



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

**Формирование эмоциональной устойчивости сотрудников органов
предварительного следствия**

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы магистратуры

«Психолого-педагогическое консультирование»

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

75,26 % авторского текста

Работа рецензирована к защите
рекомендована/не рекомендована

«05» февраля 2026 г.

зав. кафедрой ТиПП

Бату Батенова Ю.В.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-322-270-2-1

Черепанова Наталья Павловна

Научный руководитель:

к.псх.н, доцент, декан факультета ПиФК

Кондратьева Ольга Александровна

Челябинск

2026

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ.....	11
1.1 Анализ феномена эмоциональной устойчивости в психолого- педагогической литературе.....	11
1.2 Особенности эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.....	20
1.3 Модель исследования формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.....	27
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ.....	33
2.1 Этапы, методы, методики исследования.....	33
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента	40
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ.....	50
3.1 Программа формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.....	50
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования.....	58
3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	80
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	86

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.....	95
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.....	109
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.....	112
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия	123
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	130

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данного исследования обусловлена значительными рисками, связанными с возникновением негативных эмоциональных состояний у сотрудников органов предварительного следствия в процессе выполнения ими профессиональных обязанностей. Деятельность в экстремальных условиях, сопряжённых с угрозой жизни и здоровью, нередко становится причиной либо проявления агрессивного поведения, либо отказа от выполнения приказов и служебных задач. Эти факторы существенно осложняют выполнение профессиональных обязанностей, увеличивают вероятность несчастных случаев, получения травм или гибели сотрудников.

Анализ поведения сотрудников в ситуациях, связанных с риском для жизни, выявляет недостаточную подготовленность к преодолению психологического давления. Сотрудники органов предварительного следствия нередко испытывают сложности в управлении своими эмоциями, что снижает их способность сохранять эмоциональную устойчивость перед лицом агрессора. Недостаточный уровень психологической готовности и навыков самоконтроля приводит к тому, что они подвергают себя и окружающих дополнительной опасности, что подчеркивает необходимость глубокого изучения и разработки мероприятий по повышению их эмоциональной и психологической устойчивости.

Согласно «Положению о вопросах организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», утвержденному приказом МВД России от 25 декабря 2020 года № 900, подчеркивается важность организации морально-психологической подготовки сотрудников. Эта подготовка включает развитие навыков саморегуляции психического состояния в условиях экстремальных ситуаций, что способствует повышению эффективности их действий в чрезвычайных обстоятельствах [51].

Данный документ акцентирует внимание на необходимости поддержания психологической устойчивости личного состава. Также указывается на важность выявления факторов, способных оказывать психотравмирующее воздействие, и принятия мер по их нейтрализации. Особое значение придается предупреждению таких состояний, как страх и паника, а также формированию функциональных групп, где учитываются индивидуальные психологические особенности и совместимость сотрудников. Важной задачей является проведение диагностики психического состояния сотрудников, выявление лиц с признаками боевых психических травм, стрессовых нарушений и нервно-психической неустойчивости. Кроме того, предусмотрена организация психологической помощи, направленной на восстановление личного состава.

В документе, изданном Министерством внутренних дел России 26 сентября 2006 года под номером 770 «Положение об основах организации психологического обеспечения работы с личным составом», подчеркивается важность проведения процедур, направленных на уменьшение уровня стресса, профилактику истощения и других адверсивных психологических реакций. Ключевое внимание уделяется важности предоставления психологической поддержки сотрудникам после заданий в экстремальных условиях, в том числе при использовании оружия или в других сложных ситуациях в рамках их служебной деятельности.

Основная цель психологии заключается в разработке действенных стратегий предупреждения и контроля деструктивных чувственных реакций, которые проявляются у работников правоохранительных органов при исполнении своих функций в среде повышенного риска. Изучение особенностей преодоления таких состояний имеет значимость как в теоретическом, так и в прикладном аспектах. Научный подход к решению данной проблемы способствует углублению понимания механизмов эмоциональной устойчивости, а также разработке практических

рекомендаций, направленных на повышение профессиональной эффективности и сохранение психического здоровья сотрудников.

Многие исследования в области экстремальной психологии указывают на взаимосвязь между негативными эмоциональными состояниями и снижением эффективности деятельности человека в стрессовых и опасных ситуациях. К числу авторов, исследовавших эту проблему, относятся такие ученые, как В.А. Бодров, Ф.Д. Горбов, М.И. Дьяченко, Л.А. Китаев-Смык, М.П. Коробейников, И.О. Котенев, М.А. Котик, Л.В. Кулаков, В.И. Лебедев, М.Ш. Магомед-Эминов, В.Л. Марищук, И.И. Наенко, О.В. Овчинникова, К.К. Платонов, В.М. Поздняков, Н.В. Самоукина, В.Н. Смирнов, Д.В. Сочивко, А.М. Столяренко, В.В. Суворова, В.Н. Сухов, С.И. Съедин, А.И. Ушатиков и др.

Изучение негативных эмоциональных состояний у сотрудников органов внутренних дел при выполнении служебных задач в условиях угрозы жизни и здоровья также проводилось Н.В. Андреевым, А.В. Будановым, Я.Я. Велик, А.В. Кокуриным, И.О. Котеневым, И.Б. Лебедевым, М.И. Марьиным, В.М. Мельниковым, А.И. Папкиным, А.В. Пищелко, В.Ю. Рыбниковым, А.П. Самоновым, В.Н. Смирновым, А.М. Столяренко, С.Н. Федотовым и другими исследователями. Также предпринимались попытки изучения и анализа зарубежного опыта по вопросам профилактики и коррекции негативных психических состояний у сотрудников полиции в других странах. Этими аспектами занимались, например, И.Ф. Колонтаевская, В.Л. Леви, С.Р. Салпагарова и ряд других специалистов.

Однако, несмотря на обширный объем научных исследований, направленных на изучение негативных психических состояний и их влияния на профессиональную деятельность, вопрос проявления таких состояний у сотрудников органов предварительного следствия в экстремальных

условиях следственно-розыскной деятельности остается малоизученным. Более того, методы профилактики подобных состояний и формирования эмоциональной устойчивости в данной категории сотрудников до сих пор не получили достаточного научного освещения.

Исследование этой проблемы, а также разработка практических подходов к укреплению эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия представляют собой актуальную задачу. Это обуславливает научную и практическую значимость темы исследования «Формирование эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия».

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность психолого-педагогической программы формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

Объект исследования: эмоциональная устойчивость сотрудников органов предварительного следствия.

Предмет исследования: формирование эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

Гипотеза: предположим, что уровень эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия, возможно, изменится, если разработать и реализовать психолого-педагогическую программу.

Задачи исследования:

1. Изучить феномен эмоциональной устойчивости в психолого-педагогической литературе.
2. Проанализировать особенности эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.
3. Теоретически обосновать модель формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.
4. Определить этапы, методы и методики исследования.

5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты исследования.

6. Разработать и реализовать психолого-педагогическую программу формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

8. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Теоретико-методологическая основа исследования формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия включает философские, психологические, педагогические и прикладные научные подходы, позволяющие рассматривать данный процесс как сложное личностно-профессиональное явление.

Философской базой исследования выступает диалектический подход, предполагающий рассмотрение личности как динамически развивающейся системы, находящейся в постоянном взаимодействии с социально-профессиональной средой. Применение системного подхода позволяет рассматривать эмоциональную устойчивость как многокомпонентное образование, интегрирующее когнитивные, аффективные и волевые характеристики личности.

Психологические основы исследования опираются на:

– теорию структуры личности К.К. Платонова, в которой устойчивость психологических характеристик рассматривается как одно из условий профессиональной надежности;

– концепцию эмоциональной регуляции (Л.Ю. Орлова, П.В. Симонов), согласно которой эмоциональная устойчивость

формируется на основе способности осознавать, контролировать и адаптивно выражать эмоции;

– концепцию стресса и копинг-стратегий (Р. Лазарус, С. Хобфол), в рамках которой эмоциональная устойчивость рассматривается как фактор, снижающий деструктивное влияние стрессовых ситуаций на поведение и деятельность специалиста.

Педагогическую основу составляют идеи личностно - ориентированного образования (И.С. Якиманская), подчеркивающие значимость индивидуального подхода в процессе формирования личностных качеств специалиста, а также гуманистической педагогики (В.А. Сухомлинский), акцентирующей внимание на развитии внутреннего потенциала личности.

Важное значение имеют положения акмеологического подхода (А.А. Деркач, В.И. Долгова А.Е. Шабанов), в рамках которого эмоциональная устойчивость рассматривается как профессионально важное качество, способствующее достижению высокой эффективности в деятельности сотрудников следственных органов. Кроме того, использован психолого-педагогический подход к профессиональной подготовке в условиях деятельности, сопряженной с высоким уровнем психологической нагрузки (Е.А. Климов, А.К. Маркова).

Методологическими основаниями исследования являются:

– личностно-деятельностный подход, обеспечивающий анализ формирования эмоциональной устойчивости в процессе профессиональной деятельности и межличностного взаимодействия;

– компетентностный подход, в рамках которого эмоциональная устойчивость рассматривается как составной компонент профессиональной компетентности следователя;

– аксиологический подход, позволяющий учитывать влияние ценностно-смысловой сферы личности на устойчивость ее эмоционального состояния в условиях профессионального стресса.

Методы исследования:

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

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование.

3. Психодиагностические: многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина; «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (ЕРІ), диагностика состояния стресса (А.О. Прохоров).

4. Методы математической статистики – Т-критерий Вилкоксона.

База исследования: сотрудники следственной части Главного следственного управления Главного управления МВД России по Челябинской области, прослужившие более пяти лет в количестве 30 человек.

Апробация. Черепанова Н. П. Исследование эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия / Н. П. Черепанова, О. А. Кондратьева // Современная российская наука : актуальные вопросы, достижения и инновации. – Пенза, 2025. – 238 с.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ

1.1 Анализ феномена эмоциональной устойчивости в психолого-педагогической литературе

Эмоциональная устойчивость отражает способность индивида эффективно решать комплексные и критические задачи, даже когда испытывает сильное эмоциональное давление. Это качество не только предотвращает ухудшение здоровья под воздействием стресса, но и помогает поддерживать оптимальную работоспособность и благополучие на долгосрочной основе [14, с. 3].

Исследуя эмоциональные механизмы, американский психолог К.Е. Изард разграничил эмоциональные состояния и черты характера, которые определяются эмоциональным контекстом. Он установил, что когнитивные процессы влияют на эмоции, однако они не являются обязательной или постоянной составляющей эмоциональных реакций [23, с. 125].

Известный советский психолог И.И. Чесноков концептуализировал эмоциональную устойчивость как: а) способность поддерживать оптимальную интенсивность эмоциональных реакций, избегая их избыточных колебаний; б) постоянство качественных аспектов эмоциональных состояний, проявляющееся в непоколебимом стремлении к позитивному решению проблем, стоящих перед индивидом [Цит. по: 45, с. 51].

В научной литературе анализируется концепция эмоциональной устойчивости, акцентируя внимание на комплексе личностных и эмоциональных характеристик. Тем не менее, вопросы влияния эмоциональных аспектов на устойчивость остаются недооцененными.

Согласно исследованиям М.И. Дьяченко и В.А. Пономаренко, эмоциональная устойчивость является результатом взаимодействия как динамических свойств эмоций (интенсивность, гибкость, лабильность), так и их качественных параметров (разнообразие и выразительность эмоций и переживаний). Для обоснования эмоциональной устойчивости необходим анализ регулярных проявлений и функциональных регуляций эмоциональных реакций в переменчивых обстоятельствах [Цит. по: 31, с. 30].

Известно, что различные психические процессы взаимодействуют между собой, оказывая влияние в виде усиления, ослабления, подавления или поддержки. Исследования показывают, что индивидуумы способны изменять свои эмоции, применяя такие методы, как аутогенная тренировка, для перехода из негативного в позитивное эмоциональное состояние и наоборот. Используя эти данные, некоторые научные эксперты характеризуют эмоциональную устойчивость как возможность контролировать эмоциональные реакции в процессе решения задач [24, с. 29].

Так, в книге А. Анастаси «Психологическое тестирование» подробно разбираются аспекты эмоциональной устойчивости. Это качество определяется как защита от влияния дестабилизирующих негативных эмоций и как возможность управлять астеническими состояниями для эффективности деятельности. Также изучения в области психологии подтверждают, что ключ к эмоциональной устойчивости заключается в способности обращаться с высоким уровнем эмоционального давления во время профессиональной деятельности, что непосредственно влияет на производительность [Цит. по: 16].

Когнитивные функции человека могут взаимодействовать, формируя сложные психологические структуры. В этом контексте, определенные ученые анализируют эмоциональную устойчивость как комплексное

свойство индивида. Так, П.И. Зильберман в размышлениях о разнообразии методологий заключает, что эмоциональная устойчивость представляет собой комплексную личностную черту, объединяющую эмоциональные, волевые, когнитивные и мотивационные аспекты психического процесса. Подобное синергетическое взаимодействие способствует эффективной реализации целей в рамках сложных эмоциональных обстоятельств [Цит. по: 44, с. 154].

При анализе эмоциональной устойчивости как комплексного атрибута индивидуальности, важно разграничить влияние эмоционального аспекта. В противном случае может возникнуть путаница с другими типами устойчивости, например, волевой или психической, которые также влияют на эффективность справления с задачами в эмоционально сложных обстоятельствах. Таким образом, при оценке умения человека успешно справляться с вызовами, необходимо учитывать, что исход заметно определяется не только его эмоциональной устойчивостью, но и широким спектром его личностных характеристик и накопленного жизненного опыта.

Один из методов изучения эмоциональной стабильности заключается в анализе взаимосвязи между энергетическими и информационными аспектами психической активности, опираясь на принципы самоорганизации в системах с высокой интенсивностью действия. В этом рамках, эмоциональная стабильность поддерживается за счет достаточного количества психоэнергетических ресурсов, что, в свою очередь, зависит от характеристик темперамента, устойчивости и реактивности нервной системы к стимуляции и ингибированию, а также от гибкости нервных процессов [2, с. 141].

Данный подход основывается на концепции, согласно которой «Эмоциональная устойчивость – это аспект темперамента, способствующий эффективному выполнению заданий в ходе профессиональной

деятельности и предполагающий оптимальное расходование ресурсов психоэмоционального и нервного потенциала» [7, с. 228].

Логичный аспект методологии исследователей в оценке эмоционального регулирования проявляется в фокусе на значении эмоционального арусала в критических условиях. Эмоциональное возбуждение, характеризующееся как стимуляция биофизиологических механизмов и усиление ментальной готовности к неопределенным событиям, критично для активации индивидуальных потенциалов с тем, чтобы эффективно решать возникающие задачи [40, с. 259].

Позиции Я. Рейковского, выдающегося польского психолога, по вопросу эмоциональной устойчивости раскрывают два основных аспекта её понимания [Цит. по: 54, с. 198]:

1. Личность проявляет эмоциональную устойчивость, когда ее уровень эмоциональной реакции остается в рамках нормы в ответ на интенсивные стимулы.

2. Человек обладает эмоциональной устойчивостью, если его поведенческие реакции сохраняют стабильность, даже при сильной эмоциональной напряженности, без видимых нарушений поведения.

По мнению Я. Рейковского, исследование эмоциональной резистентности охватывает три основных аспекта: физиологический, который рассматривает взаимосвязь между особенностями нервной системы и эмоциональной устойчивостью; структурный, акцентирующий внимание на анализе регуляторных функций личности; и когнитивный, изучающий процессы саморегуляции, критические для поддержания психоэмоционального баланса [Цит. по: 58, с. 211].

Каждый психический процесс, будь то эмоциональный, познавательный или волевой, обладает собственной структурой и функциональной автономией. Анализируя эмоциональные процессы, можно утверждать, что они независимы от когнитивных и волевых

элементов, а также от характеристик личности, таких как устремления, темперамент, характер и интеллектуальные способности. Данная перспектива подчеркивает изучение уникальных эмоциональных особенностей, влияющих на эмоциональную стойкость. О.А. Черникова, известный советский психолог, определяет эмоциональную устойчивость через: а) способность сохранять желательную интенсивность эмоциональных реакций; б) постоянство эмоциональных состояний в контексте умения справляться с вызовами, нацеленными на положительную модификацию ситуации [Цит. по: 47, с. 30].

Интегрируя анализированные концепции, можно прийти к следующим заключениям: первый подход выделяет ключевые психологические аспекты эмоциональной устойчивости, рассматривая их через призму волевой регуляции, непосредственно не входящей в сферу устойчивости. Второй подход определяет эту устойчивость как итог сложения разнообразных психических функций. Третий подход сосредоточен на потенциале нервно-психической энергии, которая является центральным фактором в поддержании устойчивости. Четвертый подход акцентирует внимание на специфических качествах и особенностях эмоциональной динамики в стрессовых и кризисных ситуациях.

Можно выдвинуть гипотезу о том, что эмоциональная устойчивость формируется за счет комбинации разнообразных эмоциональных параметров, включающих в себя как качественные, так и динамические аспекты. Эти комбинации могут варьироваться, но в каждой из них присутствует определенный эмоциональный компонент, играющий ключевую роль в возникновении когнитивного диссонанса при столкновении с комплексными жизненными обстоятельствами [25, с. 301].

При детальном анализе различных направлений в психологии, можно выявить разнообразные взгляды на факторы, формирующие эмоциональную резистентность. Некоторые специалисты фокусируются на

характеристиках нервно-психической регуляции, что включает анализ условий окружающей и внутренней среды, формирование и коррекцию планов действий на основе оценки достигнутых результатов. Иные исследователи считают, что эмоциональные характеристики являются ключевыми для определения устойчивости, тогда как другие акцентируют внимание на психологических аспектах, таких как специфика ситуации, её сложность и эмоциональная насыщенность, выделяя их как важные компоненты, воздействующие на эмоциональную устойчивость.

Научные работы М.И. Дьяченко и В.А. Пономаренко указывают на то, что эмоциональная устойчивость тесно связана с динамическими свойствами эмоционального процесса, включая его интенсивность, поведенческую адаптивность и скорость изменения эмоционального состояния, а также с субстанциональными элементами, охватывающими спектр эмоций и степень их выраженности. Для глубокого осмысления особенностей эмоциональной устойчивости важно комплексно исследовать законы проявления, работы и эволюции разнообразных форм эмоциональных реакций [Цит. по: 11, с. 176].

Ключевым элементом, определяющим эмоциональную устойчивость, считается уровень и глубина эмоциональных реакций, переживаний и чувств в условиях кризиса. Укрепление моральных чувств в таких моментах способствует преодолению испуга и смятения. Это находит отражение в примерах проявления героизма и поведении людей при столкновении с катастрофическими событиями, например в условиях природных катастроф [55, с. 167].

Анализируется взаимодействие эмоциональной стабильности с такими параметрами личности, как ориентации интересов, потребностные структуры, мотивационные процессы, волевые атрибуты, а также когнитивные и психофизиологические аспекты. Научные данные указывают на то, что ключевые эмоциональные детерминанты включают

точную оценку обстоятельств, антиципацию эмоциональной реакции на предпринимаемые действия и их исходы, переживаемые в данный момент эмоции и чувства, а также накопленный эмоциональный опыт, содержащий установки, визуализации и воспоминания, связанные с похожими прошлыми событиями.

В рамках диалектического анализа можно рассмотреть роль внутренних детерминант в развитии феноменов. Особенно акцентируется на эмоциональных детерминантах, имеющих непосредственное влияние на эмоциональную стабильность. В то же время, неэмоциональные факторы, такие как характеристики нервной системы, способствуют этому же процессу косвенно. Они воздействуют через эмоциональные характеристики, включая интенсивность и гибкость эмоциональных реакций, чувствительность к эмоциональным воздействиям и скорость трансформации эмоций в поведенческий отклик [33, с. 31].

Также существует проблема непрозрачности эмоциональных реакций: они могут оставаться скрытыми, в то время как симптомы эмоциональной лабильности могут быть заметными мгновенно. Это не всегда сказывается на производительности, которая может оставаться высокой, однако точность и надежность совершаемых операций при этом страдает. В таких обстоятельствах операционная надежность сохраняется, тогда как потенциальная надежность значительно ухудшается [12, с. 124].

Исходя из экспериментальных данных, полученных в условиях, максимально приближенных к реальным, можно утверждать, что контроль за глубиной эмоциональных реакций и их воздействием на человеческое поведение осуществляется не только через аутономные ответы тела, но и через такие психологические особенности как потребности, мотивационные процессы, ценностные ориентации и силу воли. Важно отметить, что устойчивость к эмоциональным сдвигам также связана с типом нервной системы человека и элементами его темперамента. Первостепенную роль

играет субъективное восприятие событий, определяющееся уровнем психологической рефлексии воспринимаемых обстоятельств. Ключевой аспект рефлексии – биологическая значимость события для индивида. В критических ситуациях, угрожающих жизни, человек опирается как на врожденные защитные механизмы (инстинкты, рефлексы, ориентационные реакции, мобилизация энергии), так и на приобретенный жизненный опыт, знания и социальные установки. Примечательно, что задержки в переходе от врожденных защитных реакций к приусвоенным способностям могут усиливать инстинктивные ответы, мешая тем самым рациональным когнитивным процессам и разработке эффективных методов действий [26, с. 207].

Исследования реакций людей в чрезвычайных ситуациях выявили, что эмоциональная устойчивость проявляется через уникальный комплекс реакций и охватывает инстинктивные и накопленные оборонительные стратегии, активизирующиеся при воздействии значимого стимула. Эти стратегии поддерживают эмоциональное равновесие, что позволяет анализировать её как психологический атрибут человеческой надёжности, частично связанный с интеллектом и психической организацией восприятия задач. Как ключевое свойство индивида, эмоциональная устойчивость облегчает переход психики в усиленный режим работы в критических обстоятельствах. Это превращение включает модификацию мотивационных, регулирующих и оперативных функций, способствующих не только сохранению, но и увеличению производительности в условиях стресса [22, с. 133].

Критериями для оценки эмоциональной стабильности служат точное осознание реальности и социальной среды, аналитические способности, качественное принятие решений, а также прецизионность и корректность в действиях, ориентированных на реализацию задач и исполнение профессиональных ролей. Значимые индикаторы включают в себя

поведенческие ответы, такие как точность и оперативность движений, интонация и громкость голоса, динамичность, четкость высказываний и их лингвистическая корректность, а также вариации во внешнем виде, содержащие жесты и мимику [28, с. 111].

Для анализа эмоциональной стойкости необходимо учесть изменения в целях, мотивах, методах и содержании деятельности. Рассмотрим, к примеру, обобщенный анализ деятельности человека во время дежурства, представляющего собой комплексный процесс, происходящий в экстремальных условиях с четким ограничением по времени. В случае потрясений во время выполняемой миссии становится видной его эмоциональная стойкость как важное личностное свойство и психологическое состояние. Несоответствие индивидуального подхода к деятельности определенным нормам и социальным требованиям на посту вызывает эмоциональные реакции и чувства, которые могут ухудшить работоспособность (например, из-за страха ошибиться или не выполнить задачи).

Таким образом, эмоциональная устойчивость – это нервно-психическая устойчивость личности, которая проявляется в способности эффективно справляться с стрессом, снижать уровень нейротизма и сохранять спокойствие в стрессовых ситуациях. Это качество позволяет человеку сохранять баланс между эмоциональными реакциями и рациональными действиями, снижая воздействие негативных факторов и минимизируя последствия стресса. Эмоциональная устойчивость помогает справляться с внутренними и внешними напряжениями, улучшая адаптацию к жизненным трудностям.

1.2 Особенности эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия

Понимание концепции сотрудника органов предварительного следствия, связано с учетом специфики их профессиональной деятельности. Служба в органах предварительного следствия требует высокого уровня психологической устойчивости, поскольку деятельность следователей сопряжена с многочисленными стрессовыми ситуациями, высокой эмоциональной нагрузкой и постоянными угрозами для здоровья и жизни.

К психическим трудностям, с которыми сталкиваются сотрудники органов предварительного следствия, можно отнести постоянное напряжение, необходимость принятия сложных решений в условиях давления времени и ограниченных ресурсов, а также взаимодействие с людьми, склонными к агрессии, обману и манипуляциям. Эти факторы создают высокий уровень стресса, что может приводить к выгоранию, тревожности и депрессиям среди сотрудников [20, с. 108].

Негативные факторы службы включают также рабочие условия, связанные с длительными дежурствами, физическим и моральным истощением, а также профессиональными рисками, такими как работа с опасными преступниками и расследование тяжких преступлений. Важно отметить, что сотрудники органов предварительного следствия, работающие по контракту, могут испытывать дополнительные трудности, связанные с неопределенностью контракта, постоянной проверкой их эффективности и стрессом, возникающим от высокой ответственности и необходимости соблюдать жесткие нормативы и правила [34, с. 39].

Следовательно, деятельность персонала органов досудебного следствия подразумевает не только владение специфическими профессиональными умениями, но и крепкую нервно-психическую стойкость, что критично для эффективного решения сложных задач, снижения стрессовых реакций и сохранения высокой производительности

при необходимости одновременного решения нескольких проблем и высоком уровне эмоционального давления.

Перед началом дежурства для обеспечения эмоциональной стабильности критично стимулировать альтруистические эмоции и социально значимые мотивации, акцентируя внимание на важности достигаемых результатов. Важно также ознакомиться с критериями эффективности и методами реализации задач, что помогает в построении уверенности в своих действиях и минимизации переживаний [10, с. 95].

Фундаментальная основа для поддержания эмоциональной стабильности во время выполнения дежурств обусловлена в совершенстве освоенными операционными элементами работы. Профессиональная компетенция напрямую воздействует на адекватность эмоциональных реакций в соответствии с требованиями и целями, что критически важно для успешного выполнения задач [9, с. 78].

Психологическая подготовленность сотрудников перед выполнением заданий в значительной степени определяется адекватностью информирования о предстоящих обязанностях. Наличие обширного профессионального опыта не гарантирует стабильную реакцию на нестандартные ситуации. Известны примеры, когда даже у ветеранов труда возникают эмоциональные нарушения, снижающие их резистентность к стрессу. Такие случаи могут быть результатом накопленных психологических травм, прошлых эмоциональных неустойчивостей, неудач или невыполнения предписанных процедур [1, с. 73].

Для нейтрализации подобных эмоциональных вспышек критической важности приобретает развитие у работников навыков превращения спонтанных эмоций в управляемые реакции. Обучение методам эмоциональной саморегуляции включает аутогенную тренировку, стимулирование активных действий, анализ личного состояния, смену фокуса внимания, учет эмоциональных условий, контроль экспрессии

эмоций, регулирование ритма дыхания, осмысление сенсорных восприятий, а также выполнение физических упражнений. Все это способствует укреплению психологического баланса и повышению способности сотрудников справляться с эмоциональными вызовами в профессиональной деятельности [5, с. 107].

Манифестации эмоционального дисбаланса часто связывают с недостатком знаний в психологической сфере, неурегулированными личными вопросами и уменьшением мотивационного потенциала среди работников. Контроль над эмоциями реализуем, однако это требует культивирования резистентности, активации конструктивного поведения через систематические практики и обучения, направленные на улучшение определенных навыков. В процессе этого ключевое значение имеют образцы поведения от высшего звена управления, а также постоянное поддержание дисциплинированности, единства и организованной деятельности в команде.

Исследовательский анализ, проведенный экспертами психологической службы МВД России, показал, что специфика работы сотрудников правоохранительных органов, включая иррегулярный график, контакты с антисоциальными элементами, включая преступников, и неуклонная необходимость вложения эмоциональных и физических усилий в процессы предупреждения преступлений, существенно уменьшает функциональные возможности организма. Это ведет к риску профессионального выгорания, потребляя повышенные умственные и эмоциональные затраты от работников дознания, повышает необходимость в их высокой стрессоустойчивости и психологической адаптации к экстремальным условиям [41, с. 72].

Продолжительное воздействие стрессоров, неизбежность опасности для жизни, высокий риск получения травм или смерти, а также значительная частота травматических случаев предъявляют строгие требования не только

к уровню профессиональной подготовки, но и к психологическим характеристикам индивида, обеспечивающим способность к эффективным действиям в условиях кризисных и экстремальных ситуаций [43, с. 160].

Исходя из научных работ и экспертных оценок примечательных психологов, в том числе А.И. Адаева, Л.М. Аболина, В.А. Васильева, А.А. Волкова, П.А. Корчемного, Е.П. Крупника, И.С. Кона, К.К. Платонова, А.В. Родионова, А.М. Столяренко, В.Н. Смирнова, А.А. Цоя, В.Э. Чудновского и Г.С. Човдыровой, выявлено, что ключевая психологическая характеристика для сотрудников правоохранительных органов – это психическая устойчивость. Это качество необходимо для эффективного реагирования на экстремальные и стрессовые ситуации, которые часто возникают в процессе выполнения служебных обязанностей.

В различных источниках, посвященных эмоциональной устойчивости, понятие «устойчивость» имеет несколько трактовок. В разных странах этот термин может означать «прочный», «стабильный», «стойкий», «крепкий», «твердый». В «Словаре синонимов русского языка» приводятся такие синонимы, как «стабильность» и «равновесие». В словаре А. Ребера устойчивость характеризует индивида, чье поведение относительно надежно и последовательно [Цит. по: 48, с. 82].

В многообразных публикациях, посвященных резилиентности, интерпретации термина «устойчивость» различаются. В разных культурных контекстах он может указывать на «надёжность», «стабильность», «непоколебимость», «прочность», «устойчивость». В «Словаре синонимов русского языка» этому понятию соответствуют такие значения как «стабильность» и «баланс». Согласно словарю А. Ребера, устойчивость описывает личность, чьи действия отличаются значительной надёжностью и последовательностью [Цит. по: 48, с. 82].

Психологическая резистентность работников правоохранительных органов, занимающихся расследованиями, является ключевым элементом

их профессиональной компетентности для работы в крайне тяжелых обстоятельствах. Эта способность представляет собой интегральную черту личности, способствующую поддержанию устойчивости и работоспособности под давлением разнообразных стрессовых факторов и испытаний в процессе служебного взаимодействия.

Полицейский – это работник, чьи профессиональные обязанности предполагают регулярное противостояние с непредвиденными и часто рискованными ситуациями, нагружающими его психическое и физическое здоровье стрессом [59, с. 19].

Основная миссия образовательных учреждений для органов следствия заключается в развитии у будущих сотрудников способности устойчиво реагировать на специфические аспекты оперативной деятельности. К таким аспектам относятся: высокая напряженность рабочего процесса, значимая ответственность, существенные риски и опасности, дефицит времени, неопределенность ситуаций, а также внезапные происшествия. Элементы деятельности, оказывающие интенсивное влияние на эмоциональное состояние, включают обращение с пострадавшими, вид крови, трупов и травм, что требует устойчивости психики. Обучение включает методы психологического противоборства, направленные на развитие навыков ведения взаимодействия с лицами, представляющими сопротивление деятельности следователя, включая умение справляться с психологическим давлением как со стороны правонарушителей, так и законопослушных граждан, преодолевая их провокации. Также важно обучение управлению конфликтами, которое предполагает анализ причин возникновения споров, понимание их развития и нахождение стратегий для их разрешения. Особое внимание уделяется обучению сохранению самообладания в стрессовых и конфликтных ситуациях с целью эффективного управления собственными эмоциями и поведением [64, с. 323].

Сотрудникам органов предварительного следствия часто приходится действовать в условиях, представляющих опасность для жизни и здоровья, не только их самих, но и их коллег. В этих обстоятельствах они должны обладать навыками саморегуляции, а также умением быстро и точно анализировать сложные и критические ситуации. Способность к оперативному принятию обоснованных мер в подобных сценариях значительно повышает эффективность исполнения профессиональных обязанностей, минимизируя риск возникновения экстренных инцидентов и прерываний в работе сил внутренней безопасности [53, с. 253].

Когда работник не в состоянии контролировать свое эмоциональное состояние, это может вызвать негативные последствия, включая серьезные нарушения в работе. Это влияет как на его личную продуктивность, так и на общую атмосферу в коллективе. Следствием такой нестабильности часто является ухудшение профессиональной деятельности и снижение общей эффективности исполнения рабочих задач.

Следователи предварительного следствия сталкиваются с рядом стрессоров, таких как высокая психоэмоциональная нагрузка, что нередко приводит к профессиональному выгоранию, утомлению и негативным эмоциональным реакциям. Эти факторы отрицательно сказываются на эффективности их работы. В этом контексте обучение техникам психологической саморегуляции является критически важным для поддержания уровня профессионализма служащих в данных условиях [49, с. 288].

Наивысшие показатели эффективности в профессиональной деятельности достигают те работники, которые обладают стойкой нервной системой и способностью адаптироваться к вызовам. Они владеют навыками не только оптимального распределения своих физических и умственных ресурсов, но и умения поддерживать необходимый уровень

психоневрологической стабильности, проявляя устойчивость к стрессу в условиях профессиональных испытаний [63, с. 253].

Изучение материалов позволяет утверждать, что следователи, активно участвующие в образовательных программах и проявляющие инициативность в учебе, демонстрируют лучшие результаты в преодолении профессиональных вызовов и сохранении психологического благополучия.

Интенсивная потребность в освоении новых навыков и техник для эффективной работы против стрессоров, креативное отношение к себе и окружающему миру, а также желание изучать методы психологии (как нейролингвистическое программирование, психосинтез, коллективные терапевтические сессии и социально-психологические тренинги) могут способствовать тому, чтобы персонал эффективно управлял своими эмоциональными реакциями. Это ведет к минимизации отрицательного влияния негативных ситуаций и развитию психологической устойчивости сотрудников силовых структур [66, с. 242].

Такие практические занятия и тренинги играют огромную роль, их ценность подтверждается психологической закономерностью: человек, который несколько раз сталкивался с трудными ситуациями и успешно преодолевал их, имеет гораздо больше шансов сохранить спокойствие и уверенность в себе в случае повторения экстремальных условий, по сравнению с тем, кто никогда не испытывал подобных испытаний.

Таким образом, эмоциональная устойчивость сотрудников органов предварительного следствия играет ключевую роль в их профессиональной эффективности в условиях стресса. Способность контролировать эмоции и быстро адаптироваться к изменяющейся обстановке влияет на успешное выполнение задач и снижение риска профессиональных срывов. Регулярная психологическая подготовка и освоение техник саморегуляции укрепляют личную готовность к сложным ситуациям.

1.3 Модель исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия

Метод моделирования является инструментом исследования во множестве дисциплин, в том числе в области психологии и педагогики. Этот подход подвергается анализу в научных работах таких ученых, как С.И. Архангельский, В.Г. Афанасьев, Ю.К. Бабанский и др. В рамках нашего исследования использованы методологические разработки В.И. Долговой. Согласно определениям в литературе, модель представляет собой концептуальный или физический объект, который в упрощенной форме воспроизводит важнейшие свойства объекта изучения и его основные атрибуты, релевантные для конкретных задач моделирования [48, с. 132].

Применение моделей значительно усиливает понимание и структурирование данных о рассматриваемом явлении, обеспечивая основу для его эффективного использования и контроля. Модель предоставляет либо визуальное, либо детальное описание анализируемого процесса. Этот инструмент выделяется благодаря трем ключевым характеристикам: простоте, наглядности и информационной насыщенности. В.И. Долгова определяет модель (в обширном понимании) как упрощенный мысленный или символический образ объекта или группы объектов [15, с. 12].

Процесс проектирования модели, направленной на формирование эмоциональной устойчивости у сотрудников органов предварительного следствия, включает несколько ключевых этапов:

1. Анализ модели. На начальном этапе проводится изучение модели, что предполагает: анализ процесса развития изучаемого явления и постановку основной проблемы; детальное описание предмета исследования; определение методологических основ, то есть подбор подходящих методик для изучения; постановку целей и задач

проектирования, а также их соотнесение с целями и задачами будущей модели.

2. Разработка модели. Этот этап включает в себя создание модели, что предполагает: уточнение взаимосвязей между ключевыми компонентами изучаемого объекта; определение субъекта моделируемого процесса; выбор методов и методик исследования; установление функциональной направленности, содержания, методов, средств и форм моделируемого процесса; выявление педагогических условий, необходимых для успешного достижения поставленных целей.

3. Анализ функционирования модели. На заключительном этапе осуществляется проверка модели в контексте решения поставленных задач, включающая её использование в опытно-экспериментальной работе; анализ и интерпретацию полученных результатов; определение основного результата, который должен быть достигнут в ходе реализации модели, с обоснованием технологии его достижения и описанием инструментов диагностики [60, с. 160].

«Дерево целей» исследования формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия представлено на рисунке 1.

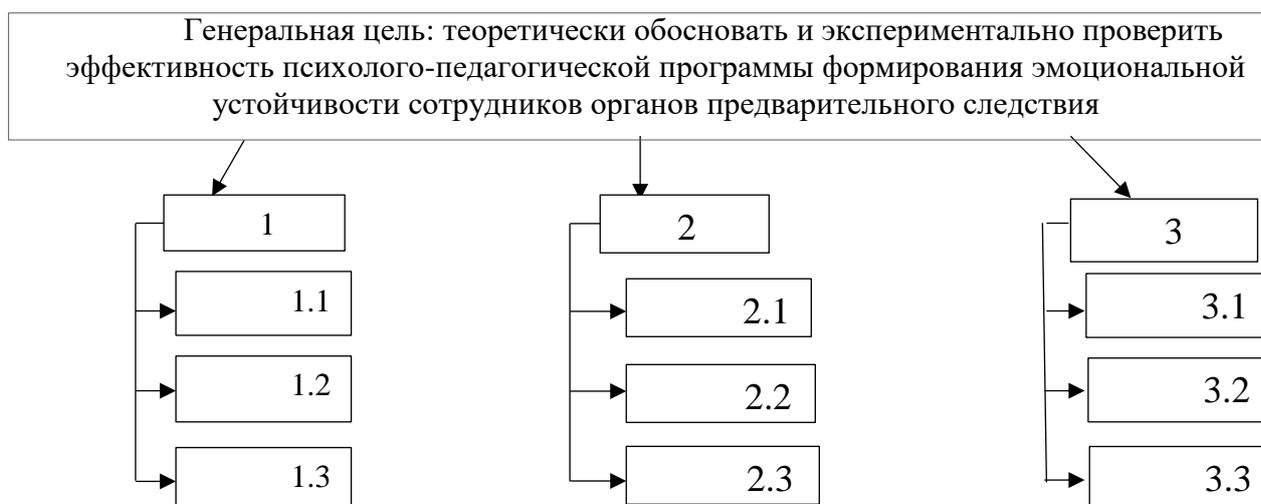


Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия

1. Изучить теоретический аспект формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

1.1. Проанализировать феномен эмоциональной устойчивости в психолого-педагогической литературе.

1.2. Изучить психологические особенности эмоциональной устойчивости у сотрудников органов предварительного следствия.

1.3. Создать модель формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

2. Провести исследование эмоциональной устойчивости у сотрудников органов предварительного следствия.

2.1. Прописать этапы методы и методики исследования.

2.2. Составить характеристику выборки и проанализировать результаты исследования

3. Провести опытно-экспериментальное исследование по формированию эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

3.1. Составить программу формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования по формированию эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

3.3. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Перейдем к моделированию процесса формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность психолого-педагогической программы формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

Модель формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия содержит 4 блока: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический.

Теоретический блок предполагает анализ, синтез и обобщение психолого-педагогической литературы, на основании которой разработано «Дерево целей» и модель исследования.

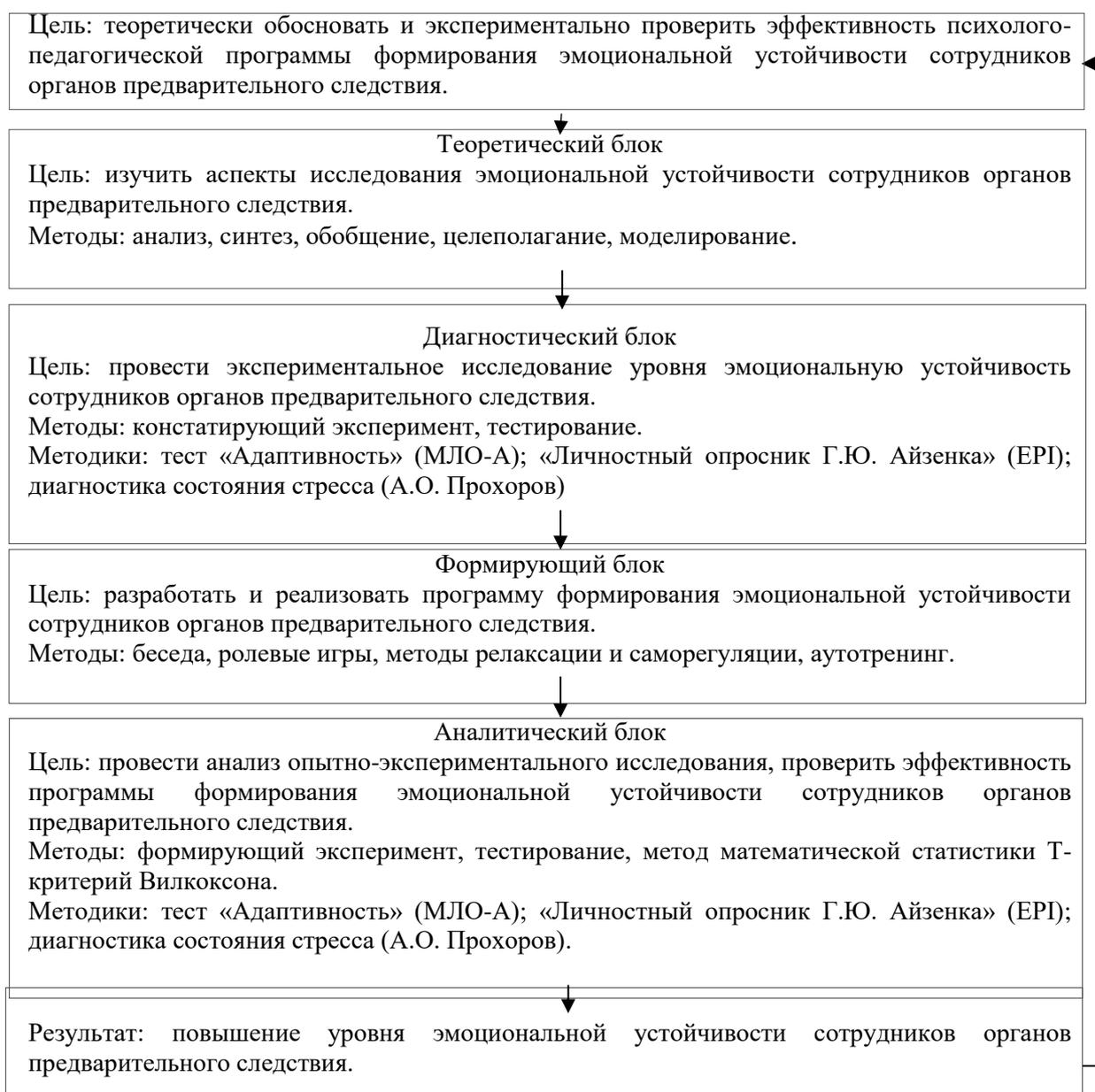


Рисунок 2 – Модель исследования формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия

Диагностический блок отражает проведение диагностики эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного

следствия с помощью методик: многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина; «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (ЕРІ); диагностика состояния стресса (А.О. Прохоров).

Формирующий блок отражает программу формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

Аналитический блок представляет собой разработку и реализацию программы формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия. Методы, применяемые на данном этапе: формирующий эксперимент, тестирование, метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона.

На основе анализа психолого-педагогических исследований было составлено «дерево целей» и разработана модель формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия, включающая теоретический, диагностический, формирующий и аналитический блоки. Целью является теоретическое изучение и экспериментальная проверка возможностей формирования эмоциональной устойчивости в профессиональной деятельности.

Модель проектировалась поэтапно: определены цели, задачи, методы, средства, педагогические условия и ключевой субъект процесса. Учтены взаимосвязи компонентов, подобраны диагностические методики и выработано содержание каждого блока модели.

Эффективность модели проверялась в ходе опытно-экспериментальной работы, проводился анализ результатов, соответствие целей и задач итогам моделирования, а также обоснование используемых психолого-педагогических технологий.

Выводы по главе 1

Эмоциональная устойчивость представляет собой сложное личностное образование, отражающее способность сохранять внутреннее равновесие и эффективно действовать в условиях эмоционального напряжения. В теориях различных авторов она трактуется как стабильность эмоциональных реакций (И.И. Чесноков), способность к эмоциональному самоконтролю и целенаправленному поведению (А. Анастаси), проявление динамики и гибкости психоэмоциональных процессов (М.И. Дьяченко, В.А. Пономаренко), а также как интегративная характеристика личности (П.И. Зильберман). Несмотря на множественные исследования, понятие остаётся многоаспектным и требует дальнейшего осмысления, особенно в контексте профессиональной деятельности.

В условиях оперативно-служебной деятельности органы предварительного следствия предъявляют повышенные требования к стрессоустойчивости и эмоционально-волевой подготовленности сотрудников. Постоянное взаимодействие с криминальной средой, работа в условиях риска, сильные физические и психоэмоциональные нагрузки становятся ключевыми стрессогенными факторами. В связи с этим актуализируется необходимость формирования устойчивых личностных качеств, включающих эмоциональную саморегуляцию, психологическую стабильность и способность эффективно выполнять профессиональные задачи в экстремальных ситуациях.

Анализ научной литературы и практики позволил разработать модель формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия, включающую теоретический, диагностический, коррекционно-развивающий и аналитический блоки. Внедрение модели направлено на развитие ключевых психологических характеристик через реализацию специально организованной программы, что способствует укреплению готовности к служебной деятельности и сохранению психоэмоционального здоровья сотрудников.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ

2.1 Этапы, методы, методики исследования

Организация исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия проходила в три этапа:

1. Поисково-подготовительный. Формулирование и обоснование проблемы исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия, актуальность и важность ее решения в настоящее время. Подборка специализированной литературы и других источников по данному вопросу. Углубленное изучение, детальный анализ научно-методической литературы, научно-исследовательских работ, касающихся проблемы исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия. Применение метода целеполагания и моделирования к решению заявленной проблемы.

2. Опытно-экспериментальный. Проведение констатирующего эксперимента, обработка результатов, тестирование с использованием психодиагностических методик: тест «Адаптивность» (МЛЮ-А); Айзенка Г.Ю. (нейротизм); диагностика состояния стресса (А.О. Прохоров). Затем полученные результаты были обработаны, выражены в виде диаграмм и сведены в общие таблицы. Разработана и реализована программа формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

3. Контрольно-обобщающий. Проведение повторной диагностики. Проведение анализа и обобщение полученных результатов исследования, систематизация результатов. Проверка гипотезы, разработка технологической карты внедрения результатов исследования в практику по

формированию эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

Методы и методики исследования:

1. Теоретические: анализ литературы, синтез, обобщение, целеполагание, моделирование.
2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование.
3. Психодиагностический: по методикам: тест «Адаптивность» (МЛО-А); «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (ЕРІ); диагностика состояния стресса (А.О. Прохоров).
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:

Анализ – это детальное исследование или изучение чего-либо, основанное на разборе его составных частей и анализе свойств. Этот процесс может быть, как мысленным, так и физическим, и часто используется в научных исследованиях для выявления особенностей и закономерностей в изучаемом объекте или явлении. Аналитические методы настолько распространены в научном сообществе, что термин «анализ» часто становится синонимом общего понятия исследования [61, с. 89].

Процедуры анализа обычно включены в любое научное исследование и могут формировать начальный этап, а порой и завершающий этап, познавательного процесса. Однако анализ остается важным на различных этапах познания, где он может способствовать глубокому пониманию и выделению ключевых характеристик объекта или явления [62, с. 7].

Синтез – это процесс объединения результатов с целью формирования или проектирования целостного представления. Этот метод включает в себя комбинирование различных элементов, идей или компонентов для создания нового, интегрированного целого. В ходе синтеза, различные аспекты или

части объединяются с учетом их взаимодействия и влияния друг на друга, что позволяет формировать более полное и комплексное понимание объекта или концепции. Синтез является ключевым этапом в творческих и инновационных процессах, а также способствует созданию новых исследовательских подходов и решений [56, с. 288].

Обобщение представляет собой процесс умозаключения, который позволяет переходить от частных фактов или конкретных событий к их обобщённому представлению в мышлении (индуктивное обобщение); или же от определённой мысли к другой, более универсальной (логическое обобщение). Эти когнитивные переходы придерживаются специализированных правил мышления. Обобщение тесно связано с такими умственными операциями, как абстрагирование, анализ, синтез и сравнение, и является частью широкого спектра индуктивных рассуждений [35, с. 98].

Целеполагание – это практическое осмысление собственной деятельности, включающее постановку конкретных целей и их последующее достижение. Этот процесс включает в себя разработку четких и реалистичных целей, осознание их значимости, а также определение конкретных шагов и ресурсов, необходимых для их реализации. Целеполагание выполняет важные методические и методологические функции. Оно является реальным интегратором действий в системе «цель – средства достижения – результат деятельности» и обеспечивает функционирование факторов, определяющих ход деятельности: интересов, потребностей, мотивов и стимулов [21, с. 122].

Моделирование – создание и исследование моделей объектов, явлений или процессов, реально существующих для выяснения этих явлений, а также для предсказания явлений, представляющих интерес для исследователя [15, с. 123].

Во втором и третьем блоках анализируются научные и практические подходы, подтверждающие гипотезы, основанные на теоретических данных и методологиях.

Эксперимент – это метод исследования явлений через намеренное внесение изменений в условия для достижения исследовательских целей или корректировку процесса в нужном направлении [13, с. 111].

Констатирующий эксперимент представляет собой метод в психологии, цель которого – подтверждение наличия конкретного явления или фактора. Этот тип эксперимента требует строгого соблюдения методических условий, так как его задача заключается в точном определении текущего состояния исследуемого объекта. Эксперимент проводится только если исследователь стремится фиксировать текущее положение вещей и уровень выраженности изучаемой характеристики. Основная цель констатирующего эксперимента – измерение уровня развития исследуемого феномена и сбор данных для планирования последующих аналитических или формирующих экспериментов [17, с. 26].

Формирующий эксперимент – это метод, при котором исследователь активно воздействует на испытуемого с целью изучения изменений в его психике или поведении. Этот метод позволяет исследователю наблюдать и анализировать, какие изменения происходят в психической сфере испытуемого в результате данного воздействия [71, с. 106].

Тестирование является важным инструментом психодиагностики, подразумевающим использование унифицированных тестов и заданий для аккуратного измерения индивидуальных различий субъектов. Этот процесс включает в себя выполнение испытуемыми специфических действий, таких как решение проблем, рисование или сочинение историй по предложенным образцам, на основе чего психолог может анализировать и оценивать приобретенные навыки, знания, черты личности и другие аспекты. Тесты обладают определенной системой оценки, что позволяет объективно

оценивать текущие способности и компетенции с заданной степенью точности. результаты тестирования помогают определить степень развития соответствующих качеств у человека [69, с. 123].

Опрос – это метод сбора данных, заключающийся в устной или письменной форме задавания вопросов исследуемому с целью получения информации о его мнениях, установках, поведении, эмоциях или других аспектах психической деятельности и личности [19, с. 140].

В практической части исследования были подобраны методики, для выявления показателей эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

В нашем исследовании мы использовали следующие методики:

- многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина;
 - «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (ЕРІ);
 - диагностика состояния стресса (А.О. Прохоров).
- «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (ЕРІ).

Данный личностный опросник предназначен для диагностики и изучения индивидуально-психологических особенностей и характерологических проявлений лиц подросткового возраста от 10 до 15 лет, однако, данная методика, по нашему мнению, подходит и для определения нейротизма следователей. Диагностика свойств темперамента по методике ЕРІ может проводиться в индивидуальной и в коллективной форме. Если диагностика проводится в классе, желательно, чтобы участвующие сидели по одному. Методика состоит из следующего комплекта: тестовый материал (текст вопросов), бланки для раздачи участвующим, ключ для обработки результатов. Опросник содержит 57 вопросов и позволяет определить уровень стабильности/нестабильности (нейротизма).

Перед началом работы с данным тестом, организатору тестирования целесообразно пройти тестирование по этой методике самостоятельно, выполнить обработку полученных результатов и только после этого проводить тестирование с обучающимися. В большей степени данная рекомендация относится к специалистам, не имеющим базового психологического образования.

Полученные результаты тестирования имеют важное значение при определении и коррекции профессиональных планов. Темперамент является врожденной характеристикой, практически не меняющейся в течение всей жизни человека.

В нашем исследовании мы рассматривали шкалу стабильности/нестабильности (нейротизма). Нейротизм представляет собой степень эмоциональной устойчивости личности. Чем выше балл по данной шкале у испытуемого, тем он более подвижен, нетерпелив, а также склонен к перепадам настроения. В ситуациях стресса человек с высоким уровнем нейротизма характеризуется высокой степенью раздражительности, агрессией, либо склонен к паническим реакциям. Соответственно человек с низким уровнем нейротизма напротив, отличается большим спокойствием, уравновешенностью, способен сохранять самообладание в стрессовых ситуациях.

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ), разработанный А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным, является инструментом, позволяющим измерить уровень адаптивности сотрудников ВНГ. Опросник оценивает такие параметры, как: способность к адаптации, устойчивость к нервно-психическим расстройствам и моральную нормативность.

Опросник содержит 165 вопросов, на которые необходимо отвечать быстро, не раздумывая долго. Вопросы охватывают различные аспекты самочувствия, характера и поведения. Для получения точных результатов

важно отвечать честно, опираясь на первое пришедшее в голову решение. Методика не предполагает «правильных» или «неправильных» ответов, поэтому не стоит пытаться угадать, какой ответ является предпочтительным.

Если вы согласны с утверждением, обозначьте это в соответствующей ячейке анкеты знаком «+». В случае несогласия используйте знак «-». Убедитесь, что порядковый номер вопроса точно соответствует номеру ячейки. Не оставляйте вопросы без ответа. При возникновении вопросов или недопониманий, просим вас поднять руку для получения помощи.

Методика А. О. Прохорова для диагностирования стресса помогает определить характеристики реагирования на стрессовые нарушения, а также анализирует степень саморегуляции и эмоциональной лабильности под давлением. Данный инструмент адаптирован для применения во взрослой популяции старше 18 лет и не ограничен по образовательному уровню, социальному статусу или профессиональной сфере.

Чтобы пройти этот опрос, отметьте кругом номера вопросов, на которые ваш ответ будет положительным.

Метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона.

Критерий Вилкоксона служит для исследования изменений в поведении или характеристиках одной группы субъектов под влиянием различных условий. Этот не параметрический метод позволяет определить направление и масштабы изменений. Он особенно ценен при анализе умеренных по величине изменений, например, изменений на уровне 10-15% от исходного значения, что делает его идеальным инструментом для точной оценки малых сдвигов [57, с. 35].

Метод основывается на сравнении модулей разностей между парными измерениями. Сначала определяются абсолютные значения различий, которые затем ранжируются от наименьшего к наибольшему. После этого отдельно суммируются ранги, соответствующие положительным и

отрицательным изменениям. При случайных колебаниях данные суммы приблизительно равны. Если же преобладают сдвиги в определённую сторону, одна из сумм будет заметно меньше другой.

Процедура расчета T-критерия Вилкоксона включает этапы:

1. Составление списка участников в произвольном порядке.
2. Вычисление разницы между значениями двух измерений и определение характера изменений.
3. Ранжирование абсолютных значений разностей с присвоением рангов и подсчёт общей суммы.
4. Отбор рангов, относящихся к нетипичным сдвигам, и суммирование этих рангов (получается значение Тэмп).
5. Сравнение Тэмп с критическим значением, соответствующим размеру выборки. Если Тэмп меньше критической величины, это указывает на статистически значимое преобладание изменений в одном направлении.

Критерий Вилкоксона обеспечивает объективную оценку различий между двумя состояниями и позволяет отличать устойчивые тенденции от случайных флуктуаций.

В рамках нашего исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия перед несением службы мы выделили три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. Для проведения исследования использовался комплекс различных методов и методик, направленных на оценку эмоциональной устойчивости сотрудников перед выполнением служебных обязанностей.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Исследование проводилось в 2024 году в Следственной части Главного следственного управления Главного управления МВД России по

Челябинской области. В экспериментальном исследовании участвовали аттестованные сотрудники, численностью 30 человек. Из них 28 мужчин и 2 женщины. Возраст испытуемых от 25 до 40 лет.

Коллектив сотрудников характеризуется высокой сплоченностью и дружелюбной атмосферой, где каждый готов поддержать другого. Все участники коллектива ясно осознают общие цели, которые разделяются и признаются каждым. Взаимодействие между сотрудниками строится на принципах взаимной помощи, и в коллективе преобладают нормы, соответствующие общечеловеческим моральным ценностям.

Следует подчеркнуть, что официальные нормы, предписанные управленческой иерархией и законом, эффективно сочетаются с неформализованными культурными практиками и обычаями. Взаимодействие формальных и неформальных структур организации укрепляет корпоративное единство, что способствует укреплению дружелюбных связей между сотрудниками в отсутствие конфликтов. Руководство и коллектив применяют конструктивные подходы в общении с членами команды, активно поощряя признание достижений и поддержку креативных предложений. Такая среда способствует повышению лояльности сотрудников, которые ценят возможность вносить вклад в развитие своего рабочего сообщества.

Психологический климат в команде можно оценить как устойчивый. Сотрудники сохраняют активное общение и за пределами офиса, и их семьи также вовлечены во взаимодействие друг с другом.

Рассмотрим результаты, которые мы получили с помощью многоуровневого личностного опросника «Адаптивность» (МЛЮ-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина, которые представлены в таблице 2.1 ПРИЛОЖЕНИЯ 2 и на рисунке 3.

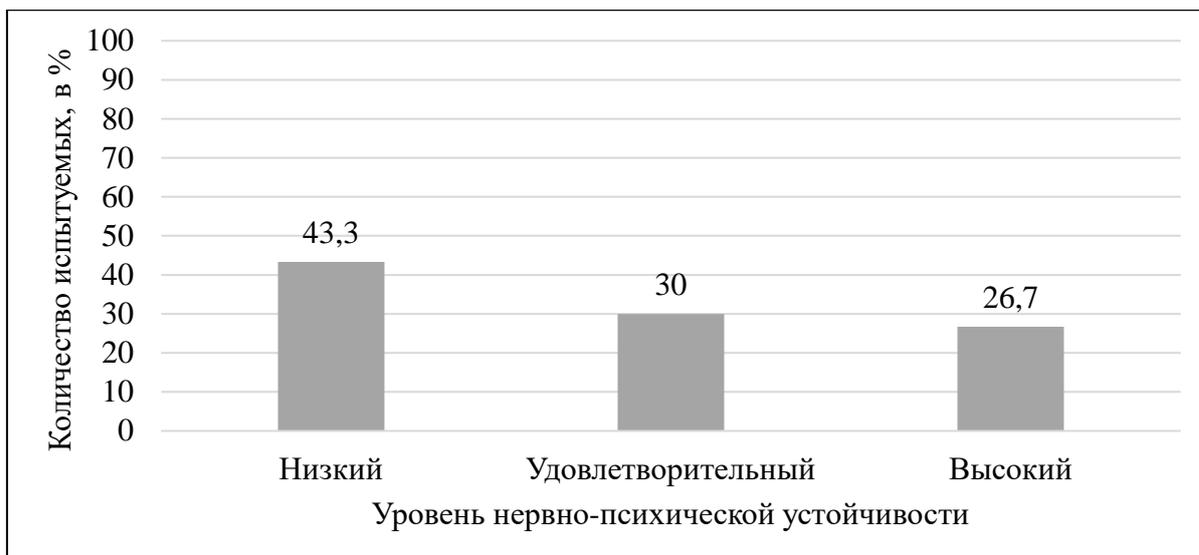


Рисунок 3 – Результаты исследования эмоциональной устойчивости сотрудников предварительного следствия по методике «Адаптивность» (МЛЮ-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина

У 43,3 % (13 человек) выявлен низкий уровень нервно-психической устойчивости. У сотрудников, продемонстрировавших низкий уровень нервно-психической устойчивости, наблюдаются признаки эмоционального выгорания, усталости и психологических трудностей, связанных с профессиональной деятельностью. Эти сотрудники могут испытывать следующие проблемы: эмоциональное истощение, снижение работоспособности, повышенная тревожность и депрессия, риски для здоровья, профессиональные проблемы.

Средний уровень нервно-психической устойчивости наблюдается у 30 % (9 человек). Эти сотрудники демонстрируют определенную степень адаптации к стрессовым ситуациям, однако они все еще подвержены психологическому напряжению и могут испытывать трудности в длительных и экстремальных условиях работы. Средний уровень устойчивости может проявляться в следующих аспектах: трудности с эмоциональной регуляцией, колебания в профессиональной деятельности, психоэмоциональное перенапряжение, необходимость в дополнительной поддержке.

Высокий уровень нервно-психической устойчивости отмечен у 26,6 % (8 человек). Эти сотрудники демонстрируют отличную способность справляться с эмоциональными и психологическими нагрузками, сохраняя спокойствие и эффективность даже в самых сложных и стрессовых ситуациях. У них наблюдаются следующие качества: уверенность в себе, эмоциональная стабильность, хорошие коммуникативные навыки, устойчивость к стрессу, способность к саморегуляции.

Рассмотрим результаты исследования, полученные по методике «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (EPI), которые представлены в таблице 2.2 ПРИЛОЖЕНИЯ 2 и на рисунке 4.

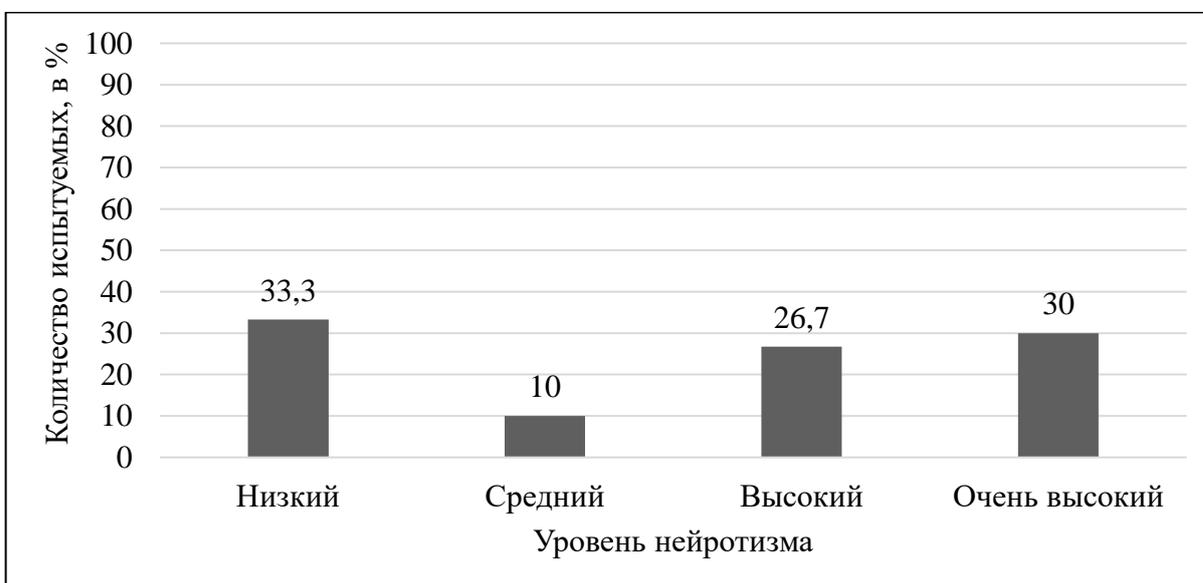


Рисунок 4 – Результаты исследования эмоциональной устойчивости сотрудников предварительного следствия по методике «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (EPI)

На рисунке 4 мы видим, что низкий уровень нейротизма характерен для 33,3 % (10 человек); средний уровень преобладает у 10 % (3 человека); 26,7 % (8 человек) показали высокий уровень нейротизма; у 30 % (9 человек) выявлен очень высокий уровень нейротизма.

На основании полученных результатов мы можем сделать следующие выводы. Испытуемые, набравшие высокие баллы по данной шкале (высокий нейротизм), обычно характеризуются подвижностью, нетерпеливостью и

изменчивостью настроения. Их активность может быть неравномерной, проявляясь то в энтузиазме, то в апатии. В стрессовых ситуациях они могут становиться раздражительными, агрессивными или подверженными панике.

Сотрудники, которые набрали низкие баллы по показателю «нейротизм» характеризуются как спокойные и уравновешенные, которых трудно вывести из себя. В профессиональной деятельности они проявляют настойчивость и плановость. Их отношения с окружающими обычно являются ровными и спокойными, и они способны сохранять самообладание в стрессовых ситуациях.

Нейротизм, как психологический показатель, отражает склонность к переживанию негативных эмоций, таких как тревога, депрессия, раздражительность, нервозность и нестабильность настроения. В зависимости от уровня нейротизма сотрудники могут проявлять разные реакции на стрессовые ситуации и взаимодействовать с окружающими по-разному. Результаты исследования показывают, что сотрудники с разными уровнями нейротизма демонстрируют различные подходы к стрессовым ситуациям, а также отличаются по своим эмоциональным реакциям и способности к адаптации. Важно учитывать эти различия при разработке программ психолого-педагогической помощи и поддержки, чтобы повысить общий уровень стрессоустойчивости и профессиональной эффективности сотрудников.

Рассмотрим результаты диагностики, полученные по методике диагностики состояния стресса (А.О. Прохоров), представленные в таблице 2.3 ПРИЛОЖЕНИЯ 2 и на рисунке 5.

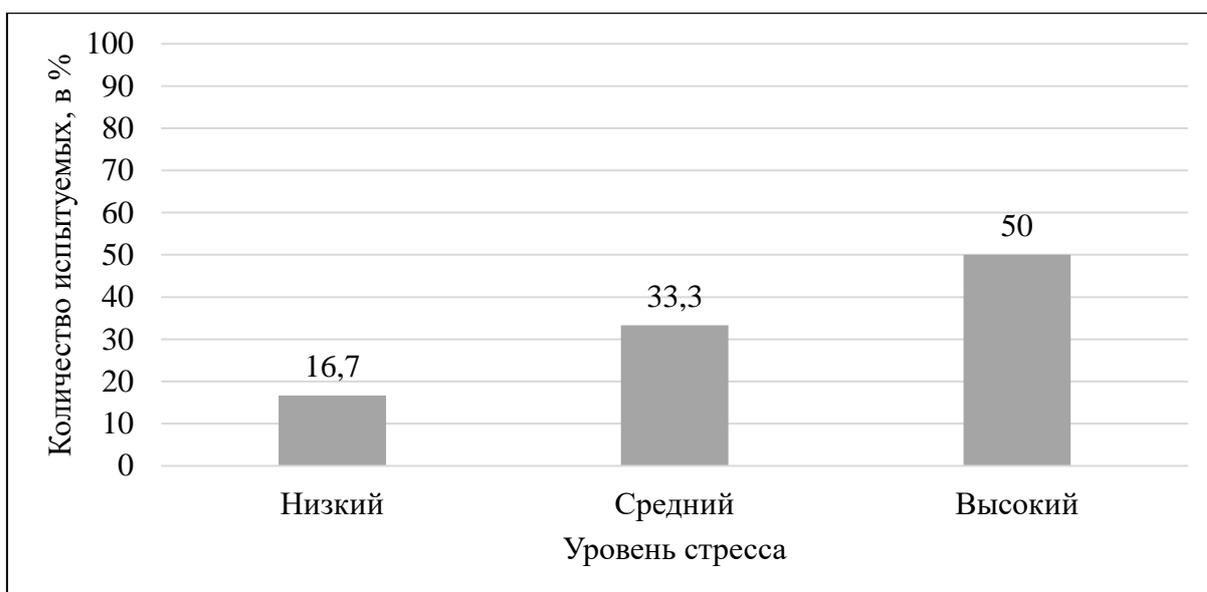


Рисунок 5 – Результаты исследования эмоциональной устойчивости сотрудников предварительного следствия по методике диагностики состояния стресса (А.О. Прохоров).

Результаты методики показали, что у половины сотрудников 50 % (15 человек) высокий уровень устойчивости к неблагоприятным условиям профессиональной деятельности. Это указывает на их способность успешно справляться с трудностями и стрессовыми ситуациями, что делает их готовыми к выполнению служебных обязанностей. Сотрудники, продемонстрировавшие высокий уровень устойчивости, способны эффективно справляться с трудностями и стрессовыми ситуациями, сохраняя спокойствие и ясность мысли. Они обладают высокой стрессоустойчивостью, что позволяет им не только успешно выполнять служебные обязанности, но и сохранять психическое равновесие в условиях профессиональных стрессов и экстремальных ситуаций.

В то же время выявлено 16,7 % (5 человек) со слабым уровнем устойчивости к неблагоприятным условиям профессиональной деятельности. Причиной такого состояния могут быть накопившаяся усталость, конфликты в коллективе или семейные проблемы. Таким сотрудникам рекомендуется индивидуальная работа с психологом для устранения факторов, снижающих их устойчивость к стрессу. Эти

сотрудники испытывают трудности в условиях стресса и давления, что может быть связано с эмоциональным истощением, усталостью или внешними факторами, такими как конфликты в коллективе или проблемы в личной жизни. В ситуациях высокого стресса они могут терять самообладание и неадекватно реагировать на происходящее, что значительно снижает их профессиональную эффективность.

У 33,3 % (10 человек) был зафиксирован умеренный уровень устойчивости к неблагоприятным условиям профессиональной деятельности. Такие сотрудники не всегда способны адекватно реагировать на стрессовые факторы, хотя в некоторых случаях они могут сохранять самообладание. Однако даже незначительные проблемы могут вывести их из равновесия, что требует дополнительной поддержки и работы над повышением их устойчивости. Эти сотрудники в большинстве случаев могут справляться с трудными ситуациями, но в условиях сильного стресса или перегрузки их способность к адекватной реакции ограничена. Хотя они могут сохранять спокойствие в некоторых ситуациях, даже незначительные проблемы или изменения в рабочем процессе могут вывести их из равновесия.

Результаты диагностики устойчивости сотрудников органов предварительного следствия к неблагоприятным условиям профессиональной деятельности свидетельствуют о разнообразии психологических состояний и различной способности сотрудников справляться с трудными ситуациями.

Анализ результатов позволил сделать выводы о том, что уровень эмоциональной устойчивости у большинства сотрудников высок. В частности, 50 % (15 человек) продемонстрировали умение контролировать свои эмоции в стрессовых ситуациях. Эти сотрудники сохраняют самообладание, избегают импульсивных и необдуманных реакций, а также не склонны к поиску виноватых в негативных событиях.

Слабый уровень устойчивости к неблагоприятным условиям профессиональной деятельности был выявлен у 16,7 % (5 человек). Для них характерен повышенный риск переутомления и истощения. Они чаще других теряют контроль над эмоциями в стрессовых и экстремальных ситуациях, что может сказываться на их профессиональной деятельности и общем состоянии.

Опираясь на полученные результаты, мы пришли к выводу, что эмоциональная устойчивость сотрудников органов предварительного следствия характеризуется низким уровнем.

На основе проведенного анализа можно сделать вывод, что среди сотрудников органов предварительного следствия существует группа с низким уровнем эмоциональной устойчивости. Всего 16,7 % (5 человек) продемонстрировали слабую способность адаптироваться к неблагоприятным условиям профессиональной деятельности, что указывает на повышенный риск переутомления, эмоционального истощения и потери контроля над эмоциями в стрессовых ситуациях. Это требует особого внимания и внедрения программ поддержки для улучшения их эмоциональной устойчивости и предотвращения профессиональных заболеваний.

С учетом специфики профессиональной деятельности сотрудников органов предварительного следствия результаты, полученные по трем методикам, оказались неоднородными. Поэтому участие в программе, направленной на развитие эмоциональной устойчивости, рекомендуется всем участникам исследования.

Выводы по главе 2

Для достижения поставленной цели наше исследование проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий.

Исследование эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия проводилось с помощью комплекса методов и методик: теоретические: анализ, синтез и обобщение, целеполагание, моделирование; эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование. Психодиагностические: многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина; «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (ЕРІ); диагностика состояния стресса (А.О. Прохоров).

Исследование проводилось в 2024 году в Следственной части Главного следственного управления Главного управления МВД России по Челябинской области. В экспериментальном исследовании участвовали аттестованные сотрудники, численностью 30 человек. Из них 28 мужчин и 2 женщины. Возраст испытуемых от 25 до 40 лет.

Результаты диагностики по методике Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина показывают, что у 43,3 % (13 человек) выявлен низкий уровень нервно-психической устойчивости, средний уровень нервно-психической устойчивости наблюдается у 30 % (9 человек), высокий уровень нервно-психической устойчивости отмечен у 26,6 % (8 человек).

Результаты диагностики по методике «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (ЕРІ) показали, что низкий уровень нейротизма характерен для 33,3 % (10 человек); средний уровень преобладает у 10 % (3 человека); 26,7 % (8 человек) показали высокий уровень нейротизма; у 30 % (9 человек) выявлен очень высокий уровень нейротизма.

По диагностике состояния стресса (А.О. Прохоров) выявлено 16,7 % (5 человек) со слабым уровнем устойчивости к неблагоприятным условиям профессиональной деятельности, высокий уровень показали 50 % (15 человек), средний уровень выявлен у 33,3 % (10 человек).

С учетом специфики профессиональной деятельности сотрудников органов предварительного следствия результаты, полученные по трем методикам, оказались неоднородными. Поэтому участие в программе, направленной на развитие эмоциональной устойчивости, рекомендуется всем участникам исследования.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ

3.1 Программа формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия

Создание программы для укрепления эмоционального благополучия работников следственных органов учитывало особенности их работы. Программа сочетает теоретический материал и практические тренинги. Она организована в виде семи сессий по 1,5 часа каждая, раз в неделю.

Программа нацелена на развитие эмоционального резерва, направлена на укрепление эмоциональной устойчивости. Ожидаемый результат включает улучшение эмоциональной стабильности сотрудников следственных органов, частичное снижение фобических реакций и преодоление деструктивных психологических настроений [30, с. 43].

Цель программы: формирование эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

Задачи программы:

1. Развить представления об эмоциональной устойчивости личности и путях ее формирования.
2. Развить способность к самоанализу и регуляции собственного поведения.
3. Повысить уровень эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.
4. Способствовать реализации приобретенных знаний об эмоциональной устойчивости и умений конструктивного поведения в профессиональной деятельности и личной жизни.

Структура программы:

Разработанная программа разделена на 3 функциональных блока: установочный, основной и заключительный.

Установочный блок рассчитан на одно занятие продолжительностью 90 минут, направленное на ознакомительно-лекционную часть, установку доброжелательного контакта, личное и групповое целеполагание.

Основной блок рассчитан на пять занятий продолжительностью 90 минут, предполагающих полное погружение в тематику занятий, направленных на измерение и корректировку уровня нейротизма и повышение эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

Заключительный блок содержит в себе одно завершающее занятие. Предполагает рефлексию и обобщение опыта проведенной работы по формированию эмоциональной устойчивости.

Структура тренингового занятия включает в себя следующие элементы:

- ритуал приветствия – способствует сплочиванию участников группы, создавая атмосферу группового доверия и принятия;

- разминка – способствует настраиванию участников на продуктивную групповую работу, позволяет установить контакт, активизировать членов группы, поднять настроение, снять эмоциональное напряжение. Может проводиться в начале, внутри и в конце занятия. Подбор подачи упражнений осуществляется исходя из актуального состояния группы участников.

- содержание – это совокупность упражнений и приемов, направленных на развитие познавательных процессов, формирование социальных навыков;

- рефлексия – предполагает обмен мнениями и чувствами о проведенном занятии.

Методы: беседа, ролевые игры, методы релаксации и саморегуляции, аутотренинг.

Форма работы: групповая работа.

Материально-техническое оснащение: просторная аудитория, стулья, столы, компьютер, проектор, колонки, тетради для записи основных теоретических понятий эмоциональной устойчивости, а также для решения тренинговых заданий. Бланки тестов для измерения эмоциональной устойчивости.

Целевая группа – сотрудники Следственной части Главного следственного управления Главного управления МВД России по Челябинской области. В экспериментальном исследовании участвовали аттестованные сотрудники, численностью 30 человек. Из них 28 мужчин и 2 женщины. Возраст испытуемых от 25 до 40 лет.

Занятие 1.

Цель: ознакомить участников с понятием эмоциональной устойчивости, способствовать установлению доверительных отношений в группе и создать мотивацию для дальнейшей совместной работы.

Упражнение 1: «Имя и качество».

Цель: установить первый контакт, создать комфортную атмосферу и запустить процесс самораскрытия.

Упражнение 2: «Те, кто...».

Цель: активизация внимания, создание ощущения сплочённости, развитие позитивного эмоционального фона.

Упражнение 3: «Интервью».

Цель упражнения: развитие навыков активного слушания, коммуникативной гибкости, выявление потенциальных неформальных лидеров в группе.

Мини-лекция: «Что такое эмоциональная устойчивость».

Цель: сформировать базовое понимание сущности эмоциональной устойчивости и ее роли в эффективной работе и повседневной жизни.

Занятие 2.

Цель занятия: познакомить участников с понятием фобий и ограничивающих установок; сформировать мотивацию к дальнейшему участию в программе; снизить влияние страхов и навязанных убеждений, мешающих профессиональной и личной самореализации.

Мини-лекция: «Страх и мышление: влияние иррациональных установок в работе следователя».

Цель: дать слушателям общее представление о природе страха и его функциях, а также показать, как иррациональные страхи и ограничивающие установки могут искажать мышление, влиять на поведение и повышать уровень стресса.

Упражнение 1: «Лицом к страхам».

Цель упражнения: снизить эмоциональное напряжение, осознать страхи как преодолимые, создать атмосферу психологического принятия в группе.

Упражнение 2: «Чужие слова».

Цель упражнения: осознать влияние чужих убеждений, научиться отличать своё мнение от навязанного, сформировать внутреннюю опору на собственные ценности.

Завершение занятия.

Обсуждение личных впечатлений от пройденных упражнений. Каждый участник при желании может рассказать, что нового понял о себе, какие внутренние изменения заметил. Небольшая рефлексия в письменной форме: «Что я вынес из этого занятия для себя лично и как могу применить это в своей работе».

Занятие 3.

Цели занятия: познакомить участников с понятием саморегуляции и её основными функциями в повседневной и профессиональной жизни; развить навыки управления собственным эмоциональным состоянием; освоить базовые техники саморегуляции, применимые в условиях стресса и повышенной нагрузки.

Мини-лекция: «Саморегуляция в работе следователя: ресурсы и возможности».

Цель: объяснить значение саморегуляции и её роль в профессиональной устойчивости следователя.

Упражнение 1: «Погружение в неприятное воспоминание».

Цель: повысить осознанность участников в отношении собственных эмоциональных и телесных реакций на стресс, научить распознавать признаки напряжения и заложить основу для развития навыков саморегуляции.

Завершение.

Подведение итогов: участники кратко делятся, что нового узнали и почувствовали. Обсуждение возможного применения полученных знаний в повседневной работе.

Занятие 4.

Цели занятия: познакомить участников с базовыми понятиями и принципами телесно-ориентированного подхода в работе с эмоциональным состоянием; обучить распознаванию и управлению эмоциями через работу с телесными ощущениями и телесной обратной связью; развить внимательность к собственному телу и его реакции на стресс.

Мини-лекция: «Телесное ориентирование как метод саморегуляции».

Цель: дать участникам общее представление о телесно-ориентированной практике, её роли в снижении напряжения и восстановлении внутреннего равновесия.

Упражнение 1: «Погода».

Цель упражнения: развить чувствительность к телесным ощущениям, обучить воспринимать телесную обратную связь, активизировать внутренние ресурсы расслабления и восстановления, а также сформировать доверие в группе.

Завершение занятия.

Цель рефлексии: сформировать осознанность по отношению к телесным реакциям, проанализировать эмоциональные изменения в процессе телесного взаимодействия, укрепить навыки самонаблюдения и саморегуляции.

Занятие 5.

Цели занятия: познакомить участников с природой и функциями эмоций, их влиянием на поведение и психоэмоциональное состояние; сформировать понимание важности контроля эмоционального реагирования в профессиональной деятельности; освоить дыхательные техники как инструмент стабилизации и саморегуляции.

Мини-лекция: «Эмоции и дыхание как взаимосвязанные механизмы».

Цель: развить у участников понимание, что управление эмоциями – это не подавление чувств, а осознанное поведение, в том числе через контроль тела и дыхания.

Упражнение 1: «Лицо под контролем».

Цель упражнения: научиться распознавать невербальные проявления своих эмоций и осознанно управлять выражением лица как инструментом стабилизации внутреннего состояния.

Упражнение 2: «Дыхание – ключ к равновесию».

Цель упражнения: развить осознанность дыхания, научиться делать его медленным и спокойным, что помогает снять тревожность и снизить уровень стресса.

Методика дыхания 2: «Успокой выдох».

Цель упражнения: освоить приём дыхательной стабилизации при эмоциональных перегрузках, восстановить контроль над телом и вниманием.

Рефлексия.

Цель: закрепить опыт самонаблюдения, оценить первые результаты и выявить способы дальнейшей тренировки саморегуляции.

Занятие 6.

Цели занятия: объяснить участникам важность дыхания как инструмента регуляции психоэмоционального состояния; познакомить с принципами диафрагмального дыхания и его физиологическим механизмом; научить применять дыхательные техники для снижения напряжения и достижения внутреннего равновесия.

Мини-лекция: «Диафрагмальное дыхание как способ психоэмоциональной стабилизации».

Цель: познакомить участников с диафрагмальным дыханием как инструментом снижения психоэмоционального напряжения и укрепления саморегуляции.

Упражнение: «Диафрагменное дыхание с элементами релаксации»

Цель упражнения: освоить технику дыхания с участием диафрагмы, развить навык расслабления через управление дыхательным ритмом, снизить уровень внутренней тревожности, восстановить эмоциональное равновесие.

Рефлексия.

Цель: повысить осознанность участников относительно собственного телесного и эмоционального состояния, закрепить ощущение внутреннего покоя, полученное через дыхание.

Занятие 7.

Цели занятия: обобщить и осмыслить опыт, полученный в ходе всей программы; оценить личные изменения и прогресс в развитии

эмоциональной устойчивости; провести диагностику, сравнив результаты с исходными данными; обеспечить завершённость процесса тренинга, поддержать мотивацию на дальнейшее развитие.

Вводная часть: «Точка здесь и сейчас».

Цель упражнения: сконцентрировать внимание участников на текущем занятии, отвлечь от внешних мыслей и переключить на внутреннее состояние.

Круг «Что изменилось за это время?».

Цель упражнения: обеспечить рефлексию и осознание индивидуального роста, усилить внутреннюю мотивацию на дальнейшее самосовершенствование.

Упражнение: «Письмо самому себе».

Цель упражнения: зафиксировать личные достижения, создать внутреннюю поддержку на будущее и сохранить осознание собственного прогресса.

Упражнение: «Ассоциация с программой».

Цель упражнения: создать эмоциональное завершение тренинга, активировать правополушарные процессы интеграции опыта, придать символическое значение пройденному пути.

Заключительный круг: «Что я беру с собой?».

Цель упражнения: подвести итог всей работы, закрепить внутреннюю опору и сформировать готовность к самостоятельному использованию полученного материала.

Таким образом, разработанная программа, направленная на повышение уровня эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия, ориентирована на укрепление психологического здоровья, повышение стрессоустойчивости, психологическую грамотность и формирование устойчивых навыков саморегуляции в условиях профессиональной деятельности.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

В целях проверки эффективности программы формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия, была проведена повторная диагностика по тем же методикам, что и на констатирующем этапе; методы качественной и количественной обработки результатов; Т-критерий Вилкоксона.

Анализ опытно-экспериментального исследования по методике «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина, представлен в таблице 4.1 ПРИЛОЖЕНИЯ 4 и на рисунке 6.

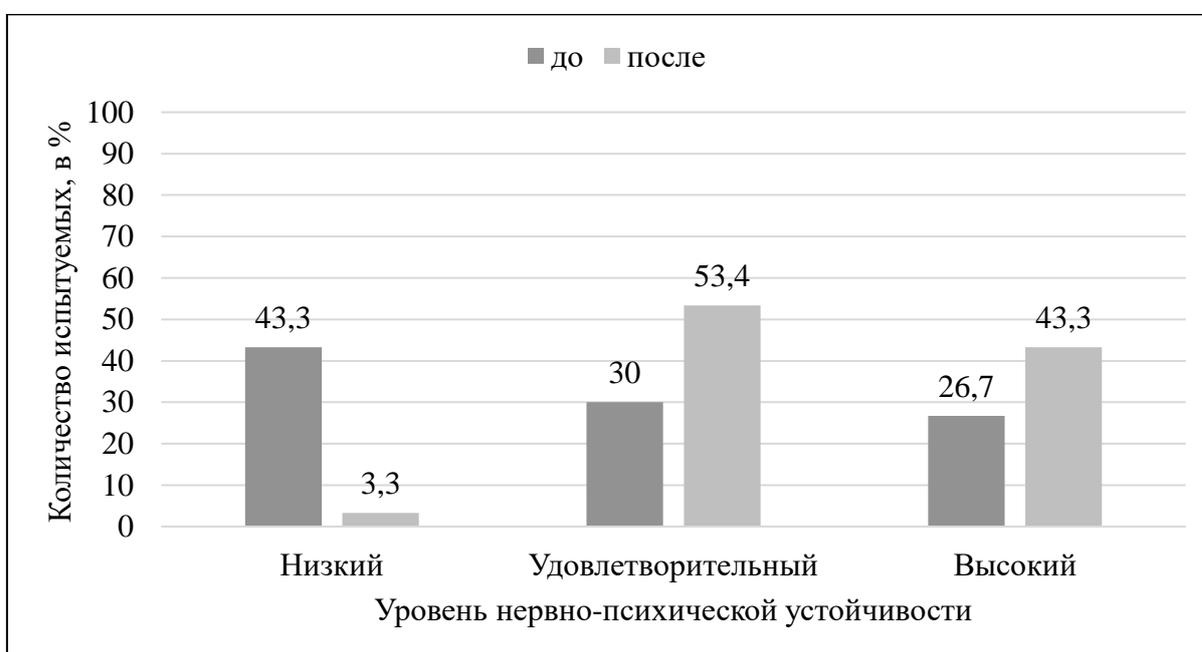


Рисунок 6 – Результаты диагностики эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия по методике «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина до и после реализации программы

После реализации программы формирования испытуемых с низким уровнем нервно-психической устойчивости стало меньше, было 43,3 % (13 человек), стало 3,3 % (1 человек). Существенное сокращение количества сотрудников с низким уровнем нервно-психической устойчивости свидетельствует об эффективном воздействии программы на снижение выраженности эмоциональной нестабильности, тревожности и повышенной

чувствительности к стрессу. Это говорит о том, что большинство участников овладели навыками саморегуляции и лучше справляются с профессиональными нагрузками.

Сотрудников органов предварительного следствия со средним уровнем нервно-психической устойчивости стало больше, было 30 % (9 человек), стало 53,4 % (16 человек). Увеличение числа сотрудников со средними показателями устойчивости указывает на положительную динамику адаптационных возможностей. Это означает, что часть участников, ранее имевших низкие показатели, перешла в более стабильную зону, что свидетельствует о частичном формировании устойчивых моделей совладающего поведения и эмоционального реагирования.

Количество участников программы с высоким уровнем нервно-психической устойчивости также стало больше, было 26,6 % (8 человек), стало 43,3 % (13 человек). Рост числа сотрудников, демонстрирующих высокий уровень устойчивости, говорит о значительном улучшении способности к управлению эмоциональными реакциями, стрессоустойчивости и общей психологической стабильности. Это является прямым показателем эффективности тренинга и подтверждает, что программа способствовала не только устранению дефицитов, но и укреплению личностных ресурсов участников.

Рассмотрим результаты опытно-экспериментального исследования, полученные по методике «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (EPI), которые представлены в таблице 4.2 ПРИЛОЖЕНИЯ 4 и на рисунке 7.

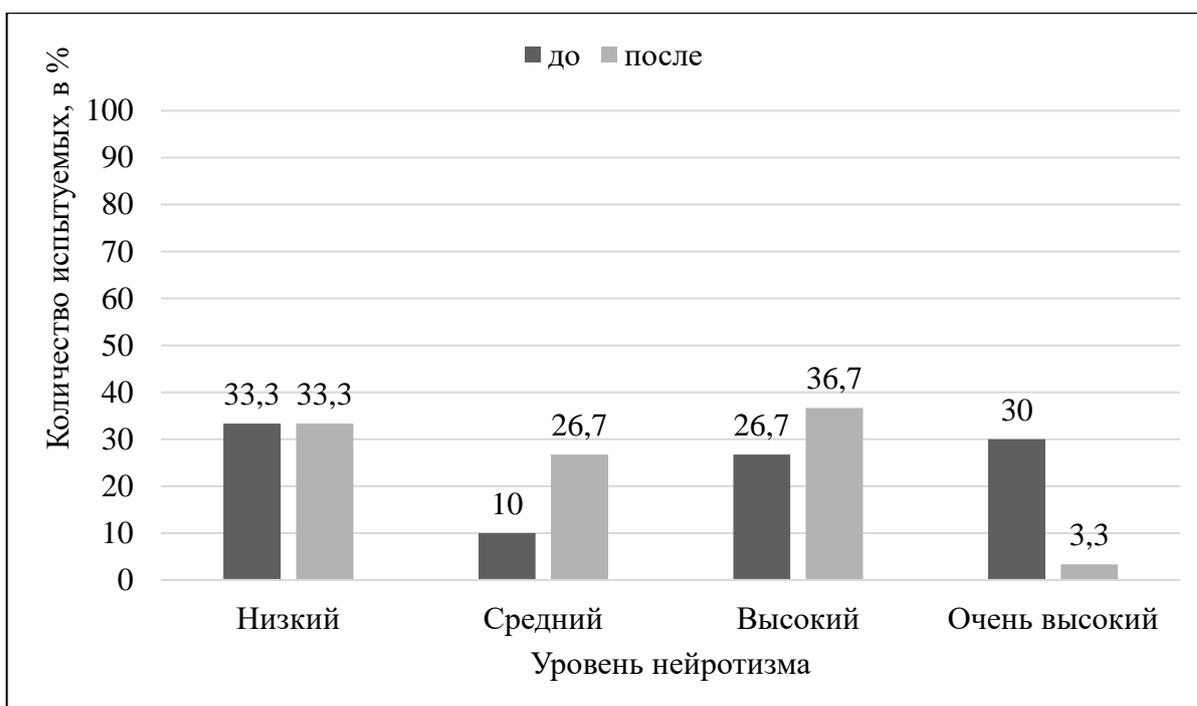


Рисунок 7 – Результаты опытно-экспериментального исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия по методике «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (ЕРІ) до и после реализации программы

На рисунке 7 мы видим, что количество испытуемых с низким уровнем нейротизма не изменилось после реализации программы формирования, как до, так и после был выявлен у 33,3 % (10 человек). Это говорит о том, что у данной части сотрудников уже сформирована стабильная нервно-психическая система, и реализация программы не повлияла на этот показатель, так как не требовалось значительного вмешательства. Эти сотрудники изначально демонстрировали высокий уровень устойчивости к стрессовым факторам.

Среди сотрудников органов предварительного следствия до реализации программы средним уровнем характеризовались 10 % (3 человека), после реализации программы 26,7 % (8 человек) показали средний уровень нейротизма. Увеличение количества сотрудников со средним уровнем нейротизма свидетельствует о положительной динамике у части испытуемых, ранее демонстрировавших высокий и очень высокий уровень нейротизма. Это означает, что часть участников программы стала

лучше справляться с тревогой, эмоциональным напряжением и проявлениями неуравновешенности. Уровень их эмоциональной реактивности снизился.

До реализации программы формирования испытуемых с высоким уровнем было выявлено 26,7 % (8 человек), после 36,7 % (11 человек). Увеличение данного показателя может указывать на две тенденции. Некоторые участники из группы с очень высоким нейротизмом могли перейти в более благоприятную категорию – высокий уровень. Также возможно, что в процессе прохождения программы участники стали более осознанно и критически оценивать своё внутреннее состояние, что могло отразиться на результатах теста. Таким образом, несмотря на рост числа испытуемых с высоким уровнем, это не обязательно негативный результат – скорее, он отражает переход части сотрудников из более неблагополучной группы.

На констатирующем этапе очень высокий уровень нейротизма был выявлен у 30 % (9 человек), после у 3,3 % (1 человек). Значительное снижение данного показателя свидетельствует об эффективности программы в части снижения эмоциональной неустойчивости и тревожности. Данный результат демонстрирует, что большинство сотрудников, ранее находившихся в зоне психологического риска, смогли улучшить своё психоэмоциональное состояние, усвоить методы саморегуляции и повысить адаптивность.

Рассмотрим результаты опытно-экспериментального исследования полученные по методике диагностики состояния стресса (А.О. Прохоров), представленные в таблице 4.3 ПРИЛОЖЕНИЯ 4 и на рисунке 8.

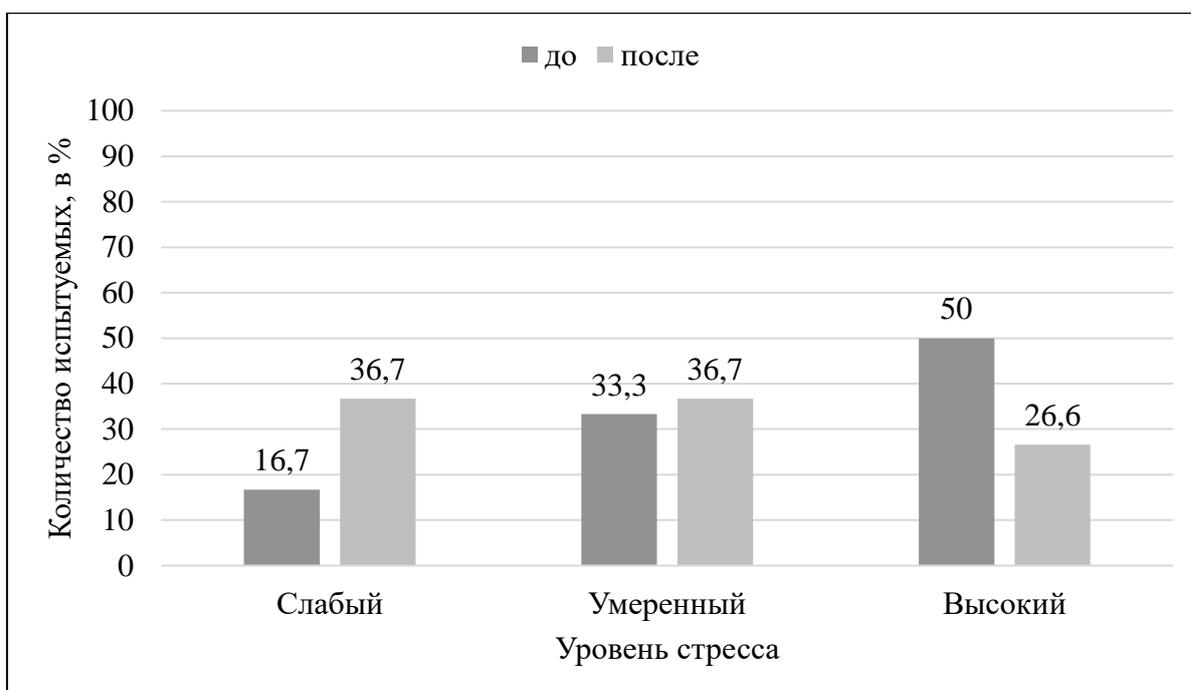


Рисунок 8 – Результаты опытно-экспериментального исследования эмоциональной устойчивости сотрудников предварительного следствия по методике диагностики состояния стресса (А.О. Прохоров) до и после реализации программы

Результаты исследования показали, что после реализации программы количество испытуемых со слабым уровнем стресса увеличилось с 16,7 % (5 человек) до 36,7 % (11 человек). Значительное увеличение числа сотрудников с низким уровнем стресса указывает на рост эмоциональной устойчивости и развитие навыков саморегуляции. Это означает, что участники стали лучше справляться со стрессовыми факторами, повышая способность сохранять спокойствие и работоспособность в напряжённых ситуациях.

Сотрудников органов предварительного следствия с умеренным уровнем стресса также стало больше, до реализации программы было 33,3 % (10 человек), стало 36,7 % (11 человек). Небольшое увеличение этого показателя свидетельствует о переходе части сотрудников из группы с высоким уровнем стресса в более устойчивое состояние. Умеренный уровень стресса считается адаптивным и допустимым для

профессиональной деятельности, особенно в условиях повышенной ответственности.

У половины сотрудников 15 человек (50 %) до реализации программы был выявлен высокий уровень стресса, после реализации программы количество снизилось до 26,6 % (8 человек). Это свидетельствует о снижении психоэмоционального напряжения, уменьшении риска профессионального выгорания и повышении уровня психологического благополучия сотрудников.

Для оценки эффективности программы формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия мы воспользовались методом математической статистики Т-критерий Вилкоксона для методики «Адаптивность» (МЛЮ-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина. Сформулированы 2 гипотезы.

H₀: Интенсивность сдвигов в направлении снижения эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

H₁: Интенсивность сдвигов в направлении снижения эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия не превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

Результаты расчетов представлены на рисунке 7.

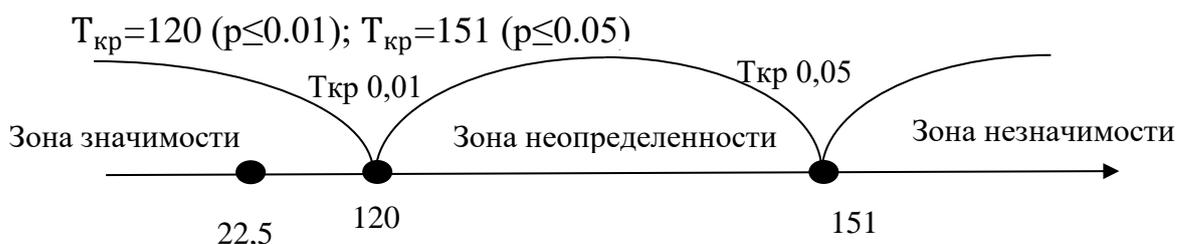


Рисунок 9 – Ось значимости для расчета Т-критерия Вилкоксона по методике «Адаптивность» (МЛЮ-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ($T_{\text{эмп}}=22,5$), следовательно, можно сделать вывод, что значимые сдвиги в повышении уровня эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия 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 формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия мы воспользовались методом математической статистики T-критерий Вилкоксона для методики «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (EPI). Сформулированы 2 гипотезы.

H_0 : интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня нейротизма сотрудников органов предварительного следствия не превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня нейротизма сотрудников органов предварительного следствия.

H_1 : интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня нейротизма сотрудников органов предварительного следствия превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня нейротизма сотрудников органов предварительного следствия.

Результаты расчетов представлены на рисунке 8.

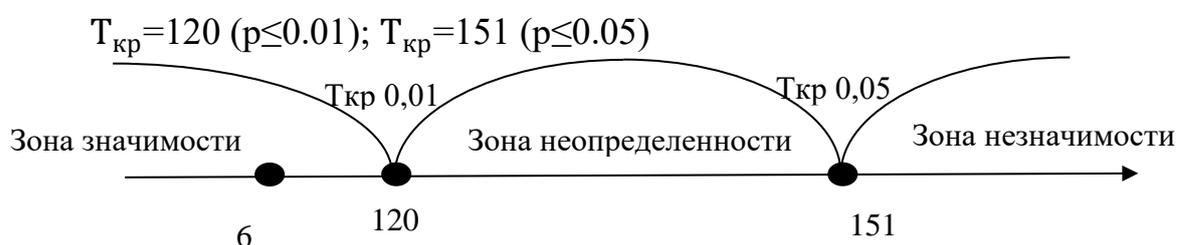


Рисунок 10 – Ось значимости для расчета T-критерия Вилкоксона по методике «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (EPI)

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ($T_{\text{эмп}}=6$), следовательно, можно сделать вывод, что значимые сдвиги в снижении уровня нейротизма сотрудников

органов предварительного следствия 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 формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия мы воспользовались методом математической статистики T-критерий Вилкоксона для методики диагностики состояния стресса (А.О. Прохоров). Сформулированы 2 гипотезы.

H_0 : интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня стресса сотрудников органов предварительного следствия не превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня стресса сотрудников органов предварительного следствия.

H_1 : интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня стресса сотрудников органов предварительного следствия превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня стресса сотрудников органов предварительного следствия.

Результаты расчетов представлены на рисунке 9.

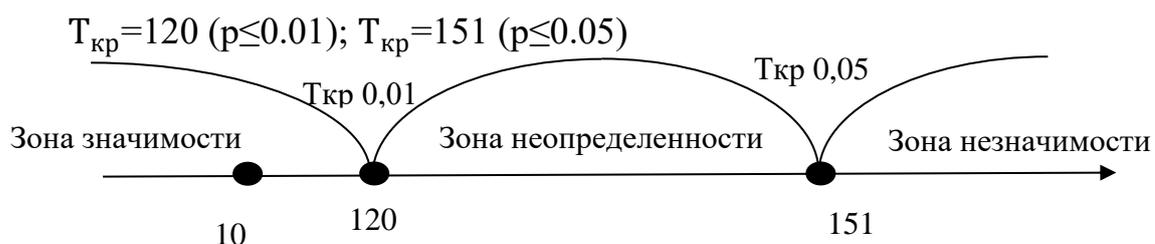


Рисунок 11 – Ось значимости для расчета T-критерия Вилкоксона по методике диагностики состояния стресса (А.О. Прохоров)

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ($T_{эмп} = 10$), следовательно, можно сделать вывод, что значимые сдвиги в снижении уровня стресса сотрудников органов предварительного следствия до и после проведения программы присутствуют. Это означает, что изменения, которые произошли после

реализации программы, являются статистически значимыми, т.е. принимается гипотеза H1.

Таким образом, качественный анализ полученных результатов опытно-экспериментального исследования показал различия в уровне эмоциональной устойчивости по количеству сотрудников органов предварительного следствия до и после реализации программы. Гипотеза исследования доказана, задачи решены. Интенсивность сдвигов в сторону увеличения уровня эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия превосходит интенсивность в сторону ее уменьшения.

3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Этапы внедрения результатов опытно-экспериментального исследования в практику психологического сопровождения сотрудников органов предварительного следствия

1. Целеполагание внедрения психолого-педагогической программы формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

На этом этапе формулируется цель программы, определяются задачи, планируются основные направления и этапы внедрения.

2. Формирование положительной установки на внедрение программы.

Этап направлен на создание положительной мотивации у сотрудников, формирование осознанного отношения к важности развития эмоциональной устойчивости и готовности к участию в программе.

3. Исследование предмета внедрения.

В рамках этого этапа осуществляется изучение теоретических основ, методов и методик, используемых в программе, а также анализ имеющегося практического опыта.

4. Пилотажное освоение предмета внедрения.

На данном этапе формируется инициативная группа из числа сотрудников и специалистов, готовая протестировать предложенные методы и оценить их применимость в условиях службы.

5. Фронтальное освоение предмета внедрения.

Этап включает вовлечение в реализацию программы всех заинтересованных участников – сотрудников, руководителей, специалистов психологической службы. Осуществляется полноценное внедрение программы в рабочую практику.

6. Совершенствование работы над предметом внедрения.

Проводится анализ эффективности реализуемых мероприятий, осуществляется методическое сопровождение, проводится обучение сотрудников новым подходам, обеспечивается адаптация программы к конкретным условиям работы.

7. Распространение передового опыта освоения предмета внедрения.

Этап предполагает систематизацию и представление накопленного опыта, обмен эффективными практиками, проведение методических семинаров и консультативных встреч для сотрудников других подразделений, распространение успешных кейсов.

Более подробно технологическая карта внедрения результатов исследования в практику представлена в ПРИЛОЖЕНИИ 5.

Эффективность формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия напрямую зависит от системы мероприятий, проводимых психологами для изучения, укрепления

и развития способности сотрудников эффективно управлять своими эмоциями [32, с. 599].

Психологическое просвещение – информирование сотрудников о важности эмоциональной устойчивости, методах её поддержания и развития. Это может включать тренинги, семинары, лекции и создание информационных материалов.

Психологическая профилактика – предупреждение возникновения стресса и эмоционального истощения у сотрудников через обучение навыкам управления эмоциями, стрессоустойчивости и саморазвития.

Психологическое консультирование – индивидуальная работа с сотрудниками, направленная на помощь в решении личных и профессиональных проблем, способствующих улучшению эмоциональной устойчивости [36, с. 64].

Психологическая диагностика – проведение обследований и тестирований для выявления уровня эмоциональной устойчивости сотрудников, анализа факторов стресса и оценки психоэмоционального состояния.

Психологическая коррекция – разработка и проведение программ и мероприятий, направленных на коррекцию и улучшение эмоциональной устойчивости сотрудников, преодоление стресса и негативных эмоций:

1. Развитие навыков саморегуляции. Важно регулярно проводить занятия, направленные на освоение приемов саморегуляции, включая дыхательные техники, тренировку мышечного расслабления, самонастрой и визуализацию. Это поможет сотрудникам сохранять психологическое равновесие в условиях повышенного напряжения [18, с. 12].

Для формирования устойчивого состояния психологического равновесия у сотрудников органов предварительного следствия необходимо внедрение системной психолого-педагогической работы, направленной на овладение приемами саморегуляции. Рекомендуется включить в

профессиограмму регулярные занятия, проводимые квалифицированным психологом, с поэтапным освоением и закреплением практик саморегуляционного реагирования в условиях психоэмоционального напряжения. Программа занятий должна быть структурирована следующим образом [8, с. 59]:

- на первом этапе целесообразно обучать базовым дыхательным техникам (глубокое диафрагмальное дыхание, дыхание по квадрату, ритмичное дыхание), позволяющим быстро снизить уровень физиологического возбуждения и восстанавливать контроль над телесными реакциями;

- на втором этапе необходимо ввести упражнения на мышечную релаксацию (по методике Джекобсона или Шульца), с акцентом на осознание физических зажимов и умение произвольно снимать мышечное напряжение;

- на третьем этапе следует применять методы когнитивной самонастройки, в том числе формулы вербальной самоподдержки, построение уверенных образов собственной профессиональной успешности, тренинг позитивного внутреннего диалога;

- дополнительное внимание следует уделить техникам визуализации, в том числе методам воображаемого «убежища», представления успешного решения сложной ситуации или образов, вызывающих ощущение уверенности и безопасности.

Занятия должны осуществляться как в индивидуальном, так и в групповом форматах, включать элементы контроля усвоения и обратной связи, а содержание – адаптироваться под специфику служебных задач. Повторяемость и систематичность реализуемых методик позволит перевести навыки саморегуляции в устойчивую поведенческую стратегию, значительно повышающую уровень психологической устойчивости в профессиональной деятельности [4, с. 26].

2. Организация тренингов стрессоустойчивости. Проведение целевых тренингов, включающих моделирование профессионально сложных ситуаций, направлено на выработку адекватных стратегий поведения в условиях риска и неопределённости. Это способствует снижению эмоциональной реактивности и формированию устойчивых форм реагирования [27, с. 87].

С целью формирования и укрепления стрессоустойчивости сотрудников органов предварительного следствия рекомендуется включать в систему профессионального психологического сопровождения специально организованные тренинги, направленные на развитие адаптивного поведения в условиях профессионального риска, высокой неопределенности и эмоционального напряжения [37, с. 73].

Основное содержание таких тренингов должно базироваться на моделировании типичных и критически сложных служебных ситуаций, с которыми сталкиваются сотрудники в практической деятельности: допрос подозреваемых, общение с потерпевшими, экстренное принятие решений, работа в режиме дефицита времени или информации. В этих условиях участники должны учиться определять источник стресса, идентифицировать собственные эмоциональные реакции и отрабатывать поведенческие стратегии, направленные на ресурсное преодоление напряжения [39, с. 108].

В рамках тренингов рекомендуется реализовывать следующие компоненты [50, с. 99]:

- упражнения на эмоциональное самонаблюдение и регуляцию реакций (узнавание признаков стресса на ранней стадии и разворачивание поведенческого ответа);
- ситуационные ролевые игры с последующим групповым обсуждением способов выхода из напряженной ситуации;

– элементы телесно-ориентированной терапии для снижения соматического напряжения и восстановления энергетического баланса;

– освоение техник принятия решений в условиях неопределенности и дефицита времени, тренировку навыков уверенного поведения и отстаивания профессиональной позиции.

Для эффективности работы тренинги должны проводиться в малогрупповой форме (до 10 человек), с активной обратной связью и сопровождением квалифицированного психолога, владеющего методикой фасилитации. Частота проведения – не реже одного раза в месяц при интенсивных нагрузках; возможна цикличность с поэтапным усложнением задач [65, с. 112].

Регулярное прохождение подобных тренингов формирует не только устойчивую защитную поведенческую модель, но и способствует личностному росту сотрудников, укреплению командной сплоченности, снижению вероятности профессионального выгорания и повышению психологической надежности при выполнении служебных обязанностей.

3. Психопросвещение. Необходимо систематически знакомить сотрудников с основами психологии эмоций, механизмами влияния стресса на поведение и принятие решений. Повышение психологической грамотности способствует осознанию важности заботы о психоэмоциональном состоянии и формированию более зрелого отношения к профессиональным трудностям [68, с. 49].

Психолого-педагогическая работа по формированию эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия требует обязательного включения компонента психопросвещения, направленного на повышение психологической грамотности и развитие осознанного отношения к эмоциональным и поведенческим проявлениям в профессиональной деятельности.

Рекомендуется организовывать систематические учебно-просветительские мероприятия, в ходе которых сотрудники будут знакомиться с понятиями эмоционального реагирования, природой стресса, фазами его протекания, а также с последствиями хронического напряжения для психики и физического состояния. Отдельный акцент следует сделать на рассмотрении психологических механизмов принятия решений в условиях стресса, проявлений когнитивных искажений, а также влияния эмоционального истощения на профессиональную эффективность.

Формат мероприятий должен включать лекционные блоки с актуальной научно-практической информацией, интерактивные обсуждения, анализ профессиональных кейсов, обратную связь, а также применение мультимедийных средств. Подобные занятия рекомендуется проводить не реже двух раз в квартал, с привлечением практикующих психологов и преподавателей, имеющих опыт работы в системе правоохранительных органов [70, с. 129].

Также важно обеспечить доступ сотрудников к информационно-методическим материалам: буклетам, памяткам, видеолекциям, содержащим краткие рекомендации и описания признаков негативных психоэмоциональных состояний (таких как переутомление, профессиональное выгорание, эмоциональное выгорание), а также алгоритмы самопомощи и обращения за поддержкой.

Системное психопросвещение выполняет ключевую функцию в профилактике профессиональных дезадаптаций, способствует осмыслению личной ответственности за собственное эмоциональное состояние и стимулирует формирование зрелой позиции в преодолении актуальных трудностей, связанных с характером следственной деятельности.

4. Развитие эмоционального интеллекта. Включение в обучающие программы упражнений на развитие навыков распознавания и понимания собственных эмоций, а также эмоций окружающих, способствует

повышению уровня самоконтроля и улучшению взаимодействия в коллективе [67, с. 29].

В целях формирования устойчивой эмоциональной сферы и повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников органов предварительного следствия необходимо планомерное развитие эмоционального интеллекта как одного из ключевых компонентов психоэмоциональной адаптации. В структуру профессиональной подготовки следует включать специализированные тренинговые занятия, направленные на формирование умений осознавать, обозначать и контролировать собственные эмоциональные состояния, а также распознавать и адекватно интерпретировать эмоции окружающих.

Рекомендуется на базе образовательных и практических центров МВД реализовать циклы практико-ориентированных семинаров, которые включают [42, с. 152]:

- упражнения на осознание различных эмоциональных состояний (через дневники эмоций, классификацию эмоциональных реакций, обсуждение типичных эмоциональных трудностей при выполнении служебных задач);

- игровые и ролевые методы на развитие эмпатии и понимания перспективы другого человека (ситуации замещения, обратная связь в парах, моделирование конфликтных и стрессовых взаимодействий);

- анализ кейсов, демонстрирующих значение эмоционально грамотного поведения в служебной обстановке, с акцентом на последствия неосознанных эмоциональных реакций для общего результата работы;

- развитие навыка саморефлексии через регулярные контрольные упражнения, направленные на выявление индивидуальных эмоциональных триггеров и способов их преодоления.

Проведение таких мероприятий должно быть регулярным (не менее одного модуля в месяц) и сопровождаться индивидуальным

психологическим сопровождением для сотрудников, испытывающих затруднения в сфере эмоционального реагирования. Кроме этого, целесообразно внедрять культурно-досуговые элементы, способствующие формированию сплочённости коллектива и эмоционального доверия, что создаёт благоприятную среду для осознанного взаимодействия.

Формирование эмоционального интеллекта таким образом должно рассматриваться как неотъемлемая часть профессиональной компетентности сотрудников следственного блока, напрямую влияющая на их способность сохранять эмоциональное равновесие, выстраивать конструктивные отношения с коллегами и эффективно решать служебные задачи в условиях постоянной нагрузки [38, с. 73].

5. Создание благоприятного психологического климата. Руководителям подразделений следует уделять внимание формированию доверительной атмосферы, основанной на уважении, поддержке и открытом взаимодействии, что является важным ресурсом устойчивости сотрудников к профессиональным стрессам.

Для обеспечения эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия особое внимание должно уделяться формированию внутриколлективной среды, способствующей психологическому благополучию. Руководителям структурных подразделений рекомендуется системно выстраивать управленческую и межличностную политику, ориентированную на принципы уважения, справедливости, открытого диалога и профессионального доверия.

В первую очередь необходимо сформировать систему регулярной обратной связи между руководителем и подчинёнными, предусматривающей обсуждение не только результатов служебной деятельности, но и эмоционального состояния, уровня удовлетворенности работой, а также возникающих затруднений. Такая практика поддерживает

ощущение включённости и значимости каждого сотрудника в структуре подразделения [29, с. 29].

Рекомендуется проводить внутриколлективные встречи и совещания, в которых важное место отводится не только информированию, но и пространству для выражения мнений и предложений. Важно делегировать часть ответственности и демонстрировать открытость к инициативам, что способствует укреплению взаимного уважения и снижению тревожности.

Дополнительно следует внедрять мероприятия, способствующие неформальному взаимодействию работников – тренинги командообразования, совместные обучающие модули, тематические групповые обсуждения проблем профессиональной и эмоциональной нагрузки. Эти формы работы развивают чувство сопричастности, доверия и эмоциональной поддержки.

Необходимо также регламентировать рабочую нагрузку, предотвращая профессиональное истощение, обеспечивать соблюдение элементов трудового восстановления и поощрять инициирование сотрудниками здоровых способов снятия напряжения – участие в спортивных секциях, психопрофилактических проектах и культурных инициативах [62, с. 21].

Формирование благоприятного психологического климата не должно носить эпизодический характер. Это должна быть последовательная управленческая стратегия, интегрированная в культуру ведомства, направленная на снижение профессиональных рисков, повышение удовлетворенности трудом и укрепление стрессоустойчивости сотрудников в условиях напряжённой следственной деятельности.

6. Рефлексия профессионального опыта. Организация групповых занятий по анализу профессиональных ситуаций позволяет сотрудникам осмыслить опыт сложных взаимодействий и укрепляет психологическую

устойчивость через осознанное понимание личных реакций и возможностей реагирования.

С целью укрепления эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия должна быть организована целенаправленная работа по развитию профессиональной рефлексии, как важнейшего компонента осознанного отношения к собственной деятельности. Рекомендуется проведение регулярных групповых занятий, направленных на анализ конкретных профессиональных ситуаций, в которых сотрудники столкнулись с выраженным эмоциональным или поведенческим напряжением [52, с. 259].

Такие занятия должны проходить в формате профессиональных разборов (дебрифинга), кейс-обсуждений или рефлексивных кругов, где участники под руководством психолога или опытного модератора имеют возможность безопасно и без оценки проговорить трудные случаи, выявить причины эмоциональных реакций, оценить собственные действия и отрефлексировать возможные альтернативы поведения. При этом важно сохранять принцип конфиденциальности, уважения и профессиональной этики внутри группы.

Отдельным компонентом рефлексивной работы выступает развитие навыков самонаблюдения и фиксации эмоциональных состояний, которые возникают у сотрудника в процессе выполнения служебных задач. Для этого следует рекомендовать ведение индивидуальных рефлексивных дневников, в которых фиксируются стрессовые эпизоды, способы реагирования на них и выводы, сделанные по итогам анализа. Это способствует формированию умений осознанно управлять поведением в сложных ситуациях.

Организация таких занятий должна быть системной (не менее одного раза в месяц), с возможностью обсуждать как успешные действия, так и личные затруднения. Цель этой работы заключается не только в разборе профессиональных эпизодов, но и в формировании устойчивой установки

на позитивное профессиональное развитие, повышении стрессоустойчивости и готовности к работе в условиях неопределенности и риска [6, с. 13].

Реализация данной формы работы позволяет сотрудникам не просто справляться с профессиональными перегрузками, но и постепенно вырабатывать внутренние психологические ресурсы, обеспечивающие более высокий уровень эмоциональной устойчивости и стабильности в ежедневной следственной практике [3, с. 102].

Комплексная реализация данных рекомендаций создаёт условия для формирования высокого уровня эмоциональной устойчивости, что повышает эффективность выполнения служебных обязанностей и способствует сохранению профессионального здоровья сотрудников органов предварительного следствия.

Таким образом, нами была разработана технологическая карта внедрения результатов исследования в практику по формированию эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия, а также психолого-педагогическое сопровождение, включающее в себя диагностику, профилактику, развивающую и коррекционную работу, консультирование и психологическое просвещение, образование, а также составлены психолого-педагогические рекомендации по формированию эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

Выводы по главе 3

В результате проведенного опытно-экспериментального исследования нами была разработана программа, направленная на повышение уровня эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия, ориентированная на укрепление психологического здоровья, повышение стрессоустойчивости,

психологическую грамотность и формирование устойчивых навыков саморегуляции в условиях профессиональной деятельности. Программа состоит из семи занятий по 1,5 часа каждое и реализовывалась в течении 1,5 месяцев. В программе приняли участие все испытуемые.

На основании количественных результатов до и после реализации программы проведен следующий анализ: по методике «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина после реализации программы формирования испытуемых с низким уровнем нервно-психической устойчивости стало меньше, было 43,3 % (13 человек), стало 3,3 % (1 человек). Со средним уровнем нервно-психической устойчивости стало больше, было 30 % (9 человек), стало 53,4 % (16 человек). Количество с высоким уровнем нервно-психической устойчивости также стало больше, было 26,6 % (8 человек), стало 43,3 % (13 человек).

По методике «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (ЕРІ) количество испытуемых с низким уровнем нейротизма не изменилось после реализации программы формирования, как до, так и после был выявлен у 33,3 % (10 человек). До реализации программы средним уровнем характеризовались 10 % (3 человека), после реализации программы 26,7 % (8 человек) показали средний уровень нейротизма. До реализации программы формирования испытуемых с высоким уровнем было выявлено 26,7 % (8 человек), после 36,7 % (11 человек). На констатирующем этапе очень высокий уровень нейротизма был выявлен у 30 % (9 человек), после у 3,3 % (1 человек).

По методике диагностики состояния стресса (А.О. Прохоров) после реализации программы количество испытуемых со слабым уровнем стресса увеличилось с 16,7 % (5 человек) до 36,7 % (11 человек). С умеренным уровнем стресса также стало больше, до реализации программы было 33,3 % (10 человек), стало 36,7 % (11 человек). У половины сотрудников 15 человек (50%) до реализации программы был выявлен высокий уровень стресса, после реализации программы количество снизилось до 26,6 % (8 человек).

Для оценки достоверности полученных изменений применялся метод математической статистики – Т-критерий Вилкоксона. Результаты расчетов показали, что эмпирическое значение критерия находится в зоне значимости, что позволяет утверждать: различия в уровнях эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия до и после реализации программы статистически значимы. Следовательно, нулевая гипотеза отвергается, а гипотеза H_1 о наличии позитивных изменений подтверждается.

Таким образом, гипотеза исследования о том, что уровень эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия может быть повышен при условии целенаправленного психолого-педагогического воздействия, подтвердилась. Разработанная программа продемонстрировала свою эффективность и может быть рекомендована к использованию в психологической практике для повышения эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

Также нами была разработана технологическая карта внедрения результатов исследования в практику по формированию эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия, состоящее из следующих этапов: диагностический этап, планирование программы сопровождения, психолого-педагогическое воздействие, анализ динамики изменений, итоговый этап, рефлексия и поддержка.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение различных теоретических концепций эмоциональной устойчивости демонстрирует, что это комплексное и изменчивое качество личности, которое обеспечивает способность индивида поддерживать психологическую стабильность и эффективно справляться с задачами в ситуациях повышенной эмоциональной нагрузки. Эмоциональная устойчивость охватывает не только постоянство эмоциональных ответов (по И.И. Чеснокову), но и способность регулировать чувства для достижения поставленных задач (согласно А. Анастаси). Ключевым элементом является динамический характер этой прерогативы, основывающийся на разнообразии факторов, включая степень и адаптивность эмоциональных процессов, как утверждают М.И. Дьяченко и В.А. Пономаренко.

Эмоциональная устойчивость также рассматривается как интегративная характеристика личности, включающая взаимодействие различных психических компонентов (П.И. Зильберман).

В текущем этапе развития Министерства внутренних дел Российской Федерации особое внимание уделяется психологической подготовке сотрудников следственных органов. Этот процесс направлен на формирование у следователей умения профессионально и эффективно реагировать на разнообразные оперативные обстоятельства, придерживаясь регламентов и поддерживая высокий уровень оперативности и стрессоустойчивости в критических и экстремальных ситуациях. Повышение квалификации инспекторов необходимо для соответствия строгим профессиональным и личностным стандартам, ключевым для выполнения служебных обязанностей.

Эмоциональная устойчивость – это нервно-психическая устойчивость личности, которая проявляется в способности эффективно справляться со стрессом, снижать уровень нейротизма и сохранять спокойствие в

стрессовых ситуациях. Учитывая специфику работы в органах предварительного следствия, становится очевидным, что эта деятельность требует от сотрудников развитой эмоционально-волевой устойчивости, сформированной психологической надежности и способности эффективно действовать в условиях повышенного стресса. Несмотря на значительное количество исследований в области эмоциональной устойчивости, проведенных различными авторами, понятие остается неоднозначным.

В процессе анализа рабочих условий, требующих от сотрудников соблюдения хладнокровия и стрессоустойчивости, была выделена необходимость улучшения методик развития психологической стабильности. Основное внимание направлено на тренировку умений преодолевать эмоциональные нагрузки и стресс, связанные с экстремальными ситуациями в деятельности служителей правопорядка.

Многоаспектные исследования, выполненные специалистами психологической службы МВД России, демонстрируют, что персонал органов предварительного следствия ежедневно подвергается воздействию множества стрессоров. К таким стрессорам относятся сверхурочные и нерегулярные рабочие часы, общение с лицами, находящимися на социальной периферии и потенциально представляющими опасность для здоровья и безопасности не только сотрудников, но и общества в целом.

Также значительная психическая и физическая нагрузка, связанная с пресечением преступлений, приводит к истощению резервов организма. Эти факторы обуславливают необходимость наличия высокоразвитых психологических качеств, таких как стрессоустойчивость и готовность к работе в экстремальных условиях.

Исходя из исследования психолого-педагогических источников, была создана модель, направленная на поддержку эмоциональной стабильности работников следственных органов. Она включает в себя четыре основных компонента: теоретический, диагностический, коррекционно-развивающий

и аналитический, каждый из которых тесно связан с другими. Основной целью внедрения этой модели является максимальное развитие эмоциональной устойчивости сотрудников посредством реализации программы, направленной на формирование ключевых психологических качеств, необходимых для профессиональной деятельности.

Для достижения поставленной цели наше исследование проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий.

Исследование формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия проводилось с помощью комплекса методов и методик: теоретические: анализ, синтез и обобщение, целеполагание, моделирование; эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование; психодиагностические: многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛЮ-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина; «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (EPI); диагностика состояния стресса (А.О. Прохоров); математико-статистические -Т-критерий Вилкоксона.

Исследование проводилось в 2024 году в следственной части Главного следственного управления Главного управления МВД России по Челябинской области. В экспериментальном исследовании участвовали аттестованные сотрудники, численностью 30 человек. Из них 28 мужчин и 2 женщины. Возраст испытуемых от 25 до 40 лет.

Результаты диагностики по методике Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛЮ-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина показывают, что у 43,3 % (13 человек) выявлен низкий уровень нервно-психической устойчивости, средний уровень нервно-психической устойчивости наблюдается у 30 % (9 человек), высокий уровень нервно-психической устойчивости отмечен у 26,6 % (8 человек). Поведение человека в условиях стресса можно условно разделить на несколько

уровней, отражающих его психологическую выносливость и способность справляться с трудностями самостоятельно, без обращения за помощью к специалисту. Уровень стрессоустойчивости определяется индивидуальными особенностями и напрямую влияет на способы и эффективность преодоления стрессовых ситуаций.

Результаты диагностики по методике «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (ЕРІ) показали, что низкий уровень нейротизма характерен для 33,3 % (10 человек); средний уровень преобладает у 10 % (3 человека); 26,7 % (8 человек) показали высокий уровень нейротизма; у 30 % (9 человек) выявлен очень высокий уровень нейротизма.

По диагностике состояния стресса (А.О. Прохоров) выявлено 16,7 % (5 человек) со слабым уровнем устойчивости к неблагоприятным условиям профессиональной деятельности, высокий уровень показали 50 % (15 человек), средний уровень выявлен у 33,3 % (10 человек). Психологический стресс определяется как осознание человеком разницы между предъявляемыми к нему требованиями и его способностью справиться с ними. К сожалению, стресс стал неотъемлемой частью нашей повседневной жизни, и отношение к нему у каждого человека индивидуально, как и способности справляться с его последствиями. В условиях современной реальности устойчивость к неблагоприятным условиям профессиональной деятельности становится жизненно важным качеством, поскольку динамичный ритм жизни часто сопровождается постоянным воздействием стрессовых факторов.

С учетом специфики профессиональной деятельности сотрудников органов предварительного следствия результаты, полученные по трем методикам, оказались неоднородными. Поэтому участие в программе, направленной на развитие эмоциональной устойчивости было рекомендовано всем участникам исследования.

Разработанная нами программа направлена на повышение уровня эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия, ориентирована на укрепление психологического здоровья, повышение стрессоустойчивости, психологическую грамотность и формирование устойчивых навыков саморегуляции в условиях профессиональной деятельности. Программа состоит из семи занятий, по 1,5 часа каждое и реализовывалась в течении 1,5 месяцев. В программе приняли участие все испытуемые.

На основании количественных результатов до и после реализации программы проведен следующий анализ: по методике «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина после реализации программы формирования испытуемых с низким уровнем нервно-психической устойчивости стало меньше, было 43,3 % (13 человек), стало 3,3 % (1 человек). Со средним уровнем нервно-психической устойчивости стало больше, было 30 % (9 человек), стало 53,4 % (16 человек). Количество с высоким уровнем нервно-психической устойчивости также стало больше, было 26,6 % (8 человек), стало 43,3 % (13 человек).

По методике «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (ЕРІ) количество испытуемых с низким уровнем нейротизма не изменилось после реализации программы формирования, как до, так и после был выявлен у 33,3 % (10 человек). До реализации программы средним уровнем характеризовались 10 % (3 человека), после реализации программы 26,7 % (8 человек) показали средний уровень нейротизма. До реализации программы формирования испытуемых с высоким уровнем было выявлено 26,7 % (8 человек), после 36,7 % (11 человек). На констатирующем этапе очень высокий уровень нейротизма был выявлен у 30 % (9 человек), после у 3,3 % (1 человек).

По методике диагностики состояния стресса (А.О. Прохоров) после реализации программы количество испытуемых со слабым уровнем стресса увеличилось с 16,7 % (5 человек) до 36,7 % (11 человек). С умеренным

уровнем стресса также стало больше, до реализации программы было 33,3 % (10 человек), стало 36,7 % (11 человек). У половины сотрудников 15 человек (50%) до реализации программы был выявлен высокий уровень стресса, после реализации программы количество снизилось до 26,6 % (8 человек).

Для оценки достоверности полученных изменений применялся метод математической статистики – Т-критерий Вилкоксона. Результаты расчетов показали, что эмпирическое значение критерия находится в зоне значимости, что позволяет утверждать: различия в уровнях эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия до и после реализации программы статистически значимы. Следовательно, нулевая гипотеза отвергается, а гипотеза H1 о наличии позитивных изменений подтверждается.

Таким образом, гипотеза исследования о том, что уровень эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия, возможно, изменится, если разработать и реализовать психолого-педагогическую программу, подтвердилась. Разработанная программа продемонстрировала свою эффективность и может быть рекомендована к использованию в психологической практике для повышения эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

Также нами была разработана технологическая карта внедрения результатов исследования в практику по формированию эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия, состоящее из следующих этапов: диагностический этап, планирование программы сопровождения, психолого-педагогическое воздействие, анализ динамики изменений, итоговый этап, рефлексия и поддержка.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Москва : Изд-во Питер, 2020. – 288 с. – ISBN 978-5-49807-869-4.
2. Андреева И. Н. Азбука эмоционального интеллекта / И. Н. Андреева. – Санкт-Петербург : Изд-во БВХ-Петербург, 2022. – 288 с. – ISBN 978-5-9775-3084-2.
3. Асмолов А. Г. Психология личности : Принципы общепсихологического анализа / А. Г. Асмолов. – Москва : Изд-во «Смысл», 2022. – 414 с. – ISBN 978-5-89357-388-6.
4. Бекмиров Т. Р. Формирование эмоциональная устойчивость личности / Т. Ф. Бекмиров // Интернаука. – 2021. – №. 1-2. – С. 26–27.
5. 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.
6. Битянова М. Система развивающей работы школьного психолога / М. Битянова // Школьный психолог. – 2022. – № 34. – С. 13–19.
7. Болячева Н. В. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и саморегуляции в подростковом возрасте / Н. В. Болячева // Молодежь XXI века : образование, наука, инновации. – Новосибирск, 2023. – С. 228–229.
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. 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.
10. 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.

11. Григорович Л. А. Педагогика и психология / Л. А. Григорович, Т. Д. Марциновская. – Москва : Изд-во Юрайт, 2023. – 464 с. – ISBN 5-8279-0096-4.

12. Гуревич П. С. «Психология» : учеб. пособие / П. С. Гуревич. – Москва : Изд-во Юрайт, 2021. – 518 с. – ISBN 978-5-9916-5042-7.

13. Данилова Е. Е. Практикум по возрастной и педагогической психологии / Е. Е. Данилова; под редакцией Дубровиной И. В. – Москва : Издательский центр «Академия», 2020. – 160 с. – ISBN 5-7695-0176-6.

14. 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.

15. 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.

16. Дуплянкин В. В. Эмоциональный интеллект и стиль саморегуляции учебной деятельности в подростковом возрасте / В. В. Дуплянкин // Науковедение. – 2015. – Т. 7, №5. – С. 1–16.

17. Евсеенкова Е. В. Развитие эмоциональной саморегуляции подростков средствами арт-терапии в контексте профилактики суицидального поведения / Е. В. Евсеенкова, К. Н. Белогай, Ю. В. Борисенко // Известия Иркутского государственного университета. Сер. : Психология. – 2020. – Т. 31. – С. 16–29.

18. Зарезнова А. В. Эмоциональная культура как фактор эмоциональной саморегуляции личности / А. В. Зарезнова // APRIORI. Сер. : Гуманитарные науки. – 2023. – № 4. – С. 12.
19. 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.
20. 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.
21. Зюкина Е. А. Гендерные особенности эмоциональной саморегуляции подростков / Е. А. Зюкина // Студенческий электронный журнал СтРИЖ. – 2021. – № 4(39). – С. 122–126.
22. 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.
23. Изард К. Э. Психология эмоций / К. Э. Изард ; пер. с англ. И. В. Степанова. – Санкт-Петербург : Изд-во Юрайт, 2022. – 464 с. – ISBN 5-314-00067-9.
24. Ильин Е. П. Эмоции и чувства / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Изд-во Юрайт, 2021. – 752 с. – ISBN 5-318-00236-6.
25. Истратова О. Н. Справочник психолога начальной школы / О.Н. Истратова. – Ростов-на-Дону : Изд-во Феникс, 2020. – 510 с. – ISBN 978-5-222-17911-6.
26. 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.

27. Кислых А. А. Психологический тренинг как способ саморегуляции эмоционального состояния подростков с диагнозом «сахарный диабет» / А. А. Кислых, М. В. Шамардина // Вестник психологии и педагогики Алтайского государственного университета. – 2020. – № 2. – С. 87–93.
28. Комарова И. А. Особенности развития эмоциональной саморегуляции подростка в кризисной ситуации: постановка проблемы / И. А. Комарова // Психология экстремальных ситуаций : проблемы теории и практики. – Витебск, 2011. – С. 111–116.
29. Кондратьева Н. С. Саморегуляция эмоционального состояния / Н. С. Кондратьева // Педагогический опыт : от теории к практике. – Чебоксары, 2020. – С. 26–29.
30. Кристофер Э. Тренинг лидерства / Э. Кристофер, Л. Смит. – Санкт-Петербург : Изд-во Юрайт, 2021. – 153с. – ISBN 5-318-00082-7.
31. Кучма Е. И. Особенности развития эмоционально-волевой саморегуляции подростков / Е. И. Кучма, Н. А. Вдовина // Интеграция науки и образования в XXI веке : психология, педагогика, дефектология. – Саранск, 2021. – С. 30.
32. Лыдкова Г. М. Влияние саморегуляции на эмоциональную устойчивость подростков / Г. М. Лыдкова, Р. Р. Алукаева // Аллея науки. – 2023. – Т. 2, № 5(80). – С. 598–601.
33. Маклаков А. Г. Общая психология : учеб. для вузов / А. Г. Маклакова. – Санкт-Петербург : Юрайт, 2021. – 583 с. – ISBN 978-5-459-01579-9.
34. 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.

35. Мельник С. Н. Психология личности / С. Н. Мельник // Психология, социология и педагогика. – 2022. – № 12. – С. 98–101.
36. Москвина Н. Б. Минимизация личностно-профессиональных деформаций педагогов / Н. Б. Москвина // Педагогика. – 2021. – №5. – С. 64–71.
37. Мосягина А. А. Взаимосвязь эмоционального комфорта и саморегуляции подростков в образовательной среде / А. А. Мосягина, С. Т. Посохова // Психология XXI века. Психологические исследования : от теории к практике. – Санкт-Петербург, 2021. – С. 73–74.
38. Мухина В. С. Возрастная психология. Феноменология развития / В.С. Мухина. – Москва : Изд-во Юрайт, 2021. – 655 с. – ISBN 5-7695-0408-0.
39. 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.
40. Мясищев В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясищев. – Москва : Изд-во Юрайт, 2021. – 400 с. – ISBN 978-5-89502-790-5.
41. 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.
42. 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.
43. 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 г. – Уфа, 2025. – С. 160–163.

44. Общая психология : учеб. / под ред. Р. Х. Тугушева и Е. И. Гарбера. – Москва : Изд-во Эксмо, 2022. – 560 с. – ISBN 5-93888-046-7.

45. 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.

46. 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.

47. Педагогическая психология / под ред. Н. В. Ключевой. – Москва : ВЛАДОСПРЕСС, 2021. – 400 с. – ISBN 5-305-00083-1.

48. Пирожкова Д. А. Характеристика психолого-педагогических условий развития эмоциональной саморегуляции подростков / Д. А. Пирожкова // Молодой исследователь : вызовы и перспективы. – Москва, 2020. – С. 82–90.

49. 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.

50. Попова С. И. Развитие способности подростка к саморегуляции в образовательном процессе школы / С. И. Попова // Психологическая наука и образование. – 2022. – Т. 22, № 6. – С. 99–108.

51. Приказ МВД России от 25 декабря 2020 года № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации». – URL: <https://base.garant.ru/400791288/> (дата обращения: 10.10.2025).

52. 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.

53. 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.

54. 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.

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

56. Савинова Т. В. особенности эмоциональной саморегуляции подростков в учебной деятельности / Т. В. Савинова, Р. В. Милкина // Актуальные проблемы и перспективы развития современной психологии. – 2021. – № 1. – С. 288–292.

57. Самуйлова Н. Н. Эмоциональный интеллект как условие саморегуляции старших подростков / Н. Н. Самуйлова // Психология обучения. – 2021. – № 8. – С. 31–36.

58. Сафонова Н. А. Особенности эмоциональной устойчивости педагогов в инклюзивном образовании // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2020. – Т. 10. – С. 211–215.

59. 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.

60. Скурляева М. Развитие навыков эмоциональной саморегуляции подростков / М. Скурляева // Инновационное образование глазами современной молодежи. – Челябинск, 2021. – С. 160–163.

61. Степанов П. В. Словарь-справочник по теории воспитательных систем / П. В. Степанов // Научно-методический журнал зам. директора школы. – 2023. – № 1. – С. 89.

62. Степанова М. А. Психология в образовании : психолого-педагогическое взаимодействие / М. А. Степанова // Вопросы психологии. – 2020. – № 4. – С. 5–21.

63. 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.

64. 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.

65. Уманская Е. Г. Особенности саморегуляции подростков с разным уровнем эмоционального интеллекта / Е. Г. Уманская, К. В. Шерстнева // Вестник психологии и педагогики Алтайского государственного университета. – 2021. – № 3. – С. 112–120.

66. 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.

67. 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 «ЧГУ им. А.А. Кадырова». – Грозный, 2022. – 193 с.

68. 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.

69. Шерешкова Е. А. Эмоциональный интеллект подростков как основа саморегуляции поведения / Е. А. Шерешкова // Проблемы эмоционального интеллекта в современном психолого-педагогическом пространстве. – Шадринск, 2012. – С. 123–127.

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.

71. Ядов В. А. Социальная психология личности / В. А. Ядов // Социология и современность. – 2023. – № 7. – С. 75–90.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия

Диагностика состояния стресса (А.О. Прохоров).

Методика позволяет выявить особенности переживания стресса: степень самоконтроля и эмоциональной лабильности в стрессовых условиях. Методика предназначена для людей старше 18 лет без ограничений по образовательным, социальным и профессиональным признакам.

Инструкция. Обведите кружком номера тех вопросов, на которые вы отвечаете положительно

1. Я всегда стремлюсь делать работу до конца, но часто не успеваю и вынужден наверстывать упущенное.
2. Когда я смотрю на себя в зеркало, я замечаю следы усталости и переутомления на своем лице.
3. На работе и дома сплошные неприятности.
4. Я упорно борюсь со своими вредными привычками, но у меня не получается.
5. Меня беспокоит будущее.
6. Мне часто необходимы алкоголь, сигарета или снотворное, чтобы расслабиться после напряженного дня.
7. Вокруг происходят такие перемены, что голова идет кругом. Хорошо бы, если бы все не так стремительно менялось.
8. Я люблю семью и друзей, но часто вместе с ними я чувствую скуку и пустоту.
9. В жизни я ничего не достиг и часто испытываю разочарование в самом себе.

Обработка и интерпретация результатов

Подсчитываете количество положительных ответов по всем 9 вопросам. Каждому ответу «да» присваивается 1 балл (ответ «нет» оценивается в 0 баллов).

Результат 0 - 4 балла - означает высокий уровень регуляции в стрессовых ситуациях. Человек ведет себя в стрессовой ситуации довольно сдержанно и умеет регулировать свои собственные эмоции. Как правило, такие люди не склонны раздражаться и винить других и себя в происходящих событиях

5 - 7 баллов - умеренный уровень. Человек не всегда правильно и адекватно ведет себя в стрессовой ситуации. Иногда он умеет сохранять самообладание, но бывают также

случаи, когда незначительные события нарушают эмоциональное равновесие (человек «выходит из себя»).

8 - 9 баллов - слабый уровень. Такие люди характеризуются высокой степенью переутомления и истощения. Они часто теряют самоконтроль в стрессовой ситуации и не умеют владеть собой. Таким людям важно развивать навыки саморегуляции в стрессе.

«Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (EPI)

Описание методики

Личностный опросника Айзенка – подростковый опросник Ганса Юргена Айзенка, разработанный для детей и подростков возрастом от 10 до 15 лет. Данный личностный опросник предназначен для диагностики и изучения индивидуально-психологических особенностей и характерологических проявлений лиц подросткового возраста.

Проведение тестирования по данной методике рекомендуется в 8-м или в 9-м классе, однократно. Тестирование может быть самостоятельным мероприятием, или быть частью интерактивного занятия «Темперамент и выбор профессии».

Методические указания по организации и проведению тестирования

В комплект методики входят:

1. Тестовый материал (текст вопросов).
2. Бланки для раздачи обучающимся.
3. Ключ для обработки результатов.

Организатору тестирования целесообразно пройти тестирование по данной методике самостоятельно, выполнить обработку результатов и только потом предъявлять обучающимся. В особенности это рекомендуется специалистам, не имеющим базового психологического образования (педагоги, классные руководители, тьюторы).

Диагностика свойств темперамента по методике EPI может проводиться в индивидуальной и в коллективной форме (при работе с классом в целом). Если диагностика проводится в классе, желательно, чтобы учащиеся сидели по одному. Если это невозможно, организатор тестирования должен предупредить, чтобы участники тестирования не совещались друг с другом.

Организатор тестирования раздает тестовый материал и бланки каждому участнику тестирования, по одному на человека. Листы с тестовым материалом должны лежать лицевой стороной вниз. Необходимо сразу же предупредить участников, чтобы они не начинали работу над тестом без команды организатора.

Организатор зачитывает инструкцию к тесту:

Инструкция. «Вам предлагается ряд вопросов об особенностях вашего поведения. Если вы отвечаете на вопрос утвердительно – «согласен», то поставьте в соответствующей клетке знак «+», если отрицательно – «не согласен», то знак «-». Отвечайте на вопросы быстро, не раздумывая, так как важна ваша первая реакция. Будьте внимательны, не пропускайте вопросы. Как только вы закончите отвечать на вопросы теста – сдайте пожалуйста мне бланк ответов и тестовый материал (листы с вопросами). Не забудьте подписать ваш бланк ответов».

В ходе тестирования организатор следит за соблюдением дисциплины в классе (коллективных обсуждений быть не должно, каждый учащийся отвечает на вопросы самостоятельно).

Временного ограничения при выполнении данной методики нет. По окончании тестирования учащиеся сдают организатору тестирования заполненные бланки и тестовый материал.

Обработка результатов производится в соответствии с ключом. По каждому участнику тестирования подсчитывается количество совпадений ответов с ключом методики. Ответы, совпадающие с ключом, оцениваются в 1 балл.

Ключ для обработки результатов:

1. Шкала «искренности» (оценка достоверности результатов):

- ответ «да» по вопросам: 3, 23, 41;
- ответ «нет» по вопросам: 4, 12, 15, 19, 27, 30, 34, 36, 45.

Сумма баллов по данной шкале желательна не более 5 (это говорит о том, что учащийся отвечал на вопросы искренне, не приукрашивал и не принижал себя). Если сумма баллов по шкале искренности более 5, результаты теста будут сомнительны. Скорее всего, учащийся был недостаточно искренним в своих ответах.

2. Шкала стабильности/нестабильности (нейротизма):

- ответ «да» по вопросам: 2, 5, 7, 10, 13, 17, 20, 22, 25, 28, 29, 57;
- ответ «нет» по вопросам: 34, 36, 37, 40, 42, 44, 47, 49, 51, 53, 55.

Нейротизм – степень эмоциональной устойчивости личности. Человек, набравший высокие баллы по данной шкале (высокий нейротизм) – подвижен, нетерпелив, его настроение очень изменчиво. Работает неравномерно, то проявляет энтузиазм, то бывает склонен к апатии. В стрессовых ситуациях может быть раздражителен, агрессивен, или склонен к панике.

Низкие баллы по показателю «нейротизм» - человек спокоен, уравновешен, его трудно вывести из себя. В работе и учебе проявляет настойчивость, планомерность. Отношения с окружающими ровные, спокойные. Сохраняет самообладание в стрессовых ситуациях.

Результаты, набранные обучающимся по данной шкале:

- больше 19 баллов (совпадений с ключом) – очень высокий уровень нейротизма;
- больше 14 баллов – высокий уровень нейротизма;
- 9-13 баллов – средний уровень нейротизма»;
- меньше 7 баллов – низкий уровень нейротизма.

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность-02» (МЛЮ-АМ) разработан А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным.

Он предназначен для оценки адаптационных возможностей личности с учетом социально-психологических и некоторых психофизиологических характеристик, отражающих обобщенные особенности нервно-психического и социального развития. В основу методики положено представление об адаптации, как о непрерывном процессе активного приспособления человека к постоянно меняющимся условиям социальной среды и профессиональной деятельности. Эффективность адаптации во многом зависит от того, насколько реально человек воспринимает себя и свои социальные связи, точно соизмеряет свои потребности с имеющимися возможностями и осознает мотивы своего поведения. Искаженное или недостаточно развитое представление о себе ведет к нарушению адаптации, что может сопровождаться повышенной конфликтностью, нарушением взаимоотношений, понижением работоспособности и ухудшением состояния здоровья. Случаи глубокого нарушения адаптации могут приводить к грубым нарушениям воинской дисциплины, правопорядка, суицидальным поступкам, срыву профессиональной деятельности и развитию болезней. Опросник содержит 165 вопросов и имеет следующие шкалы: «достоверность» (Д); «нервно-психическая устойчивость» (НПУ); «коммуникативные потенциал» (КП); «моральная нормативность» (МН); «адаптивные способности» (АС) Инструкция обследуемым «Сейчас Вам будет предложено ответить на ряд вопросов, касающихся некоторых особенностей Вашего самочувствия, поведения, характера. Будьте откровенны, долго не раздумывайте над содержанием вопросов, давайте естественный ответ, который первым придет Вам в голову. Помните, что нет «хороших» или «плохих» ответов. Если Вы отвечаете на вопрос «да», поставьте в соответствующей клетке регистрационного бланка знак «+» (плюс),

если Вы выбрали ответ «нет», поставьте знак «-» (минус). Внимательно следите за тем, чтобы номер вопроса анкеты и номер клетки регистрационного бланка совпадали. Отвечать нужно на все вопросы подряд, ничего не пропуская. Если у Вас возникнут вопросы - поднимите руку».

Текст опросника

1. Бывает, что я сержусь.
2. Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим.
3. Сейчас я, примерно, так же работоспособен, как и всегда.
4. Судьба определенно не справедлива ко мне.
5. Запоры у меня бывают редко.
6. Временами мне очень хотелось покинуть свой дом.
7. Временами у меня бывают приступы смеха или плача.
8. Мне кажется, что меня никто не понимает.
9. Считаю, что, если кто-то причинил мне зло, я должен ему ответить тем же.
10. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
11. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.
12. У меня бывают очень странные и необычные переживания.
13. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.
14. В детстве я одно время совершал мелкие кражи.
15. Иногда у меня появляется желание ломать или крушить все вокруг.
16. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.
17. Сон у меня прерывистый и беспокойный.
18. Моя семья относится с неодобрением к той работе, которую я выбрал.
19. Бывали случаи, что я не сдерживал своих обещаний.
20. Голова у меня болит часто.
21. Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.
22. Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили.
23. Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже).
24. Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми.

25. Большинству людей, которые меня знают, я нравлюсь.
26. Я человек общительный.
27. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.
28. Большую часть времени настроение у меня подавленное.
29. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
30. У меня мало уверенности в себе.
31. Иногда я говорю неправду.
32. Обычно я считаю, что жизнь - стоящая штука.
33. Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе.
34. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.
35. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.
36. Иногда я сильно испытываю желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить.
37. Самая трудная борьба для меня - это борьба с самим собой.
38. Мышечные судороги или подергивания у меня бывают крайне редко (или почти не бывают).
39. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.
40. Иногда, когда я себя неважно чувствую, я бываю раздражительным.
41. Большую часть времени у меня такое чувство, что я сделал что-то не то или даже плохое.
42. Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор, даже если я знаю, что они правы.
43. Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым.
44. Моя речь сейчас такая же, как всегда (не быстрее и не медленнее, нет ни хрипоты, ни невнятности).
45. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как и большинства моих знакомых.
46. Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают.
47. Иногда у меня бывает такое чувство, что я просто должен нести повреждение себе или кому-нибудь другому.
48. Мое поведение в значительной мере определяется обычаями тех, кто меня окружает.

49. В детстве у меня была такая компания, где все старались стоять друг за друга.
50. Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку.
51. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.
52. Обычно я засыпаю спокойно и меня не тревожат никакие мысли.
53. Последние несколько лет я чувствую себя хорошо.
54. У меня никогда не было ни припадков, ни судорог.
55. Сейчас масса моего тела постоянная (я не худею и не полнею).
56. Я считаю, что меня часто наказывали незаслуженно.
57. Я легко могу заплакать.
58. Я мало устаю.
59. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.
60. С моим рассудком творится что-то неладное.
61. Чтобы скрыть свою застенчивость, мне приходится затрачивать большие усилия.
62. Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают).
63. Меня беспокоят сексуальные (половые) вопросы.
64. Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился.
65. Когда я пытаюсь что-то сделать, то часто замечаю, что у меня дрожат руки.
66. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как и прежде.
67. Большую часть времени я испытываю общую слабость.
68. Иногда, когда я смущен, я сильно потею, и меня это раздражает.
69. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
70. Думаю, что я человек обреченный.
71. Бывали случаи, что мне было трудно удержаться от того, чтобы что-нибудь не стащить у кого-либо или где-нибудь, например в магазине
72. Я злоупотреблял спиртными напитками.
73. Я часто о чем-нибудь тревожусь.
74. Мне бы хотелось быть членом нескольких кружков или обществ.
75. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильных сердцебиений.
76. Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга.
77. Случалось, что я препятствовал или поступал наперекор людям просто из принципа, а не потому, что дело было действительно важным.

78. Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где хочется, а не там, где положено.
79. Я всегда был независимым и свободным от контроля со стороны семьи.
80. У меня бывали периоды такого сильного беспокойства, что я даже не мог усидеть на месте.
81. Зачастую мои поступки неправильно истолковывали.
82. Мои родители и (или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше, чем надо.
83. Кто-то управляет моими мыслями.
84. Люди равнодушны и безразличны к тому, что с тобой случится.
85. Мне нравится быть в компании, где все подшучивают друг над другом.
86. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.
87. Я вполне уверен в себе.
88. Никому не доверять - самое безопасное.
89. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным и взволнованным.
90. Когда я нахожусь в компании, мне трудно найти подходящую тему для разговора.
91. Мне легко заставить других людей бояться меня и, иногда, я это делаю ради забавы.
92. В игре я предпочитаю выигрывать.
93. Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать.
94. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.
95. Я ежедневно выпиваю необычно много воды.
96. Счастливее всего я бываю, когда остаюсь один.
97. Я возмущаюсь каждый раз, когда узнаю, что преступник по какой-либо причине остался безнаказанным.
98. В моей жизни был один или несколько случаев, когда я чувствовал, что кто-то посредством гипноза заставляет меня совершать те или иные поступки.
99. Я очень редко заговариваю с людьми первым.
100. У меня никогда не было столкновений с законом.
101. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей, это как бы придает мне вес в собственных глазах.

102. Иногда без всякой причины у меня вдруг наступают периоды необычной веселости.
103. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.
104. В школе мне было очень трудно говорить перед классом.
105. Люди проявляют по отношению ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.
106. Я отказываюсь играть в некоторые игры, потому что это у меня плохо получается.
107. Мне кажется, что я завожу друзей с такой же легкостью, как и другие.
108. Мне неприятно, когда вокруг меня люди.
109. Как правило, мне не везет.
110. Меня легко привести в замешательство.
111. Некоторые из членов моей семьи совершали поступки, которые меня пугали.
112. Иногда у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми никак не могу справиться.
113. Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания ли начать новое дело.
114. Если бы люди не были настроены против меня, я достиг бы в жизни гораздо большего.
115. Мне кажется, что меня никто не понимает.
116. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
117. Я легко теряю терпение с людьми.
118. Часто в новой обстановке я испытываю чувство тревоги.
119. Часто мне хочется умереть.
120. Иногда я бываю так возбужден, что мне бывает трудно заснуть.
121. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с тем, кого я увидел.
122. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.
123. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.
124. Даже среди людей я обычно чувствую себя одиноким.
125. Я убежден, что существует лишь одно-единственное правильное понимание смысла жизни.
126. В гостях я чаще сижу где-нибудь в стороне или разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.

127. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
128. Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю.
129. Часто мне бывает неприятно, когда я пытаюсь предостеречь кого-либо от ошибок, а меня понимают неправильно.
130. Я часто обращаюсь к людям за советом.
131. Часто, даже тогда, когда для меня складывается все хорошо, я чувствую, что для меня все безразлично.
132. Меня довольно трудно вывести из себя.
133. Когда я пытаюсь указать людям на их ошибки или помочь, они часто понимают меня неправильно.
134. Обычно я спокоен, и меня нелегко вывести из душевного равновесия.
135. Я заслуживаю сурового наказания за свои поступки.
136. Мне свойственно так сильно переживать свои разочарования, то я не могу заставить себя не думать о них.
137. Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден.
138. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особо не задумываясь, соглашался с мнением других.
139. Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья.
140. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.
141. Я думаю, что можно, не нарушая закона, попытаться найти в нем лазейку.
142. Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь.
143. У меня бывали периоды, когда из-за волнения я терял сон.
144. Я посещаю всевозможные общественные мероприятия, потому что это позволяет мне бывать среди людей.
145. Можно простить людям нарушение тех правил, которые они считают неразумными.
146. У меня есть дурные привычки, которые настолько сильны, что бороться с ними просто бесполезно.
147. Я охотно знаколюсь с новыми людьми.
148. Бывает, что неприличная или даже непристойная шутка у меня вызывает смех.
149. Если дело идет у меня плохо, то мне сразу хочется все бросить.

150. Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а следовать указаниям других.

151. Люблю, чтобы окружающие знали мою точку зрения.

152. Если я плохого мнения о человеке или даже презираю его, я мало стараюсь скрыть это от него.

153. Я человек нервный и легко и возбудимый.

154. Все у меня получается плохо, не так как надо.

155. Будущее мне кажется безнадежным.

156. Люди довольно легко могут изменить мое мнение, даже если до этого оно казалось мне непоколебимым.

157. Несколько раз в неделю у меня бывает такое чувство, что должно случиться что-то страшное.

158. Большую часть времени я чувствую себя усталым.

159. Я люблю бывать на вечерах и просто в компаниях.

160. Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений.

161. Меня очень раздражает то, что я забываю, куда кладу вещи.

162. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем рассказы любви.

163. Если я захочу сделать что-то, но окружающие считают, что этого делать не стоит, я могу легко отказаться от своих намерений.

164. Глупо осуждать людей, которые стремятся ухватить от жизни все, что могут.

165. Мне безразлично, что обо мне думают другие.

Таблица 1.1 – Регистрационный бланк к личностному опроснику «Адаптивность – 02» (МЛЮ-АМ)

Ф.И.О.		Дата обследования												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105
106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135
136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150
151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165

Обработку результатов проводят по четырем «ключам», соответствующих шкалам: «достоверность», «нервно-психическая устойчивость», «коммуникативный потенциал», «моральная нормативность», «адаптивные способности». На каждый вопрос теста обследуемый может отвечать «да» или «нет». Поэтому при обработке результатов

учитывается количество ответов, совпавших с «ключом». Каждое совпадение с «ключом» оценивается в один «сырой балл».

Шкала достоверности оценивает степень объективности ответов. В случае если общее количество «сырых баллов» превышает 10, то полученные данные следует считать недостоверными вследствие стремления военнослужащего соответствовать социально желаемому типу личности.

При массовом обследовании, а также при дефиците времени процесс определения социально-психологической адаптации военнослужащих может быть ускорен. Для этого достаточно иметь два «ключа». Для шкалы достоверности и шкалы личностного адаптивного потенциала. Шкала АС является более высокого уровня. Она включает в себя шкалы «нервно-психическая устойчивость», «коммуникативный потенциал», «моральная нормативность» и дает представление в целом об адаптивных возможностях личности, но не позволяет получить дополнительную информацию о психологических особенностях обследуемых.

Наименование шкалы	Номера вопросов с ответом «да»	Номера вопросов с ответом «нет»
Достоверность (Д)		1,10,19,31,51,69,78,92,101,116,128,138,148
Адаптивные способности (АС)	4,6,7,8,9,11,12,14,15,16,17,18,20,21,22,24,27,28,29,30,33,36,37,39,40,41,42,43,46,47,50,56,57,59,60,61,63,64,65,67,68,70,71,72,73,75,77,79,80,81,82,83,84,86,88,89,90,91,93,94,95,96,98,99,102,103,104,106,108,109,110,111,112,113,114,115,117,118,119,120,121,122,123,124,125,126,129,131,133,135,136,137,139,141,142,143,145,146,149,150,151,152,153,154,155,156,157,158,161,162,164,165	2,3,5,13,23,25,26,32,34,35,38,44,45,48,49,52,53,54,55,58,62,66,74,76,85,87,97,100,105,107,127,130,132,134,140,144,147,159,160,163
Нервно-психическая устойчивость (НПУ)	4,6,7,8,11,12,15,16,17,18,20,21,28,29,30,37,39,40,41,47,57,60,63,65,67,68,70,71,73,75,80,82,83,84,86,89,94,95,96,98,102,103,108,109,110,111,112,113,115,117,118,119,120,122,123,124,129,131,135,136,137,139,143,146,149,153,154,155,156,157,158,161,162	2,3,5,23,25,32,38,44,45,49,52,53,54,55,58,62,66,87,105,127,132,134,140
Коммуникативный потенциал (КП)	9,24,27,33,43,46,61,64,81,88,90,99,104,106,114,121,126,133,142,151,152	26,34,35,48,74,85,107,130,144,147,159
Моральная нормативность (МН)	14,22,36,42,50,56,59,72,77,79,91,93,125,141,145,150,164,165	13,76,97,100,160,163

Рисунок 1.1 – Ключи к многоуровневому личностному опроснику «Адаптивность-02»

Наименование шкал и количество ответов, совпавших с ключом				
АС	НПУ	КП	МН	Баллы
104->	68->	25->	18->	1
103-87	67-52	24-22	17-16	2
86-72	51-41	21-19	15-14	3
71-57	40-30	18-16	13-12	4
56-43	29-20	15-14	11-10	5
42-36	19-15	13-12	9	6
35-29	14-10	11-10	8-7	7
28-23	9-8	9-8	6	8
22-19	7-6	7-6	5	9
18 и менее	5 и менее	5 и менее	4 и менее	10

Рисунок 1.2 – Перевод в баллы результатов, полученных по шкалам методики «Адаптивность-02» (МЛО-АМ)

Таблица 1.2 – Результаты исследования

Баллы	Заклучения и рекомендации
1	Неудовлетворенность НПУ – характеризуется склонностью к нарушениям психической деятельности при значительных психических и физических нагрузках
2	
3	Удовлетворительная НПУ – характеризуется возможностью в экстремальных ситуациях умеренных нарушений психической деятельности, сопровождающаяся неадекватным поведением, самооценкой и (или) восприятием окружающей действительности
4	
5	
6	Хорошая НПУ – характеризуется низкой вероятностью нервно-психических срывов, адекватными самооценкой и оценкой окружающей действительности. Возможны единичные, кратковременные нарушения поведения в экстремальных ситуациях при значительных физически и эмоциональных нагрузках
7	
8	
9	Высокая НПУ – характеризуется низкой вероятностью нарушений психической деятельности, высоким уровнем поведенческой регуляции
10	

Уровень адаптивных способностей (баллы)	Интерпретация
5-10	Группы высокой и нормальной адаптации.
3-4	Группа удовлетворительной адаптации. Большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации зависит от внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Возможны асоциальные срывы, проявление агрессии и конфликтности. Лица этой группы требуют индивидуального подхода, постоянного наблюдения, коррекционных мероприятий.
1-2	Группа низкой адаптации.

Рисунок 1.3 – Интерпретация результатов исследования

Наименование шкалы	Уровень развития качеств	
	Низкие показатели (1-3 балла)	Высокие показатели (9-10 баллов)
АС	Обладают признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать, как пограничное. Имеют низкий уровень нервно-психической устойчивости, конфликтны, могут допускать асоциальные поступки. Возможны нервно-психические срывы. Требуют наблюдения психолога и врача (невропатолога, психиатра).	Достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью.
КП	Обладают низким уровнем коммуникативных способностей, испытывают затруднение в построении контактов с окружающими, проявляют агрессивность, повышенную конфликтность.	Обладают высоким уровнем развития коммуникативных способностей, легко устанавливают контакты с сослуживцами, окружающими, не конфликтны.
МН	Не могут адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремятся соблюдать общепринятые нормы поведения.	Реально оценивают свою роль в коллективе, ориентированы на соблюдение общепринятых норм поведения.

Рисунок 1.4 – Интерпретация основных шкал методики «Адаптивность – 02

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия

Таблица 2.1 – Результаты исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия по многоуровневому личностному опроснику «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина

№	Баллы	Группа нервно-психической устойчивости
1	2	низкая
2	3	удовлетворительная
3	4	удовлетворительная
4	2	низкая
5	6	высокая
6	7	высокая
7	2	низкая
8	8	высокая
9	2	низкая
10	2	низкая
11	3	удовлетворительная
12	2	низкая
13	4	удовлетворительная
14	8	высокая
15	4	удовлетворительная
16	2	низкая
17	8	высокая
18	2	низкая
19	4	удовлетворительная
20	4	удовлетворительная
21	2	низкая
22	3	удовлетворительная
23	4	удовлетворительная
24	2	низкая
25	6	высокая
26	7	высокая
27	2	низкая
28	8	высокая
29	2	низкая
30	2	низкая
Итого	Низкая – 13 человек. Удовлетворительная – 9 человек. Высокая – 8 человек.	

Таблица 2.2 – Результаты исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия по методике «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (EPI)

№	Баллы	Уровень нейротизма
1	20	очень высокий
2	15	высокий
3	12	средний
4	6	низкий
5	19	очень высокий
6	16	высокий
7	5	низкий
8	10	средний
9	21	очень высокий
10	5	низкий
11	4	низкий
12	15	высокий
13	6	низкий
14	4	низкий
15	19	очень высокий
16	17	высокий
17	6	низкий
18	20	очень высокий
19	16	высокий
20	20	очень высокий
21	20	очень высокий
22	15	высокий
23	12	средний
24	6	низкий
25	19	очень высокий
26	16	высокий
27	5	низкий
28	15	высокий
29	21	очень высокий
30	5	низкий
Итого	Очень высокий уровень нейротизма – 9 человек. Высокий уровень нейротизма – 8 человек. Средний уровень нейротизма – 3 человека. Низкий уровень нейротизма – 10 человек.	

Таблица 2.3 – Результаты исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия по диагностике состояния стресса (А.О. Прохоров)

№	Баллы	Уровень стресса
1	4	высокий
2	5	умеренный
3	2	высокий
4	7	умеренный
5	0	высокий
6	8	слабый
7	6	умеренный
8	0	высокий
9	4	высокий
10	3	высокий
11	5	умеренный
12	9	слабый
13	3	высокий
14	5	умеренный
15	0	высокий
16	6	умеренный
17	2	высокий
18	8	слабый
19	2	высокий
20	9	слабый
21	7	умеренный
22	5	умеренный
23	0	высокий
24	6	умеренный
25	4	высокий
26	8	слабый
27	7	умеренный
28	4	высокий
29	3	высокий
30	0	высокий
Итого	Слабый – 5 человек. Средний – 10 человек. Высокий – 15 человек.	

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия

Цель программы: формирование эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

Задачи программы:

1. Развить представления об эмоциональной устойчивости личности и путях ее формирования.
2. Развить способность к самоанализу и регуляции собственного поведения.
3. Повысить уровень эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.
4. Способствовать реализации приобретенных знаний об эмоциональной устойчивости и умений конструктивного поведения в профессиональной деятельности и личной жизни.

Структура программы:

Разработанная программа разделена на 3 функциональных блока: установочный, основной и заключительный.

Установочный блок рассчитан на одно занятие продолжительностью 90 минут, направленное на ознакомительно-лекционную часть, установку доброжелательного контакта, личное и групповое целеполагание.

Основной блок рассчитан на шесть занятий продолжительностью 90 минут, предполагающих полное погружение в тематику занятий, направленных на измерение и корректировку уровня нейротизма и повышение эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия.

Заключительный блок содержит в себе одно завершающее занятие. Предполагает рефлексию и обобщение опыта проведенной работы по формированию эмоциональной устойчивости.

Структура тренингового занятия включает в себя следующие элементы:

- ритуал приветствия – способствует сплочиванию участников группы, создавая атмосферу группового доверия и принятия;
- разминка – способствует настраиванию участников на продуктивную групповую работу, позволяет установить контакт, активизировать членов группы,

поднять настроение, снять эмоциональное напряжение. Может проводиться в начале, внутри и в конце занятия. Подбор подачи упражнений осуществляется исходя из актуального состояния группы участников.

- содержание – это совокупность упражнений и приемов, направленных на развитие познавательных процессов, формирование социальных навыков;

- рефлексия – предполагает обмен мнениями и чувствами о проведенном занятии.

Материально-техническое оснащение: просторная аудитория, стулья, столы, компьютер, проектор, колонки, тетради для записи основных теоретических понятий эмоциональной устойчивости, а также для решения тренинговых заданий. Бланки тестов для измерения эмоциональной устойчивости.

Целевая группа – сотрудники Следственной части Главного следственного управления Главного управления МВД России по Челябинской области. В экспериментальном исследовании участвовали аттестованные сотрудники, численностью 30 человек. Из них 28 мужчин и 2 женщины. Возраст испытуемых от 25 до 40 лет.

Занятие 1.

Цель: ознакомить участников с понятием эмоциональной устойчивости, способствовать установлению доверительных отношений в группе и создать мотивацию для дальнейшей совместной работы.

Упражнение 1: «Имя и качество»

Участники по очереди называют своё имя и подбирают к нему прилагательное, начинающееся с той же буквы (например: «Андрей активный», «Мария мудрая»).

Цель: установить первый контакт, создать комфортную атмосферу и запустить процесс самораскрытия.

Упражнение 2: «Те, кто...»

Группа делится на две части. Один из ведущих называет какое-либо качество или факт («те, кто любит кофе», «те, кто рано встаёт» и т.п.), и участники, к которым это относится, переходят в другую часть комнаты.

Цель: активизация внимания, создание ощущения сплочённости, развитие позитивного эмоционального фона.

Упражнение 3: «Интервью»

Каждому участнику предлагается в паре задать вопросы о профессиональных и личных интересах своего собеседника, затем представить его группе.

Цель упражнения: развитие навыков активного слушания, коммуникативной гибкости, выявление потенциальных неформальных лидеров в группе.

Мини-лекция: «Что такое эмоциональная устойчивость»

В формате живого рассказа участникам представляется понятие эмоциональной устойчивости, её психологические аспекты, факторы формирования и значение в профессиональной деятельности следователя.

Цель: сформировать базовое понимание сущности эмоциональной устойчивости и ее роли в эффективной работе и повседневной жизни.

Занятие 2.

Цель занятия: познакомить участников с понятием фобий и ограничивающих установок; сформировать мотивацию к дальнейшему участию в программе; снизить влияние страхов и навязанных убеждений, мешающих профессиональной и личной самореализации.

Мини-лекция:

Краткое изложение информации о природе страха, его функциях, а также о том, как иррациональные страхи и ограничивающие установки могут влиять на мышление, поведение и уровень стресса. Обсуждаются примеры, встречающиеся в практике следователя.

Упражнение 1: «Лицом к страхам»

Каждому участнику предлагается вспомнить три желания из домашнего задания и выписать по три страха, которые мешают этим желаниям реализоваться. Далее – каждому страху приписывается фраза: «Это всего лишь страх». Эти записи сминаются в комки и по команде выбрасываются в определённую точку (например, в стену или урну) с проговариванием фразы: «Это всего лишь страх».

Цель упражнения: снизить эмоциональное напряжение, осознать страхи как преодолимые, создать атмосферу психологического принятия в группе.

Упражнение 2: «Чужие слова»

Участникам раздаются листы бумаги, где они записывают не менее 10 фраз или установок, услышанных в детстве, юности, от родителей, учителей, коллег и т.д. (например: «Ты ничего не добьёшься», «Мужчина не должен плакать», «Следователь должен быть железным» и т.п.). Напротив каждой – указывается примерный возраст, в котором она была воспринята, и автор этой установки. Затем участники выделяют те утверждения, с которыми они не согласны, и письменно выражают своё несогласие –

почему это не отражает их реального «я» и почему это не должно больше влиять на их поведение.

Цель упражнения: осознать влияние чужих убеждений, научиться отличать своё мнение от навязанного, сформировать внутреннюю опору на собственные ценности.

Завершение занятия.

Обсуждение личных впечатлений от пройденных упражнений. Каждый участник при желании может рассказать, что нового понял о себе, какие внутренние изменения заметил. Небольшая рефлексия в письменной форме: «Что я вынес из этого занятия для себя лично и как могу применить это в своей работе».

Занятие 3.

Цели занятия: познакомить участников с понятием саморегуляции и её основными функциями в повседневной и профессиональной жизни; развить навыки управления собственным эмоциональным состоянием; освоить базовые техники саморегуляции, применимые в условиях стресса и повышенной нагрузки.

Мини-лекция:

Разговор о том, что такое саморегуляция, почему она важна в профессии следователя и какие задачи она помогает решать. Обсуждаются ключевые элементы саморегуляции: осознание, контроль, адаптация и восстановление.

Затрагиваются последствия отсутствия навыков саморегуляции: хронический стресс, эмоциональное выгорание, снижение эффективности.

В открытом формате участники делятся своими стратегиями совладания со сложными эмоциями и ситуациями. Обсуждаются как адаптивные, так и неэффективные поведенческие модели.

Упражнение: «Погружение в неприятное воспоминание»

Инструкция: участникам предлагается сесть удобно, закрыть глаза и вспомнить недавнюю неприятную ситуацию, связанную с работой или личной жизнью. Необходимо мысленно вернуться в это событие, как можно ярче его представить, прочувствовать эмоции, «войти» в то состояние на минуту.

Затем участникам предлагается зафиксировать позу, в которой они находились в момент пиковых ощущений. Далее, не открывая глаз, поэтапно обратить внимание на своё тело: от мышц лица до ступней – где чувствуется напряжение, где зажимы. Запомнить это состояние.

После этого – открыть глаза и перейти к обсуждению.

Вопросы для групповой рефлексии:

1. Какие эмоции возникли во время воспоминания?
2. Какие участки тела были особенно напряжены?
3. Было ли это состояние комфортным?
4. Что удивило в собственных ощущениях?

Обсуждение:

Групповой разговор о вреде постоянного физического и психоэмоционального напряжения. Ведущий объясняет, как такие состояния накапливаются и могут приводить к различным психосоматическим проявлениям.

Завершается часть беседой о способах снижения напряжения: дыхательные техники, физическая активность, расслабление через внимание к телесным ощущениям, самонаблюдение.

Завершение.

Подведение итогов: участники кратко делятся, что нового узнали и почувствовали. Обсуждение возможного применения полученных знаний в повседневной работе.

Занятие 4.

Цели занятия: познакомить участников с базовыми понятиями и принципами телесно-ориентированного подхода в работе с эмоциональным состоянием; обучить распознаванию и управлению эмоциями через работу с телесными ощущениями и телесной обратной связью; развить внимательность к собственному телу и его реакции на стресс.

Мини-лекция: «Телесное ориентирование как метод саморегуляции».

Ведущий рассказывает о том, как эмоции проявляются через тело, как формируются мышечные зажимы, и почему важно уметь «слышать» сигналы, которые посылает организм. Обсуждаются принципы телесной осознанности, работа с дыханием, движением и прикосновением как ресурс для восстановления.

Цель: дать участникам общее представление о телесно-ориентированной практике, ее роли в снижении напряжения и восстановлении внутреннего равновесия.

Упражнение: «Погода».

Инструкция: Участники делятся на пары. Один человек становится «полотном» и отворачивается к партнёру спиной. Второй – «художник». По инструкции ведущего, «художник» с помощью лёгких прикосновений «рисует» на спине партнера смену погодных условий: теплый ветерок → усиливающийся ветер → дождь → ливень → град

→ затухающий ветер → снова тёплое дыхание ветра → теплое солнце. Используются только руки и ладони. После завершения первой части — смена ролей.

Цель упражнения: развить чувствительность к телесным ощущениям, обучить воспринимать телесную обратную связь, активизировать внутренние ресурсы расслабления и восстановления, а также сформировать доверие в группе.

После выполнения упражнения участники возвращаются в круг и делятся впечатлениями:

Что чувствовали в процессе?

Какие образы возникали?

Изменилось ли общее состояние тела?

Насколько комфортно было довериться прикосновению другому?

Какие выводы можно сделать о связи тела и эмоций?

Цель рефлексии: сформировать осознанность по отношению к телесным реакциям, проанализировать эмоциональные изменения в процессе телесного взаимодействия, укрепить навыки самонаблюдения и саморегуляции.

Занятие 5.

Цели занятия: познакомить участников с природой и функциями эмоций, их влиянием на поведение и психоэмоциональное состояние; сформировать понимание важности контроля эмоционального реагирования в профессиональной деятельности; освоить дыхательные техники как инструмент стабилизации и саморегуляции.

Мини-лекция: «Эмоции и дыхание как взаимосвязанные механизмы».

Ведущий кратко раскрывает, что такое эмоции, как они проявляются внешне и внутренне.

Обсуждаются различные типы эмоций: положительные (радость, восхищение), отрицательные (гнев, раздражение, зависть) и нейтральные (удивление, растерянность), а также их роль в коммуникации и в формировании поведенческих реакций.

Затем участники узнают, почему важно контролировать эмоции, особенно в стрессовых и конфликтных ситуациях, и как дыхание напрямую влияет на эмоциональную сферу.

Поднимаются следующие вопросы:

1. Почему важно следить за выражением лица и контролировать мимику?
2. Как привычка «спокойного лица» помогает сдерживать вспышки раздражения?

3. Как работает дыхание в момент стресса – и как научиться его использовать в свою пользу?

Цель: развить у участников понимание, что управление эмоциями – это не подавление чувств, а осознанное поведение, в том числе через контроль тела и дыхания.

Упражнение 1: «Лицо под контролем»

Инструкция: Участникам предлагается вспомнить бытовые или рабочие ситуации, в которых они часто теряют эмоциональное равновесие (например, усталость, рутина, конфликты). Затем они анализируют, какие выражения лица при этом возникают (напряжённая челюсть, морщины на лбу и т.д.).

Затем проводится короткая тренировка: участники сознательно расслабляют лицо, принимают нейтральное выражение и удерживают его в течение 1 минуты в «неприятной» мысленно воссозданной ситуации.

Цель упражнения: научиться распознавать невербальные проявления своих эмоций и осознанно управлять выражением лица как инструментом стабилизации внутреннего состояния.

Упражнение 2: «Дыхание – ключ к равновесию».

Инструкция: Участники садятся удобно. Ведущий предлагает им прислушаться к своему текущему дыханию и определить его особенности: поверхностное оно или глубокое, участвует ли в дыхании живот или только грудная клетка. После наблюдения проводится обучение базовым техникам дыхательной саморегуляции.

Методика дыхания №1: «Пушинка».

Вообразите, что на расстоянии около 10 см от вашего носа висит лёгкая пушинка. Дышите медленно и ровно через нос так, чтобы пушинка не колыхалась. Вдох и выдох максимально плавные.

Цель упражнения: развить осознанность дыхания, научиться делать его медленным и спокойным, что помогает снять тревожность и снизить уровень стресса.

Методика дыхания №2: «Успокой выдох»

Когда возникает чувство раздражения, злости или внутреннего напряжения:

1. Сделайте полный медленный выдох.
2. Задержите дыхание на комфортное время.
3. Затем выполните несколько глубоких и медленных вдохов.
4. Снова задержите дыхание. Повторите цикл несколько раз.

Цель упражнения: освоить приём дыхательной стабилизации при эмоциональных перегрузках, восстановить контроль над телом и вниманием.

Рефлексия

Группа делится своими наблюдениями:

1. Что нового узнали о себе и своём дыхании?
2. Смогли ли почувствовать изменения в самочувствии после выполнения техник?
3. Насколько легко или сложно было удерживать нейтральное выражение лица в воображаемой стрессовой ситуации?

Цель: закрепить опыт самонаблюдения, оценить первые результаты и выявить способы дальнейшей тренировки саморегуляции.

Занятие 6.

Цели занятия: объяснить участникам важность дыхания как инструмента регуляции психоэмоционального состояния; познакомить с принципами диафрагмального дыхания и его физиологическим механизмом; научить применять дыхательные техники для снижения напряжения и достижения внутреннего равновесия.

Мини-лекция: «Диафрагмальное дыхание как способ психоэмоциональной стабилизации».

На занятии обсуждается, как дыхание влияет не только на физическое здоровье, но и на эмоциональное состояние человека.

Дыхание помогает удерживать контакт с настоящим моментом, особенно в стрессовых и неопределённых ситуациях, когда сложно сконцентрироваться.

Особое внимание уделяется роли диафрагмы. Под действием сильных эмоций (страха, тревоги, гнева) диафрагма перенапрягается, что нарушает естественный ритм дыхания и делает его поверхностным. В результате страдает снабжение тканей кислородом и усиливается тревожность.

Рассматривается, как нервная система регулирует дыхание:

- через дыхательные центры мозга (инспираторные и экспираторные нейроны);
- через работу рецепторов растяжения в лёгких;
- с участием вегетативной нервной системы, которая моментально реагирует на стресс.

Одним из немногих вегетативных процессов, подвластных волевому контролю, остаётся дыхание. А значит, освоив технику осознанного дыхания, можно оказывать влияние на работу всей нервной системы и приводить организм в состояние покоя.

Упражнение: «Диафрагменное дыхание с элементами релаксации»

Инструкция: Участники занимают удобное положение: сидя (с опорой на спинку стула) или лёжа на спине, руки свободно вдоль тела.

На вдохе – живот мягко выпячивается вперёд. Вдох производится медленно через нос.

На выдохе – живот втягивается, выдох – плавный и длинный, через чуть приоткрытый рот, без усилий.

Продолжительность выдоха в 2–3 раза превышает продолжительность вдоха.

С каждым выдохом предлагается визуализировать, как уходит напряжение из тела, а разум становится яснее.

Цель упражнения: освоить технику дыхания с участием диафрагмы, развить навык расслабления через управление дыхательным ритмом, снизить уровень внутренней тревожности, восстановить эмоциональное равновесие.

Особенности выполнения и рекомендации:

Во время дыхания не должно возникать напряжения – дыхание должно быть мягким, спокойным и ритмичным.

Движение живота должно быть естественным: вверх на вдохе и вниз на выдохе.

Обратите внимание на паузы между фазами: после выдоха – короткая пауза перед новым вдохом.

Общая продолжительность выполнения упражнения – 5-7 минут. При регулярной практике – до 15 минут в день.

Рефлексия.

После практики проводится групповое обсуждение:

1. Какие ощущения возникли в теле?
2. Удалось ли почувствовать расслабление?
3. Было ли сложно удерживать дыхательный ритм?
4. Какие эмоции проявились в процессе упражнения?

Цель: повысить осознанность участников относительно собственного телесного и эмоционального состояния, закрепить ощущение внутреннего покоя, полученное через дыхание.

Занятие 7.

Цели занятия: обобщить и осмыслить опыт, полученный в ходе всей программы; оценить личные изменения и прогресс в развитии эмоциональной устойчивости; провести диагностику, сравнив результаты с исходными данными; обеспечить завершённость процесса тренинга, поддержать мотивацию на дальнейшее развитие.

Вводная часть: «Точка здесь и сейчас».

Формат: Короткое дыхательное упражнение или практика настройки на текущий момент.

Цель упражнения: сконцентрировать внимание участников на текущем занятии, отвлечь от внешних мыслей и переключить на внутреннее состояние.

Круг «Что изменилось за это время?»

Каждому участнику предлагается высказаться о своих ощущениях и изменениях, произошедших за время прохождения программы. Можно использовать вспомогательные вопросы:

1. Что нового я узнал(а)?
2. Какие навыки мне удалось освоить?
3. Что изменилось в моем поведении или восприятии?

Цель упражнения: обеспечить рефлексии и осознание индивидуального роста, усилить внутреннюю мотивацию на дальнейшее самосовершенствование.

Упражнение: «Письмо самому себе».

Участникам предлагается написать письмо себе сегодняшнему, в котором нужно зафиксировать: с какими трудностями они справились; какие положительные изменения заметили; что бы хотели себе пожелать в будущем в части эмоциональной устойчивости и саморегуляции.

Письма можно сохранить участниками или передать ведущему для возврата через несколько месяцев.

Цель упражнения: зафиксировать личные достижения, создать внутреннюю поддержку на будущее и сохранить осознание собственного прогресса.

Упражнение: «Ассоциация с программой».

Каждому участнику предлагается назвать слово, метафору или образ, который у него ассоциируется с программой (например: «опора», «шаг», «покой», «инструмент» и т.п.).

Можно использовать символические карточки или рисунки, если формат позволяет.

Цель упражнения: создать эмоциональное завершение тренинга, активировать правополушарные процессы интеграции опыта, придать символическое значение пройденному пути.

Заключительный круг: «Что я беру с собой?»

Каждый участник по очереди делится тем, что он уносит из программы: какие знания и навыки считает полезными; что будет использовать в профессиональной и личной жизни.

Цель упражнения: подвести итог всей работы, закрепить внутреннюю опору и сформировать готовность к самостоятельному использованию полученного материала.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия

Таблица 4.1 – Результаты исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия по многоуровневому личностному опроснику «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина после реализации программы

№	Баллы	Группа нервно-психической устойчивости
1	3	удовлетворительная
2	5	удовлетворительная
3	6	высокая
4	4	удовлетворительная
5	7	высокая
6	6	высокая
7	3	удовлетворительная
8	7	высокая
9	4	удовлетворительная
10	3	удовлетворительная
11	5	удовлетворительная
12	3	удовлетворительная
13	6	высокая
14	9	высокая
15	6	высокая
16	4	удовлетворительная
17	9	высокая
18	4	удовлетворительная
19	5	удовлетворительная
20	6	высокая
21	4	удовлетворительная
22	5	удовлетворительная
23	6	высокая
24	4	удовлетворительная
25	7	высокая
26	9	высокая
27	1	низкая
28	9	высокая
29	3	удовлетворительная
30	4	удовлетворительная
Итого	Низкая – 1 человек. Удовлетворительная – 16 человек. Высокая – 13 человек.	

Таблица 4.2 – Результаты исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия по методике «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (EPI) после реализации программы

№	Баллы	Уровень нейротизма
1	15	высокий
2	12	средний
3	10	средний
4	5	низкий
5	16	высокий
6	15	высокий
7	6	низкий
8	9	средний
9	20	очень высокий
10	4	низкий
11	3	низкий
12	12	средний
13	4	низкий
14	3	низкий
15	15	высокий
16	15	высокий
17	4	низкий
18	16	высокий
19	15	высокий
20	16	высокий
21	15	высокий
22	12	средний
23	9	средний
24	4	низкий
25	16	высокий
26	12	средний
27	4	низкий
28	12	средний
29	16	высокий
30	4	низкий
Итого	Очень высокий уровень нейротизма – 1 человек. Высокий уровень нейротизма – 11 человек. Средний уровень нейротизма – 8 человека. Низкий уровень нейротизма – 10 человек.	

Таблица 4.3 – Результаты исследования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия по диагностике состояния стресса (А.О. Прохоров) после реализации программы

№	Баллы	Уровень стресса
1	5	умеренный
2	7	умеренный
3	4	высокий
4	8	слабый
5	2	высокий
6	9	слабый
7	8	слабый
8	4	высокий
9	6	умеренный
10	5	умеренный
11	7	умеренный
12	8	слабый
13	5	умеренный
14	7	умеренный
15	4	высокий
16	8	слабый
17	4	высокий
18	9	слабый
19	4	высокий
20	8	слабый
21	8	слабый
22	7	умеренный
23	4	высокий
24	8	слабый
25	6	умеренный
26	9	слабый
27	9	слабый
28	5	умеренный
29	5	умеренный
30	4	высокий
Итого	Слабый – 11 человек. Умеренный – 11 человек. Высокий – 8 человек.	

Таблица 4.4 – Расчет Т-критерий Вилкоксона по методике «Адаптивность» (МЛЮ-АМ)
А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина

№ п/п	Количество баллов до	Количество баллов после	Сдвиг	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер
1	2	3	1	1	7,5
2	3	5	2	2	22,5
3	4	6	2	2	22,5
4	2	4	2	2	22,5
5	6	7	1	1	7,5
6	7	6	-1	1	7,5
7	2	3	1	1	7,5
8	8	7	-1	1	7,5
9	2	4	2	2	22,5
10	2	3	1	1	7,5
11	3	5	2	2	22,5
12	2	3	1	1	7,5
13	4	6	2	2	22,5
14	8	9	1	1	7,5
15	4	6	2	2	22,5
16	2	4	2	2	22,5
17	8	9	1	1	7,5
18	2	4	2	2	22,5
19	4	5	1	1	7,5
20	4	6	2	2	22,5
21	2	4	2	2	22,5
22	3	5	2	2	22,5
23	4	6	2	2	22,5
24	2	4	2	2	22,5
25	6	7	1	1	7,5
26	7	9	2	2	22,5
27	2	1	-1	1	7,5
28	8	9	1	1	7,5
29	2	3	1	1	7,5
30	2	4	2	2	22,5
				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. Сумма рангов «редких» направлений составляет $T_{эмп}: T = \Sigma Rt = 22,5 (=7,5+7,5+7,5)$

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 4.5 – Расчет Т-критерий Вилкоксона по методике «Личностный опросник Г.Ю. Айзенка» (ЕРІ)

№ п/п	Количество баллов до	Количество баллов после	Сдвиг	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер
1	20	15	-5	5	29
2	15	12	-3	3	20
3	12	10	-2	2	14
4	6	5	-1	1	6
5	19	16	-3	3	20
6	16	15	-1	1	6
7	5	6	1	1	6
8	10	9	-1	1	6
9	21	20	-1	1	6
10	5	4	-1	1	6
11	4	3	-1	1	6
12	15	12	-3	3	20
13	6	4	-2	2	14
14	4	3	-1	1	6
15	19	15	-4	4	25.5
16	17	15	-2	2	14
17	6	4	-2	2	14
18	20	16	-4	4	25.5
19	16	15	-1	1	6
20	20	16	-4	4	25.5
21	20	15	-5	5	29
22	15	12	-3	3	20
23	12	9	-3	3	20
24	6	4	-2	2	14
25	19	16	-3	3	20
26	16	12	-4	4	25.5
27	5	4	-1	1	6
28	15	12	-3	3	20
29	21	16	-5	5	29
30	5	4	-1	1	6
				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. Сумма рангов «редких» направлений составляет $T_{эмп}$: $T = \Sigma R_t = 6$

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-критерий Вилкоксона по методике диагностики состояния стресса (А.О. Прохоров)

№ п/п	Количество баллов до	Количество баллов после	Сдвиг	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер
1	4	5	1	1	5
2	5	7	2	2	18
3	2	4	2	2	18
4	7	8	1	1	5
5	0	2	2	2	18
6	8	9	1	1	5
7	6	8	2	2	18
8	0	4	4	4	28.5
9	4	6	2	2	18
10	3	5	2	2	18
11	5	7	2	2	18
12	9	8	-1	1	5
13	3	5	2	2	18
14	5	7	2	2	18
15	0	4	4	4	28.5
16	6	8	2	2	18
17	2	4	2	2	18
18	8	9	1	1	5
19	2	4	2	2	18
20	9	8	-1	1	5
21	7	8	1	1	5
22	5	7	2	2	18
23	0	4	4	4	28.5
24	6	8	2	2	18
25	4	6	2	2	18
26	8	9	1	1	5
27	7	9	2	2	18
28	4	5	1	1	5
29	3	5	2	2	18
30	0	4	4	4	28.5
				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. Сумма рангов «редких» направлений составляет $T_{эмп}: T = \Sigma Rt = 10 = (5+5)$

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

$T_{эмп}$ находится в зоне значимости.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Таблица 5.1 – Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику по формированию эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия

Цель	Содержание	Методы	Формы	Время	Исполнители
Этап 1. Целеполагание внедрения психолого-педагогической программы формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия в практику					
1.1. Изучить документацию по предмету внедрения (Программа формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия в практику)	Изучение нормативной документации (Федеральных нормативно-правовых актов, документов Правительства РФ)	Изучение литературы, анализ, синтез полученных данных, дискуссии, наблюдение	Педагогический совет, работа в рамках методического объединения психологов	Сентябрь	Сотрудник УРЛС, психолог
1.2. Сформулировать цели внедрения программы формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия в практику	Формулировка и обоснование актуальности и цели внедрения программы	Дискуссия по теме, анализ материалов, беседы	Работа методического объединения	Сентябрь	Сотрудник УРЛС, психолог

Продолжение таблицы 5.1

1.3. Разработать этапы внедрения программы формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия в практику	Изучение и анализ содержания этапов внедрения программы: формулировка задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Обсуждение, анализ материалов по цели внедрения программы, работа психологической службы	Работа психологической службы, совещание, анализ документации	Сентябрь	Сотрудник УРЛС, психолог
1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия в практику	Изучение и анализ содержания этапов внедрения программы, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Составление плана внедрения программы, анализ результатов исследования готовности учреждения к деятельности по внедрению	Работа психологической службы, совещание, анализ документации, работа по составлению Программы внедрения	Сентябрь	Сотрудник УРЛС, психолог
1.5. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы управления процессом формирования эмоциональной устойчивости	Анализ уровня подготовленности сотрудников к внедрению инноваций, анализ работы отдела по теме внедрения, подготовка методической базы внедрения программы	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности к инновационной деятельности	Административное совещание, анализ документов, работа по составлению программы внедрения	Сентябрь	Сотрудник УРЛС, психолог
Этап 2. Формирование положительной психологической установки на внедрение программы формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия в практику					

Продолжение таблицы 5.1

<p>2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у руководителей отделов и заинтересованных субъектов внедрения</p>	<p>Формирование готовности внедрить программу в отдел, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения</p>	<p>Обоснование практической значимости внедрения, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности внедрения), беседы, обсуждения, популяризация идеи внедрения программы</p>	<p>Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения программы, работа психологической службы</p>	<p>Октябрь</p>	<p>Сотрудник УРЛС, психолог</p>
<p>2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у сотрудников органов предварительного следствия в практику</p>	<p>Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в 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, творческая деятельность</p>	<p>Октябрь-ноябрь</p>	<p>Сотрудник УРЛС, психолог</p>

Продолжение таблицы 5.1

2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у заинтересованных субъектов вне отдела	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологии вне отдела	Семинары, психологическое консультирование, конференции, мастер-классы	Участие в конференциях (статьи, доклады), семинарах по теме внедрения	Октябрь-ноябрь	Сотрудник УРЛС, психолог
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	Сотрудник УРЛС, 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	Сотрудник УРЛС, психолог
3.3. Изучить методику внедрения темы программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтальные опросы, самообразование	Семинары, тренинги	Январь-февраль	Сотрудник УРЛС, психолог
Этап 4. Опережающее (пилотажное) освоение предмета внедрения					

Продолжение таблицы 5.1

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 психологической службы, лекции, семинары, тематические мероприятия	Март-апрель	Сотрудник УРЛС, 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, работа психологической службы	Апрель	Сотрудник УРЛС, психолог
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы	Изучение состояния дел в отделе по теме внедрения программы, обсуждения, экспертная оценка, самооценка	Совещание, анализ документации	Апрель-май	Сотрудник УРЛС, психолог
4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение динамики процесса в отделе, корректировка методики	Посещение семинаров, мероприятий, работа психологической службы	Сентябрь-декабрь	Сотрудник УРЛС, психолог
Этап 5. Фронтальное освоение предмета внедрения					

Продолжение таблицы 5.1

5.1. Мобилизовать коллектив сотрудников на внедрение инновационной программы	Анализ работы инициативной группы по внедрению программы	Работы по освоению инновационной технологии, тренинги	Совещание, работа психологической службы	Январь	Сотрудник УРЛС, 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, работа психологической службы	Январь-март	Сотрудник УРЛС, психолог
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы	Изучение динамики процесса по теме внедрения программы, дискуссии	Производственное собрание, анализ документов, работа психологической службы	Март	Сотрудник УРЛС, психолог

Продолжение таблицы 5.1

5.4. Освоить всем коллективом предмет внедрения	Фронтальное освоение программы сопровождения формирования эмоциональной устойчивости сотрудников органов предварительного следствия	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы	Работа психологической службы, консультирование.	Март-май	Сотрудник УРЛС, 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, работа психологической службы	Сентябрь-октябрь	Сотрудник УРЛС, психолог
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 по теме внедрения программы, дискуссии, доклады	Производственное собрание, анализ документации, работа психологической службы	Сентябрь-октябрь	Сотрудник УРЛС, психолог
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ динамики процесса по теме внедрения программы, методическая работа	Работа психологической службы	Октябрь-декабрь	Сотрудник УРЛС, психолог

Продолжение таблицы 5.1

Этап 7. Распространение передового опыта освоения предмета внедрения					
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы отдела по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов	Работа психологической службы	Сентябрь-декабрь	Сотрудник УРЛС, 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, работа методического объединения	Март-май	Сотрудник УРЛС, психолог
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы	Пропаганда внедрения программы	Выступления на семинарах, конференция, научная и творческая деятельность	Участие в конференциях, написание статей, научной работы по внедрению программы	Январь-февраль	Сотрудник УРЛС, психолог
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы образовательного 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	Сотрудник УРЛС, психолог