 253–260.

63. Третьяков А. А. Оценка работоспособности и нервно-эмоциональной устойчивости курсантов образовательных организаций МВД России / А. А. Третьяков // Проблемы физкультурного образования : содержание, направленность, методика, организация. – Челябинск, 2024. – С. 323–327.

64. Урусов З. Х. Мотивация к развитию эмоциональной устойчивости у молодых специалистов правоохранительной сферы / З. Х. Урусов // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров. – Челябинск, 2021. – С. 242–246.

65. Урусов З. Х. Педагогическое содействие в развитии профессиональной устойчивости у молодых сотрудников ОВД : дис. ... канд. пед. наук : 58.70.00 / Урусов Замир Хасанович. – науч. рук. Н. У. Ярычев ; ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет имени Ахмата Абдулхамидовича Кадырова». – Грозный, 2022. – 193 с.

66. Федотов С. Н. Авторская программа профессионально-личностного развития сотрудников-выпускников образовательных организаций МВД России : результаты апробации / С. Н. Федотов, Ю. Д. Васькина // Прикладная психология и педагогика. – 2025. – Т. 10, № 4. – С. 49–61.

67. Черенева Е. А. Феномен эмоционального выгорания и профессиональная деформация сотрудников МВД / Е. А. Черенева, А. В. Николаева // Молодой ученый. – 2021. – № 50(392). – С. 145–146.

68. Шуваева К. В. Взаимосвязь стратегий поведения в конфликте с эмоциональным выгоранием и стрессоустойчивостью у сотрудников отдела МВД России по г. Междуреченску / К. В. Шуваева // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 75-4. – С. 413–416.

69. Щелина С. О. Психологическая помощь сотрудникам полиции по профилактике эмоционального выгорания / С. О. Щелина, Ю. И. Тужилкина // Теория и практика психолого-социальной работы в современном обществе : сб. ст. участн. VII Междунар. науч.-практ. конф. – Арзамас, 2021. – С. 196–202.

70. Эмоциональное выгорание сотрудников МВД в контексте их стрессоустойчивости / Н. З. Кайгородова, Е. Н. Курсакова, Т. Г. Волкова, Д. В. Каменек // Прикладная психология и педагогика. – 2023. – Т. 8, № 3. – С. 129–139.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко

Инструкция: Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

ТЕСТ

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2–3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.

16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т.п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.

39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.

40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.

43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.

47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.

49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).

52. Я потерял покой из-за работы.

53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).

54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда Минске кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала – обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка данных

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов – указывается в «ключе» рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку – 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты: 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания», 3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» – сумма показателей всех 12-ти симптомов.

«НАПРЯЖЕНИЕ»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Неудовлетворенность собой:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнанность в клетку»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тревога и депрессия:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

«РЕЗИСТЕНЦИЯ»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:

+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Расширение сферы экономии эмоций:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

«ИСТОЩЕНИЕ»

1. Эмоциональный дефицит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Эмоциональная отстраненность:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Интерпретация результатов.

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,

10–15 баллов – складывающийся симптом,

16 и более – сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37–60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;
- объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;
- какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
- в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Определение психического выгорания (А.А. Рукавишников)

Шкалы: психоэмоциональное истощение, личностное отдаление, профессиональная мотивация, психическое выгорание

Назначение теста

Данная методика нацелена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности.

Инструкция к тесту

Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если у вас подобное чувство присутствует постоянно, то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», а также в соответствии с ответами «редко», и «часто». Отвечайте как можно быстрее. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

Тест

1. Я легко раздражаюсь.
2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.
3. Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе.
4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.
5. Меня мучает бессонница.
6. Думаю, что если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.
7. Я работаю с большим напряжением.
8. Моя работа приносит мне удовлетворение.
9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня.
10. Думаю, что моя работа важна.
11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.
12. Я доволен профессией, которую выбрал.
13. Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня.
14. Я эмоционально устаю на работе.
15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.
16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.
17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.
18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.
19. Для меня важно преуспеть на работе.
20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.
21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.
22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь.
23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе.
24. Мне нравится моя работа.
25. Я устал все время стараться.
26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы.
27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе.

28. Я удовлетворен своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.

29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.

30. Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам.

31. Работа эмоционально выматывает меня.

32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.

33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.

34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.

35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.

36. Нагрузка на работе практически невыносима.

37. Я ощущаю радость, помогая окружающим людям.

38. Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе.

39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.

40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками.

41. Я люблю свою работу.

42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен.

43. Меня раздражает поведение моих учеников.

44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.

45. Меня часто охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.

46. Я замечаю, что становлюсь более черствыми по отношению к людям.

47. Я чувствую эмоциональное напряжение.

48. Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.

49. Я чувствую себя измотанным.

50. Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям.

51. Временами я сомневаюсь в своих способностях.

52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.

53. Выполнение повседневных дел для меня – источник удовольствия и удовлетворения.

54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.

55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии.

56. Хочется «плюнуть» на все.

57. Я жалею о здоровье без четко определенных симптомов.

58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.

59. Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил.
60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.
61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.
62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.
63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности.
64. Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.
65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.
66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.
67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.
68. Мне нравится отдавать работе все силы.
69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.
70. Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе.
71. Верю, что способен выполнить все, что задумано.
72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников.

Обработка и интерпретация результатов теста

Данная методика включает три шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ), личностного отдаления (ЛО) и профессиональной мотивации (ПМ). Для определения психического «выгорания» в пределах указанных шкал пользуются специальным ключом:

ПИ – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 утверждений).

ЛО – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 утверждения).

ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 утверждения)

Количественная оценка психического «выгорания» по каждой шкале осуществляется путем перевода ответов в трехбалльную систему («часто» – 3 балла, «обычно» – 2 балла, «редко» – 1 балл, «никогда» – 0 баллов) и суммарного подсчета баллов. Обработка производится по «сырому» баллу. Затем с помощью нормативной таблицы определяется уровень психического «выгорания» по каждой шкале.

Таблица 1.1 – Нормы для компонента Психоэмоциональное Истощения (ПИ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
---------------	-----------------	------------------	------------------	----------------

Продолжение таблицы 1.1

9 и ниже	10-20	21-39	40-49	50 и выше
----------	-------	-------	-------	-----------

Таблица 1.2 – Нормы для компонента Личностное Отдаление (ЛО)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
9 и ниже	10-16	17-31	32-40	41 и выше

Таблица 1.3 – Нормы для компонента Профессиональная Мотивация (ПМ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
7 и ниже	8-12	13-24	25-31	32 и выше

Таблица 1.4 – Нормы для Индекса Психического Выгорания (ИПВ)

Крайне низкие	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения	Крайне высокие
31 и ниже	32-51	52-92	93-112	113 и выше

Содержательные характеристик шкал

Психоэмоциональное истощение – процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

Личностное отдаление – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям.

Профессиональная мотивация – уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

Таблица 1.5 – Жизненные проявления психического «выгорания» на системно-структурных уровнях

Шкалы ПВ	Проявления психического «выгорания» на уровнях:		
	Межличностном	Личностном	Мотивационном
ПИ	Психическое истощение. Раздражительность. Агрессивность. Повышенная чувствительность к оценкам других.	Низкая эмоциональная толерантность, тревожность.	Нежелание идти на работу. Желание скорее закончить рабочий день. Появление прогулов.

Продолжение таблицы 1.5

ЛО	Нежелание контактировать с людьми. Циничное, негативное отношение к людям.	Критичное отношение к окружающим и некритичность в оценке самого себя. Значимость своей правоты.	Снижение включенности в работу и дела других людей. Безразличие к своей карьере.
ПМ	Неудовлетворенность работой и отношениями в коллективе.	Заниженная самооценка, неудовлетворенность собой как профессионалом. Чувство низкой профессиональной эффективности и отдачи.	Снижение потребности в достижениях.

Опросник для выявления эмоционального выгорания МВІ (адаптация Н. Е. Водопьяновой)

Тест профессионального выгорания предназначен для выявления выраженности проявлений выгорания у специалистов различных профессий, прежде всего, коммуникативных.

Современные психологические исследования, касающиеся работников социальных профессий, показывают подверженность их профессиональным деформациям. Одним из частых негативных проявлений у представителей названных профессий является феномен «эмоционального выгорания» или, в другой редакции, синдром эмоционального выгорания. Данный синдром возникает в ситуациях интенсивного профессионального общения под влиянием множества внешних и внутренних факторов и проявляется как «приглушение» эмоций, исчезновение остроты чувств и переживаний, увеличение числа конфликтов с партнёрами по общению, равнодушие и отгороженность от переживаний другого человека, потеря ощущения ценности жизни, утрата веры в собственные силы и др.

Методика содержит три шкалы:

1) «Эмоциональное истощение» - отражает тяжесть эмоционального состояния в связи с профессиональной деятельностью. Высокий показатель по этой шкале связан с угнетенностью, апатией, высоким утомлением, эмоциональной опустошенностью. По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 45 баллов (0-7 низкий уровень; 8-17 средний уровень, 18 и выше высокий уровень).

2) «Деперсонализация» - показатель по этой шкале отражает уровень отношений с коллегами по работе, а также общее ощущение себя как личности в связи с профессиональной деятельностью. Высокий показатель по этой шкале означает выраженность черствого, формального отношения с пациентами, ощущения несправедливого к себе отношения со стороны пациентов. По данной методике

испытуемый может набрать от 0 до 25 баллов (0-4 низкий уровень, 5-10 средний уровень, 11 и выше высокий уровень).

3) «Редукция личных достижений» - эта шкала диагностирует низкий уровень общего оптимизма, веру в свои силы и веру в способность решать возникающие проблемы, позитивное отношение к работе и сотрудникам. По данной методике испытуемый может набрать от 0 до 40 баллов. Данная шкала имеет обратный характер, это означает, что большее значение баллов означает меньший уровень редукции личных достижений: 0-22 высокий уровень редукции личных достижений; 23-30 средний уровень редукции личных достижений; 31 и выше низкий уровень редукции личных достижений.

Инструкция: Ниже приведен список утверждений, характеризующий чувства и переживания, которые могут возникать в связи с вашей работой. Прочитайте пожалуйста, каждое из утверждений и оцените, насколько оно соответствует Вашим личным переживаниям. Если у Вас они не возникают никогда, то подчеркните оценку «0». Если такие переживания возникают, оцените, как часто это случается; «1» - очень редко; «2» - редко; «3» — иногда; «4» - часто; «5» - очень часто; «6» - всегда.

Таблица 1.6 – Бланк методики

№	Утверждения	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Всегда
1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой).	0	1	2	3	4	5	6
2	К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон.	0	1	2	3	4	5	6
3	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу.	0	1	2	3	4	5	6
4	Я хорошо понимаю, что чувствуют мои пациенты и коллеги, и использую это для более успешного лечения.	0	1	2	3	4	5	6
5	Я общаюсь с моими пациентами только формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести время общения с ними до минимума.	0	1	2	3	4	5	6
6	Я чувствую себя энергичным(ой) и эмоционально приподнятым(ой).	0	1	2	3	4	5	6
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с больными и их родственниками.	0	1	2	3	4	5	6
8	Я чувствую угнетенность и апатию.	0	1	2	3	4	5	6
9	Я могу позитивно влиять на самочувствие и настроение больных (пациентов).	0	1	2	3	4	5	6
10	В последнее время я стал(а) более черствым(ой) (бесчувственным) по отношению к больным.	0	1	2	3	4	5	6
11	Как правило, окружающие меня люди слишком много требуют от меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня.	0	1	2	3	4	5	6
12	У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.	0	1	2	3	4	5	6
13	Я испытываю все больше жизненных разочарований.	0	1	2	3	4	5	6

Продолжение таблицы 1.6

14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.	0	1	2	3	4	5	6
15	Бывает, мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими больными.	0	1	2	3	4	5	6
16	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и от всех.	0	1	2	3	4	5	6
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и оптимизма в отношениях с моими коллегами и в отношениях с моими больными.	0	1	2	3	4	5	6
18	Я легко общаюсь с больными и их родственниками независимо от их социального статуса и характера..	0	1	2	3	4	5	6
19	Я много успеваю сделать за день.	0	1	2	3	4	5	6
20	Я чувствую себя на пределе своих возможностей.	0	1	2	3	4	5	6
21	Я многого еще смогу достичь в своей жизни.	0	1	2	3	4	5	6
22	Больные, как правило, - неблагодарные люди.	0	1	2	3	4	5	6

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты констатирующего исследования эмоционального выгорания сотрудников МВД

Таблица 2.1 – Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников МВД по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

Испытуемый	Фаза напряжения					Фаза резистенции					Фаза истощения				
	об	1	2	3	4	об	1	2	3	4	об	1	2	3	4
1	25	4	8	10	3	20	5	4	6	5	38	8	10	12	8
2	32	8	12	6	6	16	4	6	3	3	62	16	20	14	12
3	39	10	12	9	8	26	8	4	6	8	42	9	10	14	9
4	45	15	8	12	10	24	4	3	9	8	38	8	10	12	8
5	52	16	12	14	10	38	12	6	8	12	63	16	18	9	20
6	38	8	10	12	8	42	8	14	15	5	54	19	16	12	7
7	62	16	20	14	12	64	16	18	22	8	26	8	4	6	8
8	42	9	10	14	9	18	4	6	4	4	24	4	3	9	8
9	38	8	10	12	8	32	8	6	9	9	38	12	6	8	12
10	63	16	18	9	20	72	18	22	18	14	42	8	14	15	5
11	54	19	16	12	7	24	6	5	9	4	64	16	18	22	8
12	66	18	22	12	14	65	19	23	7	16	18	4	6	4	4
13	25	4	8	10	3	20	5	4	6	5	39	10	12	9	8
14	32	8	12	6	6	16	4	6	3	3	45	15	8	12	10
15	39	10	12	9	8	26	8	4	6	8	52	16	12	14	10
16	45	15	8	12	10	24	4	3	9	8	42	9	10	14	9
17	52	16	12	14	10	38	12	6	8	12	38	8	10	12	8
18	38	8	10	12	8	42	8	14	15	5	63	16	18	9	20
19	62	16	20	14	12	64	16	18	22	8	42	8	14	15	5
20	42	9	10	14	9	18	4	6	4	4	64	16	18	22	8
21	38	8	10	12	8	32	8	6	9	9	18	4	6	4	4
22	63	16	18	9	20	72	18	22	18	14	32	8	6	9	9
23	54	19	16	12	7	24	6	5	9	4	72	18	22	18	14
24	66	18	22	12	14	65	19	23	7	16	24	6	5	9	4
25	42	9	10	14	9	18	4	6	4	4	24	4	3	9	8
26	38	8	10	12	8	32	8	6	9	9	38	12	6	8	12
27	63	16	18	9	20	72	18	22	18	14	42	8	14	15	5
28	54	19	16	12	7	24	6	5	9	4	64	16	18	22	8
29	66	18	22	12	14	65	19	23	7	16	18	4	6	4	4
30	25	4	8	10	3	20	5	4	6	5	39	10	12	9	8
Итого	Сформирована – 9 человек					Сформирована – 9 человек					Сформирована – 9 человек				
	В стадии формирования – 18 человек					В стадии формирования – 6 человека					В стадии формирования – 15 человек				
	Не сформирована – 3 человека					Не сформирована – 15 человек					Не сформирована – 6 человек				

Таблица 2.2 – Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике «Психическое выгорание у педагогов»
А.А. Рукавишников

Испытуемый	Психоэмоциональное истощение	Личностное отдаление	Профессиональная мотивация	ИПВ
1	10	26	16	52
2	16	16	28	60
3	23	14	32	69
4	11	18	14	43
5	22	4	22	48
6	18	8	16	42
7	14	11	26	51
8	14	34	32	80
9	14	22	11	47
10	15	15	23	53
11	22	11	45	79
12	9	10	23	42
13	12	9	11	32
14	23	6	26	55
15	13	11	11	35
16	5	2	18	25
17	4	11	44	59
18	11	13	14	38
19	23	15	19	57
20	13	11	34	58
21	12	6	18	36
22	15	15	23	53
23	22	11	45	79
24	9	10	23	42
25	12	9	11	32
26	23	6	26	55
27	13	11	11	35
28	5	2	18	25
29	4	11	44	59
30	11	13	14	38
Итого	Психоэмоциональное истощение: Крайне низкие – 3 человека Низкие – 15 человек Средние – 6 человек Высокие – 3 человека Крайне высокие – 0 человек	Личностное отдаление: Крайне низкие – 9 человек Низкие – 15 человек Средние – 3 человека Высокие – 3 человека Крайне высокие – 0 человек	Профессиональная мотивация: Крайне низкие – 0 человека Низкие – 3 человека Средние – 15 человек Высокие – 6 человек Крайне высокие – 6 человек	

Таблица 2.3 – Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике «Диагностика эмоционального выгорания» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водошняковой

№ п/п	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Редукция личных достижений		Сумма
	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	
1	7	низкий	4	низкий	44	низкий	55
2	24	высокий	10	средний	21	высокий	55
3	9	средний	8	средний	42	низкий	59
4	20	высокий	19	высокий	20	высокий	59
5	27	высокий	7	средний	44	низкий	78
6	5	низкий	4	низкий	44	низкий	53
7	15	средний	10	средний	30	средний	55
8	20	высокий	10	средний	20	высокий	50
9	5	низкий	3	низкий	42	низкий	50
10	20	высокий	15	высокий	21	высокий	56
11	19	высокий	11	высокий	29	средний	59
12	18	высокий	9	средний	18	высокий	45
13	19	высокий	16	высокий	21	высокий	56
14	18	высокий	10	средний	17	высокий	45
15	15	средний	10	средний	30	средний	55
16	19	высокий	10	средний	18	высокий	47
17	19	высокий	16	высокий	11	высокий	46
18	10	средний	8	средний	42	низкий	60
19	15	средний	9	средний	25	средний	49
20	15	средний	8	средний	26	средний	49
21	19	высокий	15	высокий	24	средний	58
22	19	высокий	15	высокий	26	средний	60
23	24	высокий	7	средний	21	высокий	52
24	27	высокий	7	средний	46	низкий	80
25	19	высокий	9	средний	26	средний	54
26	10	средний	8	средний	42	низкий	60
27	15	средний	13	высокий	18	высокий	46
28	15	средний	15	высокий	21	высокий	51
29	18	высокий	10	средний	42	низкий	70
30	19	высокий	8	средний	25	средний	52
Итого	Низкий – 3 человека Средний – 9 человек Высокий – 18 человек		Низкий – 3 человека Средний – 18 человек Высокий – 9 человек		Низкий – 9 человек Средний – 9 человек Высокий – 12 человек		

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа психолого-педагогической коррекции эмоциональной устойчивости сотрудников МВД

Цель программы: психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания сотрудников МВД.

Задачи:

1. Формирование навыков управления стрессом, выработка устойчивости личности к стрессовым ситуациям в профессиональной деятельности.
2. Развитие ценностно-смысловой сферы сотрудников за счет понимания собственной профессиональной роли, выполняемых функций и их ценности для окружающих.
3. Развитие рефлексии сотрудников МВД в условиях профессиональной деятельности.
4. Развитие навыков межличностного взаимодействия, адекватного различным профессиональным ситуациям.

Реализация данной программы коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД может осуществляться в рамках групповых, подгрупповых и индивидуальных занятий с сотрудниками.

Программа состоит из системы занятий и упражнений, инициирующих различные ситуации профессиональной деятельности. Во многом, проведение работы должно направляться самими сотрудниками МВД, участвующими в работе, в соответствии с актуальными проблемами, которые были вынесены на всеобщее обсуждение. Разрешение проблемных ситуаций может осуществляться сначала в рамках дискуссионного обсуждения, а затем в рамках специально смоделированных ситуаций, где будут отработаны навыки эффективного поведения в заданных условиях.

Так, программа коррекции профессиональной деформации сотрудников МВД состоит из системы занятий, включающая 10 занятий. Длительность реализации одного занятия должна составлять в среднем от 60 до 90 минут, периодичность проведения занятий – не менее 2 раз в неделю. Таким образом, реализация программы коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД осуществляется на протяжении 4-5 недель.

Рассмотрим основное содержание реализации данной программы на практике.

Таблица 3.1 – Тематический план занятий коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД

<p>1 этап. Формирование навыков управления стрессом, выработка устойчивости личности к стрессовым ситуациям в профессиональной деятельности Цель: повышение стрессоустойчивости, развитие рефлексии сотрудников.</p>		
Занятие	Цель	Содержание
<p>Стрессовые ситуации в повседневной жизни и профессиональной деятельности</p>	<p>Осознание сотрудниками механизмов возникновения реакций на стресс; Понимание взаимосвязи профессионального стресса со стрессом повседневной жизни</p>	<p>1. Обсуждение основных стрессовых ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности, составление списка. 2. Разыгрывание простых, но типичных стрессовых ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности 3. Групповая дискуссия о том, как стресс на работе влияет на межличностные отношения с людьми вне работы (семья, друзья, близкие) 4. Составление списка возможных альтернативных реакций на стрессовые ситуации профессиональной деятельности 5. Рефлексия.</p>
<p>Релаксация как способ саморегуляции при возникновении стрессовых ситуаций</p>	<p>Овладение сотрудниками навыками релаксации как способа саморегуляции в стрессовых ситуациях</p>	<p>1. Мини-лекция с элементами обсуждения «Релаксация как средство саморегуляции, ее сущность, и воздействие на организм» 2. Упражнения на овладение навыками мышечной релаксации 3. Мини-лекция с элементами обсуждения «медитация как средство и способ релаксации и саморегуляции психического состояния» 4. Проведение сеанса медитации 5. Релаксационные упражнения («Я-камень»; «Релаксирующий падающий водопад», «Я - большое дерево») 6. Рефлексия занятия</p>
<p>Аутотренинг как средство психической регуляции</p>	<p>Овладение сотрудниками навыками саморегуляции в стрессовых ситуациях при использовании аутотренинга</p>	<p>1. Мини-лекция «аутотренинг: сущность, методика проведения и эффект применения» 2. Проведение сеанса аутотренинга 3. Проведение аутогенной тренировки по Джекобсону 4. Групповая дискуссия об эффектах применения аутотренинга на физическом и психологическом уровнях. 5. Рефлексия занятия.</p>

Продолжение таблицы 3.1

<p>Дыхательная гимнастика как средство психической саморегуляции</p>	<p>Овладение сотрудниками навыками саморегуляции в стрессовых ситуациях при использовании дыхательной гимнастики</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Просветительское мероприятие с элементами обсуждения «дыхательные упражнения в психической саморегуляции: сущность, методика проведения и эффект применения» 2. Ознакомление сотрудников с методикой проведения эмбрионального дыхания. 3. Ознакомление сотрудников с методикой проведения диафрагмального дыхания. 4. Ознакомление сотрудников с методикой проведения дыхания при самогипнозе. 5. Рефлексия занятия.
<p>Внутренняя мотивация профессиональной деятельности – основа преодоления профессиональных деформаций</p>	<p>Развитие внутренних мотивов к профессиональной деятельности на основе умения дифференцировать работу и отдых (соблюдать режим оптимального переключения между работой и отдыхом)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мини-лекция «самоменеджмент как способ упорядочивания своего времени и дифференциации труда и отдыха» 2. Упражнения по самоменеджменту (составление списка дел на день с указанием периодов перерыва на отдых с указанием длительности; корректировка списка в соответствии с обстоятельствами; выработка оптимального соотношения между рабочим временем и временем на отдых в зависимости от индивидуальных особенностей личности). 3. Разбор профессиональных ситуаций, в которых необходимо определить зону своей и чужой ответственности, разделять личные и рабочие моменты взаимодействия 4. Групповое обсуждение темы «хобби как способ отдыха от профессиональных и повседневных стрессов» 5. Проведение групповых мероприятий культурно-досуговой деятельности 6. Рефлексия занятия
<p>2 этап. Формирование профессионально важных социально-психологических качеств личности сотрудников Цель: сформировать ценностно-смысловые аспекты профессиональной деятельности сотрудника</p>		
<p>Занятие</p>	<p>Цель</p>	<p>Содержание</p>

Продолжение таблицы 3.1

<p>«Я и моя профессия»</p>	<p>оптимизация отношения к себе и профессии</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вступительная беседа «личность и профессия» 2. Задание на определение и выявление различных смыслов повседневной профессиональной деятельности, групповое обсуждение полученных результатов 3. Упражнения на классификацию проблемных профессиональных ситуаций и составление списка представлений об эффективном выполнении профессиональных заданий. 4. Деловая игра «усугубление условий» (намеренное ухудшение профессиональной задачи и совместное оценивание возможного ущерба, связанного с ненадлежащим исполнением повседневных обязанностей). 5. Рефлексия занятия
<p>Самооценка в профессиональной и повседневной жизни</p>	<p>Повышение уровня личной и профессиональной самооценки сотрудников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Самодиагностика уровня личностной и профессиональной самооценки 2. Упражнения и задания, направленные на осознание своего внутреннего потенциала «Кто я?», «мои отличительные черты и качества», «мои преимущества: в сфере межличностных взаимоотношений, в профессиональной сфере, в сфере разрешения конфликтов» и пр.). 3. Отработка новых необходимых качеств и компетенций с помощью метода моделирования ситуаций. 4. Групповые дискуссии и беседы для формирования у специалистов навыков профессионального общения. 5. Рефлексия занятия.

Продолжение таблицы 3.1

<p>Профессиональный и личностный рост</p>	<p>Актуализация потребности совершенствования профессиональных навыков и умений, потребности в личностном и профессиональном самопознании</p>	<p>1. Вводная беседа с элементами обсуждения «профессиональный и личностный рост сотрудника МВД» 2. Проведение упражнений, направленных на поиск личностно значимых смыслов саморазвития; 3. Организация проблемных моделируемых ситуаций, отражающих реальные обстоятельства профессиональной деятельности. 4. Самостоятельная организация проведение сотрудниками различных форм работы (семинаров-практикумов, практических занятий, проектной деятельности) на тему профессионального и личностного саморазвития сотрудника МВД с отражением собственного взгляда и позиции 5. Рефлексия занятия</p>
<p>Развитие профессионально важных качеств сотрудника МВД</p>	<p>развитие самоанализа и рефлексии сотрудников; умения работать в условиях относительной неопределенности; развитие навыков эффективного взаимодействия.</p>	<p>1. Вводная мини-лекция с элементами Обсуждения «Профессионально-важные качества современного сотрудника МВД» 2. Отработка профессионально важных качеств сотрудников в условиях ситуации неопределенности, с отсутствием жестко заданных извне целей; необходимостью их самостоятельно выстраивать (развитие умения работать в условиях относительной неопределенности). 3. Деловые командные игры на распределение ответственности и ролей в разрешении общих задач (формирование умения работать в команде: развитие навыков самоорганизации, ценностно-смыслового согласования членов группы с последующим самоопределением каждого в той или иной позиции). 4. Упражнения, направленные на эффективное ведение переговоров (развитие навыков взаимодействия; умение видеть проблему комплексно; умение брать на себя ответственность, договариваться, находить компромисс). 5. Рефлексия занятия.</p>

Продолжение таблицы 3.1

Профессиональные стереотипы в трудовой деятельности	Оптимизация применения профессиональной деятельности профессиональных стереотипов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мини-лекция с элементами обсуждения «Профессиональные стереотипы в деятельности современного сотрудника МВД» 2. Участие в моделируемых ситуациях, отражающих различные обстоятельства профессиональной деятельности и предполагающие проигрывание своей профессиональной роли и поведения в рамках профессиональной деятельности. 3. беседа-обсуждение «наиболее встречающиеся профессиональные стереотипы в деятельности сотрудников МВД» (составление списка). 4. Разработка распределения профессиональных задач и функций, в которых можно применять профессиональные стереотипы и тех задач, в разрешении которых необходимо их избегать, с обоснованием своей позиции. 5. Рефлексия занятия.
---	---	---

Первый этап. Формирование навыков управления стрессом, выработка устойчивости личности к стрессовым ситуациям в профессиональной деятельности.

Цель: повышение стрессоустойчивости, развитие рефлексии сотрудников.

Первый этап работы заключается в обучении способам снятия психического напряжения после переживания стрессовых ситуаций.

Сотрудников необходимо ознакомить с методами саморегуляции (релаксация, аутотренинг, приемы дыхательной гимнастики, медитация и др.). На этом этапе также можно применять аппараты биологической обратной связи, аудиовизуальной стимуляции на фоне музыкального сопровождения и др. Рассмотрим примерное содержание применения различных приемов и способов саморегуляции в занятиях для сотрудников МВД с целью обучения их навыкам стрессоустойчивости.

Мышечная релаксация.

Релаксация начинается с поочередного напряжения и расслабления мышц: напряжение длится 7 секунд, расслабление – 30-40 секунд, при этом, расслабляясь, сотрудникам предлагается сконцентрироваться на ощущениях, которые возникают в тех

частях тела, с которыми они работают. Они могут почувствовать тепло, ощущение лёгкости, тяжести, покалывания.

Сеанс медитации.

В рамках сеанса медитации сотрудникам может быть предложено постараться вызвать расслабление мышц, и вспомнить свои ощущения, представляя себе это расслабление. Чтобы лучше сосредоточиться, сотрудникам предлагается закрыть глаза. Дается установка на то, что тело является расслабленным и наступает приятное состояние покоя. Посторонние звуки, шум, свет все, что окружает участников сеанса медитации – все они еще больше должны позволять расслабиться и успокоиться. Сотрудникам дается установка на то, что необходимо прислушаться к себе, прочувствовать, каким спокойным, ритмичным становится собственное дыхание.

«Вдох – я, выдох – спокоен (а); вдох – я, выдох – расслаблен (а) (повторить 3-4 раза).

Я приготовился (ась) к отдыху.

Я отвлекаюсь от всего.

Посторонние звуки помогают мне еще больше расслабиться.

Я совершенно спокоен (а).

Уходят все заботы, волнения и тревоги.

Все мышцы расслаблены и отдыхают.

Мое дыхание легкое и свободное.

Я совершенно спокоен (а).»

После этого сотрудникам предлагается представить себя в позе зародыша (принять удобное положение) и представить себя в очень уютной, комфортной среде, но через некоторое время каждый из «Радуйся, тебе уже пора родиться,

Пришел твой срок взглянуть в глаза отца,

И матушка-земля к тебе протягивает любящие руки,

И в честь тебя звенит сегодня колокольный звон,

Твое рождение славит он.

Ты в этот мир пришел, чтобы познать любовь,

Чтобы творить и жить и думать в унисон с Вселенной,

И радостью безбрежной наполнять сердца.

Так выходи ж скорей и радуйся началу новой жизни»...

Поток жизни входит, а тело через родничок проходит вниз по позвоночнику, разветвляется, наполняя живительной энергией ваши руки, ноги, проникает в каждую клеточку вашего тела, очищает и питает его...

Наполнившись живительными энергиями жизни, вы сами можете дарить жизнь и радость всему, что вас окружает. Улыбнитесь всему миру, поблагодарите его за заботу и любовь к вам. Мысленно произнесите: «Мир – это я, я – это мир, мы едины». Силы и жизненная энергия уверенно наполняют все ваше тело. Мысленно повторите: «Мой организм послушен мне в любой обстановке. Медитация полностью восстановила мои силы. Я свеж, бодр, уверен в себе и собран».

После этого сотрудникам даются следующие установки: «Дыхание становится глубже и энергичнее, тонус мышц нарастает, устраняя остатки сонливости.

Голова свежая, мысли четкие и ясные. Тело очень легкое, налито энергией и силой.

Вы открываете глаза и входите в состояние бодрствования.

Медитация закончена, вы возвращаетесь в реальное время и пространство».

После того, как медитация закончилась, участникам может быть предложено взять заранее заготовленные листы бумаги, краски, карандаши и отобразить в рисунках свои чувства, образы, ощущения. (Время работы 30 мин.)

В конце работы целесообразно устраивать обсуждение рисунков. В заключение занятия среди участников важно проводить рефлексию всего сеанса медитации.

Аутотренинг (аутогенная тренировка)

Аутотренинг позволяет перейти к управлению своим психоэмоциональным состоянием. Сотрудникам, находящимся в удобной, расслабленной позе предлагается уравновесить дыхание и в едином с ним ритме, проговаривать фразы аутогенного комплекса:

«Моё дыхание спокойно, оно постепенно расслабляет всё тело.

Мышцы расслаблены, дыхание свободное, ритмичное.

Сердце бьётся спокойно, ритмично.

Кровь поступает ко всем органам.

Моё лицо расслаблено и спокойно.

Мои руки расслаблены.

Мои ноги расслаблены.

Руки и ноги постепенно тяжелеют, я ощущаю тепло, распространяющееся по всему телу.

Я чувствую вес вдыхаемого воздуха.

Воздух сам входит в мои лёгкие.

Я спокоен... Я очень спокоен.

Я искренен перед самим собой.

Я – само спокойствие».

Каждая предложенная фраза может произноситься по 3-5 раз, а затем необходимо перейти к следующей. Время выполнения процедуры от 3-5 до 30-40 минут.

Эмбриональное дыхание.

Сотрудникам предлагается принять удобную позу, после чего произвести медленный, плавный вдох через нос, при этом живот должен надуваться и выпячиваться. Затем следует медленный глубокий выдох, при этом в конце живот втягивается внутрь (поначалу можно надавливать на него руками). Продолжать дыхание по такой схеме до окончания проведения упражнения (около 5 минут).

Дыхание при самогипнозе.

Участникам предлагается успокоиться, расслабиться и насколько возможно, выровнять дыхание, закрыв при этом глаза и сделать глубокий, спокойный ускоренный вдох. На последующем глубоком, спокойном уже медленном выдохе мысленно необходимо произнести специально заготовленные фразы, представляющие собой установки, приказы на снятие напряжения с различных групп мышц.

Произнося «снимаю напряжение с головы», снова глубоко ускоренно вдохнуть и медленно глубоко выдыхать, произнося при этом: «снимаю напряжение с лица». В последующем продолжать дыхание с указанными особенностями вдоха и выдоха. На каждом последующем выдохе последовательно мысленно проговаривать о снятии напряжения с «рук», «грудной клетки», «спины», «живота», «промежности», «ног» и «всего остального».

Знание методов саморегуляции и их практическое использования под руководством специалиста и самостоятельно являются профилактической основой сохранения здоровья, работоспособности, укрепления веры в собственные силы в рамках различных жизненных ситуаций, в том числе в профессиональной деятельности.

Результатом применения представленных способов саморегуляции является изменение физиологических процессов в организме испытуемых: уменьшение мышечного напряжения, изменение артериального давления, частоты сердечных сокращений. В результате данных физиологических изменений осуществляется также эмоциональное расслабление и стабилизация общего психического состояния.

Далее в рамках данного направления работы сотрудники приступают к совместному определению стрессовых ситуаций профессиональной деятельности и выделению оптимальных способов реагирования на них.

Далее необходимо осуществлять коррекцию, так как анализ собственных реакций на ситуации стресса и выбор наиболее оптимальных приводит сотрудников к пониманию того, что не все выбранные способы реагирования правильные. Затем с помощью метода моделирования может осуществляться проработка ситуаций профессиональной деятельности.

На занятии «Внутренняя мотивация профессиональной деятельности – основа преодоления профессиональных деформаций» происходит развитие внутренних мотивов к профессиональной деятельности на основе умения дифференцировать работу и отдых (соблюдать режим оптимального переключения между работой и отдыхом). Основным мероприятием в рамках данного занятия является освоение сотрудниками техники самоменеджмента.

Самоменеджмент направлен на достижение организации своего дня так, чтобы удовлетворять жизненные потребности в собственном ритме, несмотря на множество внешних обстоятельств профессиональной деятельности. В процессе работы, сотрудники МВД должны понять, что выполнение профессиональной деятельности в собственном ритме обеспечивает наиболее высокую эффективность труда. Также в рамках данного занятия важно научить сотрудников МВД четко различать свои и чужие проблемы, а также разделять работу и личную жизнь. Помимо этого, организуется работа, направленная на развитие сферы увлечений и интересов, которые могли бы быть максимально далекими от сферы профессиональной деятельности. Так, если работа связана с постоянным стрессом, тогда хобби должно быть спокойным и умиротворяющим; если работа в последнее время больше монотонная и однообразная – отлично подойдет спорт, путешествия, прогулки.

Второй этап. Формирование профессионально важных социально-психологических качеств личности сотрудников. Цель: сформировать ценностно-смысловые аспекты профессиональной деятельности сотрудника.

Сотрудникам МВД целесообразно предложить классифицировать проблемные профессиональные ситуации и составить список представлений, о том, каким образом должно быть выполнено то или иное профессиональное задание для получения эффективного результата. Такая работа приводит к осознанию собственной значимости и способности влиять на результат труда.

В рамках данного направления работы целесообразно проводить деловые игры, в рамках которых применять способ намеренного ухудшения действий по выполнению профессиональной задачи и совместного оценивания возможного ущерба, связанного с ненадлежащим исполнением повседневных обязанностей. Средствами коррекции могут являться беседы, лекции, дискуссии, индивидуальная и групповая работа.

Большим успехом могут пользоваться тематические дискуссии, где необходимо проявить свое отношение к проблеме, совместно составлять объективное понимание проблемы и рациональных способов ее решения.

Необходимо сформировать интерес и ценностное отношение к выполнению профессиональных обязанностей.

Задания и упражнения, направленные на моделирование ситуаций служебной деятельности, имеют своей целью развитие навыков аналитического мышления, коммуникативных способностей, формирования умения самостоятельно принимать решения.

Выполнение заданий позволит развивать у сотрудников поисковую активность, стремление к продуктивному способу решения профессиональных задач, а также адекватно оценивать свои возможности и проектировать профессиональную деятельность развивать навыки рефлексии в ситуации профессионального взаимодействия.

В рамках занятия «Самооценка в профессиональной и повседневной жизни», направленного на повышение уровня личной и профессиональной самооценки сотрудников важно учитывать, что такая работа должна осуществляться параллельно на двух основных уровнях: профессиональном и личностном. Иными словами, формирование адекватной самооценки сотрудников МВД возможно только при проведении мероприятий, в ходе которых специалисты смогут осознавать и принимать как индивидуальный потенциал своей личности (набор личностных качеств и свойств), так и профессиональный (набор профессиональных качеств, умений и компетенций). Первым шагом в рамках реализации данного направления должна являться самодиагностика уровня личностной и профессиональной самооценки сотрудников МВД. Это позволит специалистам самостоятельно определить уровень своей самооценки и увидеть свои собственные особенности самооценки в разных сферах своей жизни, распознать и понять суть имеющихся проблем профессиональной деформации, связанных с уровнем самооценки.

Основными мероприятиями, направленными на формирование адекватного уровня самооценки могут являться упражнения и задания, направленные на осознание своего внутреннего потенциала («Кто я?», «мои отличительные черты и качества», «мои преимущества: в сфере межличностных взаимоотношений, в профессиональной сфере, в сфере разрешения конфликтов» и пр.); отработку новых качеств и компетенций, которых, по мнению самих специалистов им не хватает для того, чтобы чувствовать себя более уверенно и проявлять себя более открыто как в сфере установления межличностных взаимоотношений, так и в сфере профессионального взаимодействия. Также в рамках осуществления такой работы важно формировать у специалистов навыки профессионального общения, а также создавать условия для получения сотрудниками МВД профессиональной психологической поддержки в случаях, когда это будет являться необходимым.

В рамках занятия «Профессиональные стереотипы в трудовой деятельности» происходит оптимизация применения в профессиональной деятельности профессиональных стереотипов. Важно организовать работу так, чтобы сотрудники МВД смогли самостоятельно прийти к пониманию о том, в каких профессиональных вопросах и задачах применение профессиональных стереотипов могло бы быть эффективным (например, заполнение и оформление документации), а где необходимо придерживаться порядка организации профессиональной деятельности, исключающего применения стереотипности (оказание помощи людям в рамках правоохранительной деятельности, в разрешении юридических вопросов и проблем, связанных с обеспечением безопасности жизни и здоровья граждан и пр.). Для этого сотрудникам МВД можно предложить принять участие в различных моделируемых ситуациях, отражающих различные обстоятельства профессиональной деятельности и предполагающие проигрывание своей профессиональной роли и поведения в рамках профессиональной деятельности. По итогам проведения такой работы можно организовывать беседы, обсуждения и рефлексивные дискуссии, с целью получения обратной связи и осмысления содержания своих действий, нахождения наиболее оптимальных способов использования профессиональных стереотипов в тех или иных ситуациях профессионального взаимодействия.

По окончании занятий целесообразно провести какую-либо форму самоотчета сотрудников по итогам участия в работе, что будет отражать полноценную обратную связь.

Реализация данной программы работы может всецело способствовать коррекции и профилактике профессиональной деформации сотрудников МВД, поскольку проведение указанных занятий в рамках методики способно сформировать конструктивное отношение сотрудников к собственной профессиональной деятельности, развить навыки рефлексии и ценностно-смысловую сферу сотрудников. Основные направления реализации методики позволяют обучить сотрудников адекватной оценке своих действий и поступков, умению намечать пути саморазвития в профессиональном плане, повысить уровень ответственности, уверенности в себе, организованности, дипломатичности и самостоятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования эмоционального выгорания сотрудников МВД

Таблица 4.1 – Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников МВД по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

Испытуемый	Фаза напряжения					Фаза резистенции					Фаза истощения				
	об	1	2	3	4	об	1	2	3	4	об	1	2	3	4
1	24	4	8	9	3	35	8	10	9	8	28	6	10	6	6
2	28	6	10	6	6	59	16	17	14	12	36	10	9	9	8
3	36	10	9	9	8	40	9	10	12	9	41	13	8	10	10
4	41	13	8	10	10	34	8	10	8	8	47	13	12	12	10
5	47	13	12	12	10	57	16	12	9	20	35	8	10	9	8
6	35	8	10	9	8	52	17	16	12	7	59	16	20	14	12
7	59	16	20	14	12	59	18	15	12	14	38	9	10	14	9
8	38	9	10	14	9	38	9	10	10	9	34	8	10	12	8
9	34	8	10	12	8	35	8	10	9	8	28	6	10	6	6
10	59	16	14	9	20	61	16	16	9	20	36	10	9	9	8
11	50	15	16	12	7	51	16	16	12	7	41	13	8	10	10
12	61	18	17	12	14	59	18	15	12	14	47	13	12	12	10
13	27	6	8	10	3	26	5	8	10	3	35	8	10	9	8
14	34	8	12	8	6	35	8	10	9	8	59	16	20	14	12
15	36	10	9	9	8	59	16	17	14	12	38	9	10	14	9
16	41	11	8	12	10	40	9	10	12	9	34	8	10	12	8
17	47	11	12	14	10	34	8	10	8	8	28	6	10	6	6
18	35	8	10	9	8	57	16	12	9	20	36	10	9	9	8
19	59	16	17	14	12	52	17	16	12	7	41	13	8	10	10
20	40	9	10	12	9	59	18	15	12	14	47	13	12	12	10
21	34	8	10	8	8	38	9	10	10	9	35	8	10	9	8
22	57	16	12	9	20	35	8	10	9	8	59	16	20	14	12
23	52	17	16	12	7	61	16	15	10	20	38	9	10	14	9
24	59	18	15	12	14	51	16	16	12	7	34	8	10	12	8
25	38	9	10	10	9	59	18	15	12	14	28	6	10	6	6
26	35	8	10	9	8	26	5	8	10	3	36	10	9	9	8
27	62	16	15	11	20	35	8	10	9	8	41	13	8	10	10
28	51	16	16	12	7	59	16	17	14	12	47	13	12	12	10
29	59	18	15	12	14	40	9	10	12	9	35	8	10	9	8
30	26	5	8	10	3	34	8	10	8	8	59	16	20	14	12
Итого	Сформирована – 2 человека					Сформирована – 2 человека					Сформирована – 0 человек				
	В стадии формирования – 16 человек					В стадии формирования – 18 человек					В стадии формирования – 16 человек				
	Не сформирована – 12 человека					Не сформирована – 10 человек					Не сформирована – 14 человек				

Таблица 4.2 – Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике «Психическое выгорание у педагогов»
А.А. Рукавишников

Испытуемый	Психоэмоциональное истощение	Личностное отдаление	Профессиональная мотивация	ИПВ
1	8	22	18	48
2	12	13	29	54
3	20	12	35	67
4	10	15	16	41
5	19	5	26	50
6	15	6	19	40
7	11	10	29	50
8	12	28	37	77
9	13	20	16	49
10	10	16	27	53
11	18	8	48	74
12	6	7	26	39
13	10	8	14	32
14	20	5	28	53
15	11	9	16	36
16	6	4	21	31
17	5	8	43	56
18	10	10	18	38
19	19	11	22	52
20	9	8	37	54
21	10	7	22	39
22	13	12	28	53
23	19	9	44	72
24	7	7	29	43
25	9	7	18	34
26	20	7	28	55
27	8	9	15	32
28	4	4	20	28
29	5	8	46	59
30	10	10	18	38
Итого	Психоэмоциональное истощение: Крайне низкие – 10 человека Низкие – 20 человек Средние – 0 человек Высокие – 0 человека Крайне высокие – 0 человек	Личностное отдаление: Крайне низкие – 18 человек Низкие – 9 человек Средние – 3 человека Высокие – 0 человека Крайне высокие – 0 человек	Профессиональная мотивация: Крайне низкие – 3 человека Низкие – 6 человек Средние – 18 человек Высокие – 0 человек Крайне высокие – 0 человек	Профессиональная мотивация: Крайне низкие – 2 человека Низкие – 16 человек Средние – 12 человек Высокие – 0 человек; Крайне высокие – 0 человек

Таблица 4.3 – Результаты исследования эмоционального выгорания сотрудников образовательной организации по методике «Диагностика эмоционального выгорания» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой

№ п/п	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Редукция личных достижений		Сумма
	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень	
1	5	низкий	3	низкий	42	низкий	50
2	21	высокий	9	средний	25	средний	55
3	7	средний	7	средний	45	низкий	59
4	16	средний	15	высокий	23	средний	54
5	22	высокий	8	средний	46	низкий	76
6	4	низкий	2	низкий	43	низкий	49
7	10	средний	8	средний	33	низкий	51
8	17	средний	9	средний	24	средний	50
9	6	низкий	4	низкий	45	низкий	55
10	15	средний	12	высокий	24	средний	51
11	16	средний	9	средний	32	низкий	57
12	15	средний	8	средний	23	средний	46
13	17	средний	14	высокий	24	средний	55
14	15	средний	8	средний	19	высокий	42
15	11	средний	8	средний	32	низкий	51
16	16	средний	9	средний	20	высокий	45
17	17	средний	13	высокий	17	высокий	47
18	7	низкий	7	средний	45	низкий	59
19	12	средний	7	средний	28	средний	47
20	11	средний	6	средний	29	средний	46
21	16	средний	12	высокий	27	средний	55
22	14	средний	12	высокий	29	средний	55
23	21	высокий	6	средний	24	средний	51
24	25	высокий	5	средний	45	низкий	65
25	17	средний	8	средний	29	средний	54
26	7	средний	6	средний	44	низкий	57
27	12	средний	10	средний	21	высокий	43
28	13	средний	12	высокий	24	средний	49
29	15	средний	9	средний	44	низкий	68
30	17	средний	7	средний	28	средний	52
Итого	Низкий – 4 человека Средний – 22 человека Высокий – 4 человека		Низкий – 3 человека Средний – 20 человек Высокий – 7 человек		Низкий – 12 человек Средний – 14 человек Высокий – 4 человека		

Таблица 4.4 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (шкала напряжение)

№ п/п	До	После	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый № сдвига
1	25	24	-1	1	2
2	32	28	-4	4	20
3	39	36	-3	3	11,5
4	45	41	-4	4	20
5	52	47	-5	5	26
6	38	35	-3	3	11,5
7	62	59	-3	3	11,5
8	42	38	-4	4	20
9	38	34	-4	4	20
10	63	59	-4	4	20
11	54	50	-4	4	20
12	66	61	-5	5	26
13	25	27	+2	2	5,5
14	32	34	+2	2	5,5
15	39	36	-3	3	11,5
16	45	41	-4	4	20
17	52	47	-5	5	26
18	38	35	-3	3	11,5
19	62	59	-3	3	11,5
20	42	40	-2	2	5,5
21	38	34	-4	4	20
22	63	57	-6	6	28
23	54	52	-2	2	5,5
24	66	59	-7	7	29,5
25	42	38	-4	4	20
26	38	35	-3	3	11,5
27	63	62	-1	1	2
28	54	51	-3	3	11,5
29	66	59	-7	7	29,5
30	25	26	+1	1	2
Итого					465

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=465$

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (4.1).

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+30)30}{2} = 465 \quad (4.1)$$

Суммы равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Нетипичные направления выделены полужирным шрифтом. Сумма рангов «редких» направлений составляет $T_{\text{эмп}}: T = \Sigma R t = 5,5 + 5,5 + 2 = 13$.

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=30$:

$$T_{\text{кр}} = 120 (p \leq 0.01); T_{\text{кр}} = 151 (p \leq 0.05)$$

Эмпирическое значение T попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр} (0,01)$.

$T_{эмп}$ находится в зоне значимости.

Таблица 4.5 – Расчет T-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (шкала резистенции)

№ п/п	До	После	Сдвиг ($t_{после} - t_{до}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый № сдвига
1	20	35	+15	15	15,5
2	16	59	+43	43	30
3	26	40	+14	14	13
4	24	34	+10	10	9
5	38	57	+19	19	18,5
6	42	52	+10	10	9
7	64	59	-5	5	3
8	18	38	+20	20	20
9	32	35	+3	3	1
10	72	61	-9	9	7
11	24	51	+27	27	22
12	65	59	-10	10	9
13	20	26	+6	6	5
14	16	35	+19	19	18,5
15	26	59	+33	33	24
16	24	40	+16	16	17
17	38	34	-4	4	2
18	42	57	+15	15	15,5
19	64	52	-12	12	11
20	18	59	+41	41	28,5
21	32	38	+6	6	5
22	72	35	-37	37	26
23	24	61	+37	37	26
24	65	51	-14	14	13
25	18	59	+41	41	28,5
26	32	26	-6	6	5
27	72	35	-37	37	26
28	24	59	+30	30	23
29	65	40	-25	25	21
30	20	34	+14	14	13
Итого					465

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=465$.

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (4.2).

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+30)30}{2} = 465 \quad (4.2)$$

Суммы равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Нетипичные направления выделены полужирным шрифтом. Сумма рангов «редких» направлений составляет $T_{эмп}$: $T = \Sigma Rt = 3+9+2+11+26+13+5+26+21=116$.

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для n=30:

$T_{кр}=120$ ($p \leq 0.01$); $T_{кр}=151$ ($p \leq 0.05$).

Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр}$ (0,01).

$T_{эмп}$ находится в зоне значимости.

Таблица 4.6 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (шкала истощение)

№ п/п	До	После	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый № сдвига
1	38	28	-10	10	18,5
2	62	36	-26	26	27
3	42	41	-1	1	2,5
4	38	37	-1	1	2,5
5	63	35	-28	28	29
6	54	59	+5	5	10
7	26	38	+12	12	22
8	24	34	+10	10	18,5
9	38	28	-10	10	18,5
10	42	36	-6	6	11
11	64	41	-23	23	26
12	18	27	+9	9	15
13	39	35	-4	4	8
14	45	49	+4	4	8
15	52	38	-14	14	23
16	42	34	-8	8	14
17	38	28	-10	10	18,5
18	63	36	-27	27	28
19	42	41	-1	1	2,5
20	64	47	-17	17	24,5
21	18	25	+7	7	12,5
22	32	29	-3	3	6
23	72	38	-34	34	30
24	24	34	+10	10	18,5
25	24	28	+4	4	8
26	38	36	-2	2	5
27	42	41	-1	1	2,5
28	64	47	-17	17	24,5
29	18	25	+7	7	12,5
30	39	29	-10	10	18,5
Итого					465

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=465$.

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (4.3).

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+30)30}{2} = 465 \quad (4.3)$$

Суммы равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Нетипичные направления выделены полужирным шрифтом. Сумма рангов «редких» направлений составляет $T_{эмп}: T = \sum Rt = 10 + 22 + 18,5 + 15 + 8 + 12,5 + 18,5 + 8 + 12,5 = 125$.

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=30$:

$$T_{кр} = 120 (p \leq 0.01); T_{кр} = 151 (p \leq 0.05)$$

Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр} (0,01)$.

$T_{эмп}$ находится в зоне неопределенности.

Таблица 4.7 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Психическое выгорание у педагогов» А.А. Рукавишников (ИПВ)

№ п/п	До	После	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый № сдвига
1	52	48	-4	4	24
2	60	54	-6	6	28
3	69	67	-2	2	9
4	43	41	-2	2	9
5	48	50	+2	2	9
6	42	40	-2	2	9
7	51	50	-1	1	2,5
8	80	77	-3	3	18
9	47	49	+2	2	9
10	53	52	-1	1	2,5
11	78	74	-4	4	24
12	42	39	-3	3	18
13	32	30	-2	2	9
14	55	53	-2	2	9
15	35	36	+1	1	2,5
16	25	31	+6	6	28
17	59	56	-3	3	18
18	38	35	-3	3	18
19	57	52	-5	5	26
20	58	54	-4	4	24
21	36	39	+3	3	18
22	53	50	-3	3	18
23	78	72	-6	6	28
24	42	43	+1	1	2,5
25	32	34	+2	2	9
26	55	53	-2	2	9
27	35	32	-3	3	18
28	25	28	+3	3	18
29	59	50	-9	9	30
30	38	35	-3	3	18
Итого					465

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma=465$.

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (4.4).

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+30)30}{2} = 465 \quad (4.4)$$

Суммы равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Нетипичные направления выделены полужирным шрифтом. Сумма рангов «редких» направлений составляет $T_{эмп}$: $T = \Sigma Rt = 9+9+2,5+28+18+2,5+9+18=96$.

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для $n=30$:

$T_{кр} = 120$ ($p \leq 0.01$); $T_{кр} = 151$ ($p \leq 0.05$)

Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости: $T_{эмп} < T_{кр}$ (0,01).

$T_{эмп}$ находится в зоне значимости.

Таблица 4.8 – Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика эмоционального выгорания» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой (шкала эмоциональное истощение)

№ п/п	До	После	Сдвиг ($t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый № сдвига
1	7	5	-2	2	6,5
2	24	21	-3	3	17
3	9	7	-2	2	6,5
4	20	16	-4	4	25
5	27	22	-5	5	27,5
6	5	4	-1	1	1,5
7	15	10	-5	5	27,5
8	20	17	-3	3	17
9	5	6	+1	1	1,5
10	20	15	-5	5	27,5
11	19	16	-3	3	17
12	18	15	-3	3	17
13	19	17	-2	2	6,5
14	18	15	-3	3	17
15	15	11	-4	4	25
16	19	16	-3	3	17
17	19	17	-2	2	6,5
18	10	7	-3	3	17
19	15	12	-3	3	17
20	15	11	-4	4	25
21	19	16	-3	3	17
22	19	14	-5	5	27,5
23	24	21	-3	3	17
24	27	25	-2	2	6,5
25	19	17	-2	2	6,5
26	10	7	-3	3	17
27	15	12	-3	3	17
28	15	13	-2	2	6,5
29	18	15	-3	3	17
30	19	17	-2	2	6,5
Итого					465

Сумма по столбцу рангов равна $\Sigma = 465$.

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (4.5).

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+30)30}{2} = 465 \quad (4.5)$$

Суммы равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Нетипичные направления выделены полужирным шрифтом. Сумма рангов «редких» направлений составляет $T_{\text{эмп}}: T = \Sigma Rt = 1,5$.

Критические значения для T-критерия Вилкоксона для $n=30$:

$T_{\text{кр}}=120$ ($p \leq 0.01$); $T_{\text{кр}}=151$ ($p \leq 0.05$).

Эмпирическое значение T попадает в зону значимости: $T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}}$ (0,01).

$T_{\text{эмп}}$ находится в зоне значимости.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Таблица 5.1 – Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику по психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД

Цель	Содержание	Методы	Формы	Время	Исполнители
Этап 1. Целеполагание внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД					
1.1. Изучить документацию по предмету внедрения (Психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД)	Изучение нормативной документации	Изучение литературы, анализ, синтез полученных данных, дискуссии, наблюдение	Совещание	Сентябрь	Администрация, педагог-психолог
1.2. Сформулировать цели внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД	Формулировка и обоснование актуальности и цели внедрения программы	Дискуссия по теме, анализ материалов, беседы	Совещание	Сентябрь	Администрация, педагог-психолог

Продолжение таблицы 5.1

1.3. Разработать этапы внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД	Изучение и анализ содержания этапов внедрения программы: формулировка задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Проведение анализа готовности учреждения к внедрению программы: наличие условий для реализации программы	Совещание, анализ документации	Сентябрь	Администрация, педагог-психолог
1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД	Анализ уровня готовности специалистов, анализ работы учреждения по теме внедрения, подготовка методической основы для внедрения программы	Составление плана внедрения программы, анализ результатов исследования готовности учреждения к деятельности по внедрению	Совещание с администрацией, анализ документации, составление плана внедрения	Сентябрь	Администрация, педагог-психолог
Этап 2. Формирование положительной психологической установки на внедрение программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД					

Продолжение таблицы 5.1

<p>2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации учреждения и заинтересованных субъектов внедрения</p>	<p>Обоснование практической значимости внедрения. Формирование готовности внедрить программу в практику психологического сопровождения в учреждении, подбор и расстановка субъектов внедрения</p>	<p>Тренинги (развития инновационной готовности к внедрению), беседы, дискуссии, популяризация темы внедрения программы</p>	<p>Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения программы</p>	<p>Октябрь</p>	<p>Администрация, педагог-психолог</p>
<p>2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у коллектива</p>	<p>Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в организацию, оценка их значимости и актуальности внедрения программы</p>	<p>Дискуссии, семинары, информационные стенды, презентации по изучаемой проблеме</p>	<p>Беседы, семинары, изучение передового опыта внедрения инновационных технологий в учреждениях, творческая деятельность</p>	<p>Октябрь-ноябрь</p>	<p>Администрация, педагог-психолог</p>
<p>2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у заинтересованных субъектов вне учреждения</p>	<p>Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологи вне учреждения</p>	<p>Семинары, психологическое консультирование, конференции, мастер-классы</p>	<p>Участие в конференциях (статьи, доклады), семинарах по теме внедрения</p>	<p>Октябрь-ноябрь</p>	<p>Научный руководитель, педагог-психолог</p>

Продолжение таблицы 5.1

Этап 3. Изучение предмета внедрения					
3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения	Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной программы	Фронтальные опросы	Семинары, работа с информационными источниками	декабрь	Педагог-психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения инновационной программы	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Фронтальные опросы, самообразование	Семинары, тренинги	Январь	Научный руководитель, педагог-психолог
3.3. Изучить методику внедрения темы программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтальные опросы, самообразование	Семинары, тренинги	Январь-февраль	Научный руководитель, педагог-психолог
Этап 4. Опережающее (пилотажное) освоение предмета внедрения					
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, дискуссии	Работа методического объединения, лекции, семинары, тематические мероприятия	Март-апрель	Администрация, педагог-психолог
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, дискуссии	Беседы, консультирование	Апрель	Педагог-психолог

Продолжение таблицы 5.1

4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ условий создания для опережающего внедрения инновационной программы	Изучение динамики процесса в учреждении по теме внедрения программы, дискуссии, экспертная оценка, самооценка	Совещание, анализ документации	Апрель-май	Администрация, педагог-психолог
4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение динамики процесса в учреждении, корректировка методики	Посещение семинаров, мероприятий,	Сентябрь-декабрь	Администрация, педагог-психолог
Этап 5. Фронтальное освоение предмета внедрения					
5.1. Мобилизовать администрацию учреждения на внедрение инновационной программы	Анализ работы инициативной группы по внедрению программы	Работы по освоению инновационной технологии, тренинги	Совещание	Январь	Администрация, педагог-психолог
5.2. Развить знания, умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги	Наставничество, консультирование, семинары	Январь-март	Администрация, педагог-психолог

Продолжение таблицы 5.1

5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы	Изучение динамики процесса в учреждении по теме внедрения программы, дискуссии	Производственное собрание, анализ документов	Март	Администрация, педагог-психолог
5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения	Фронтальное освоение программы сопровождения психолого-педагогической коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы	Совещание, консультирование	Март-май	Администрация, педагог-психолог
Этап 6. Совершенствование работы над предметом внедрения					
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференции по теме внедрения, анализ материалов, методического объединения	Сентябрь-октябрь	Научный руководитель, педагог-психолог

Продолжение таблицы 5.1

6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата по первому полугодю от создания условий для внедрения программы	Анализ динамики процесса в учреждении по теме внедрения программы, дискуссии, доклады	Производственное собрание, анализ документации	Сентябрь-октябрь	Научный руководитель, администрация, педагог-психолог
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ динамики процесса в учреждении по теме внедрения программы, методическая работа	Методическая работа	Октябрь-декабрь	Научный руководитель, педагог-психолог
Этап 7. Распространение передового опыта освоения предмета внедрения					
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы учреждения по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов учреждения, посещение лекций, семинаров	Методическая работа, информационные стенды, буклеты, семинары	Сентябрь-декабрь	Научный руководитель, педагог-психолог
7.2. Осуществить наставничество образовательных учреждений, приступивших к внедрению программы	Обучение психологов и педагогов других образовательных организаций по внедрению программы	Наставничество, обмен опытом, консультирование, семинары	Выступление на семинарах, методического объединения работа	Март-май	Заместитель директора по ВР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог

Продолжение таблицы 5.1

7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы	Пропаганда внедрения программы в районных образовательных организациях	Выступления на семинарах, конференция, научная и творческая деятельность	Участие в конференциях, написание статей, научной работы по внедрению программы	Январь-февраль	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы учреждения над темой, научная работа по теме внедрения программы	Наблюдение, анализ, научная деятельность	Семинары, написание научной работы и статей по теме программы, изучение последующего опыта внедрения программы в образовательные организации	Октябрь-февраль	Научный руководитель, педагог-психолог