

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ
Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний»
Юридический факультет
Кафедра пенитенциарной психологии и педагогики

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Тема: Профилактика негативных эмоциональных состояний
сотрудников уголовно-исполнительной системы**

Выполнил:
курсант 5 курса взвода 5.1
рядовой внутренней службы
Кузнецов Ярослав Олегович

Научный руководитель:
старший преподаватель кафедры
пенитенциарной психологии и
педагогики, кандидат
психологических наук,
капитан внутренней службы
Сундукова Виктория Викторовна

Рецензент:
начальник ФКУ ИК-6 УФСИН
России по Самарской области
подполковник внутренней службы
Гриценко Евгений Александрович

Решение начальника кафедры о допуске к защите

допускается *СВВ*

Дата защиты: 24.06.2022

Оценка 4 (хорошо)

Самара
2022

Оглавление

Введение	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОФИЛАКТИКЕ НЕГАТИВНЫХ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	7
1.1. Правовое регулирование работы по профилактике негативных эмоциональных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	7
1.2. Общая характеристика негативных эмоциональных состояний сотрудников исправительных учреждений	17
ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ НЕГАТИВНЫХ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ У СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	32
2.1. Направления, методы и формы профилактической работы в уголовно-исполнительной системе.....	32
2.2. Основные методы профилактики негативных эмоциональных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы (на примере ФКУ ИК-6 УФСИН России по Самарской области).....	45
Заключение	54
Библиографический список	58
Приложения	64

Введение

Актуальность темы. В условиях динамичного развития общества особое значение для уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) приобретает профилактика негативных эмоциональных состояний сотрудников. В связи с этим возникает необходимость в решении задач, связанных с совершенствованием их личной безопасности и повышением эффективности служебной деятельности в учреждениях и органах исполняющих уголовное наказание. Профессиональная деятельность сотрудников УИС носит специфический характер и связана с рядом условий:

- с крайне особым содержанием и служебными отношениями; неординарными отношениями в коллективе;
- необходимость общения с заключенными, многие из которых имеют психические отклонения;
- изменение требований к осуществлению профессиональной деятельности работников в соответствии с концепцией развития УИС до 2020 года¹;
- непрерывной дезадаптацией, часто объясняющаяся необходимостью решать проблемы в различных нестандартных ситуациях.

Современные научные исследования свидетельствуют, что сотрудники уголовно-исполнительной системы при выполнении служебных обязанностей часто испытывают негативные эмоциональные состояния. Негативные эмоциональные состояния в экстремальной ситуации приводят к агрессивным, аффективным действиям, или к отказу от необходимых действий и уходу от выполнения служебных задач. Данное поведение осложняет профессиональную деятельность, нередко приводит к несчастным случаям, ранениям и гибели личного состава. В связи с этим возникает

¹ Концепция воспитательной работы с осужденными в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы: утв. Минюстом России 20 апреля 2000 г.) (неопубликованный акт) // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс»

необходимость в организации грамотной морально-психологической подготовки личного состава, а также в обучении сотрудников методам и приемам саморегуляции психического состояния. Из этого следует, что психологическое сопровождение сотрудников УИС является неотъемлемой частью профилактической работы, ведь именно от уровня эмоциональной стабильности зависит степень эффективности выполнения ими служебных обязанностей.

Указанные аспекты во многом определяют актуальность и значимость темы дипломной работы.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе профилактики негативных эмоциональных состояний сотрудников исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, регулирующие профилактическую работу с сотрудниками УИС, и особенности психологической работы с сотрудниками по профилактике негативных эмоциональных состояний.

Целью исследования является изучение проблемы профилактики негативных эмоциональных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы с юридической и психологической точек зрения.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. изучить правовое регулирование работы по профилактике негативных эмоциональных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы;
2. рассмотреть основные негативные эмоциональные состояния сотрудников уголовно-исполнительной системы;
3. раскрыть направления, методы и формы профилактической работы в уголовно-исполнительной системе;
4. проанализировать основные методы профилактики негативных

эмоциональных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы и определить направления и способы профилактики.

Методы исследования. При проведении исследования использовались:

- общенаучные методы (системного и логического подхода, статистический, структурно-функциональный), которые позволили выявить основные тенденции и закономерности развития изучаемого объекта;

- частнонаучные методы (формально-юридический, сравнительно-правовой), которые дали возможность выявить и описать исследуемые явления, сопоставить их для выявления сходства и различия.

- в процессе исследования применялись социологические приемы сбора и анализа информации: опрос, анкетирование, тестирование, анализ документов.

Изучение проблемы велось с учетом достижений уголовно-исполнительного права.

Теоретическая база исследования и степень научной разработанности темы.

Среди юридических психологов изучением психических состояний сотрудников УИС занимались А. Н. Сухов, В. А. Семенов, В. Н. Смирнов, В. Л. Васильев, А. Л. Ушатиков, М. И. Еникеев, Ю. Б. Чуфаровский, В. В. Романов, А. И. Папкин, С. А. Красненкова. Исследователи отмечали связь положительных психических состояний с повышением, а отрицательных, наоборот, с понижением результативности профессиональной деятельности работников УИС.

Разработкой психологического обеспечения сотрудников УИС занимались: Л. Н. Елошвили, Н. В. Дель, Е. Л. Ланкина, И. С. Дорошенко, А. В. Кокурин, А. И. Мокрецов, Д. А. Красов, П. В. Казберов, Б. Г. Бовин, О. В. Старикова, А. В. Наприс, Е. Н. Рысьева, А. С. Мурзин, С. И. Злобин, С. А. Хохрин и др.

Изучению негативных эмоциональных состояний при выполнении служебных задач сотрудниками органов внутренних дел и уголовно-исполнительной системы посвящены работы Н. В. Андреева, Я. Я. Белика, А. В. Буданова, И. О. Котенева, И. Б. Лебедева, М. И. Марьина, В. М. Мельникова, А. И. Папкина, А. В. Пищелко, А. П. Самсонова, А. М. Столяренко, В. Н. Смирнова, А. В. Кокурина и др. Однако проблема профилактики негативных эмоциональных состояний у сотрудников уголовно-исполнительной системы изучена фрагментарно и требует углубленного изучения.

Структура работы определена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, объединяющих четыре параграфа, заключения, библиографического списка, приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОФИЛАКТИКЕ НЕГАТИВНЫХ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

1.1. Правовое регулирование работы по профилактике негативных эмоциональных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы

Служба в органах уголовно-исполнительной системы является особым видом государственной службы, выполнение на профессиональной основе задач по защите жизни, здоровья, прав и свобод граждан, собственности.

Профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы представляет собой разновидность государственной службы с присущими этой деятельности специфическими особенностями. Знание этих особенностей необходимо для того, чтобы определить основные качества сотрудника уголовно – исполнительной системы.

Основными особенностями профессиональной деятельности являются:

– правовая регламентация (нормативность) профессионального поведения, принимаемых решений работников, профессионально участвующих в правоприменительной деятельности.

– властный, обязательный характер профессиональных полномочий.

– экстремальный характер профессиональной деятельности.

– нестандартный, творческий характер труда.

– процессуальная самостоятельность, персональная (для многих повышенная) ответственность сотрудников².

Как известно, сотрудники уголовно-исполнительной системы отвечают за защиту общества от преступников, содержащихся в местах лишения

² Волков В.Н. Юридическая психология: Учебник для вузов. – М. ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2002. – с. 28.

свободы и отбывающих наказание без изоляции от общества. Данная категория сотрудников зачастую нуждается в психологической помощи и диагностике, так как работа с заключенными является напряженной и психологически острой.

Специфика профессиональной деятельности сотрудников УИС предъявляет высокие требования к психофизиологическим характеристикам человека, так как ещё одна её особенность – реальные условия протекания службы³.

Профессиональная деятельность в системе исполнения наказаний предъявляет достаточно серьезные требования, не только к профессиональным знаниям и умениям, которые приобретаются в учебных заведениях и закрепляются в процессе реальной работы с осужденными, но и к личностным качествам сотрудников, осуществляющих сложную работу, включенную в понятие «исполнение наказаний»⁴.

Для определения специфики службы в уголовно-исполнительной системе, рассмотрим её структуру и краткую характеристику.

Уголовно-исполнительную систему Российской Федерации образуют:

- 1) учреждения и органы, исполняющие наказания;
- 2) территориальные органы уголовно-исполнительной системы;
- 3) федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный

в области исполнения наказаний.

В связи с особенностями выбранной темы исследования остановимся на учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания. Согласно ст. 73 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации, утвержденного федеральным законом от 8 января 1997 года № 1-ФЗ

³ Абуселидзе И. Т. Психологическое сопровождение сотрудников отдела охраны перед заступлением на службу: методические рекомендации по организации деятельности старшего психолога отдела охраны ФБУ ИК-4 по Томской области / И. Т. Абуселидзе. – Томск: УФСИН России по Томской области, 2008. – С.14.

⁴ Огородников А. В. Особенности деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы России // Вестник СамГУ. – 2010. – № 5 (79). – С. 220.

(в ред. от 5 апреля 2021 г. № 78-ФЗ) (далее – УИК РФ)⁵ исполнения наказания в виде лишения свободы возложено на исправительные учреждения, а, согласно ст. 74 УИК РФ таковыми являются исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы и лечебные исправительные учреждения. Цель исправительных учреждений – обеспечение исполнения наказания в виде лишения свободы, исправление осужденных, а также предупреждение совершения ими новых преступлений.

Правовая основа деятельности УИС отражена в Законе РФ от 21 июля 1993 г. № 5473-1 (в ред. от 5 апреля 2021 г. № 78-ФЗ) «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»⁶.

В свою очередь правовое регулирование службы в уголовно-исполнительной системе, порядок прохождения службы, и некоторые особенности её прохождения урегулированы Федеральным законом от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ (в ред. от 17 февраля 2021 г. № 13-ФЗ) «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»⁷.

Профессиональная деятельность сотрудников УИС происходит в условиях повышенной нагрузки, постоянно меняющейся обстановки, характеризуется экстремальностью, сопровождается длительным, истощающим психоэмоциональным стрессом⁸. Стрессогенная среда способствует развитию личностных девиаций, связанных с алкоголизацией,

⁵ Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 2. – Ст. 198 (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 5 апреля 2022 г.).

⁶ Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. – 1993. – № 33. – Ст. 1316 (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 5 апреля 2022 г.)

⁷ Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 19 июля 2018 г. (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 17 марта 2022 г.)

⁸ Ромашов А. Р. Психологические аспекты воспитания и взаимодействия субъектов пенитенциарных отношений // Прикладная юридическая психология. – 2013. – № 1. – С. 34.

повышенным уровнем агрессии или наличием подавленности с суицидальными реакциями.

В случае необходимости выполнения задач, которые в силу своей новизны и сложности относятся к трудным ситуациям, происходит мобилизация всех физических и психических ресурсов человека, вызывая тем самым у него состояние психической напряженности. Трудность ситуации зависит от следующих факторов: информационной нагрузки, степени сложности выполняемых задач, интенсивности деятельности, временного дефицита, ситуации угрозы жизни и здоровью, санитарногигиенических факторов и других условий, при которых осуществляется сама деятельность⁹.

Такие обстоятельства требуют от сотрудников мгновенной собранности, способности противостоять не только физической, но и вербальной агрессии, и при этом (что очень важно) соблюдения основных прав человека¹⁰.

При исследовании данной темы было выявлено, что о состоянии и проблемах заключенных говорится намного больше, чем о сотрудниках, которые несут ответственность о них. Отсюда можно сделать вывод, что криминальная психология гораздо больше развита и применима, чем пенитенциарная психология, которая раскрывает себе деятельность сотрудников в конфликтных и напряженных, опасных для жизни условиях. Данные условия оказывают сильное воздействие на психологическое состояние человека, из-за этого именуется экстремальными.

У сотрудников уголовно-исполнительной системы возникают сложности в решении профессиональных задач, что сказывается на успешности деятельности. Так же от персонала УИС требуется высокая психологическая устойчивость и особая подготовленность, умения

⁹ Марьин М.И. Мягких Н.И. Рыбников В.Ю. и др. Организация психологического обеспечения сотрудников ОВД в экстремальных условиях: методическое пособие. – М.: ИМЦ ГУ К МВД России, 2004. – С. 8-9.

¹⁰ Качкина Л. С. Психолого-педагогическое сопровождение сотрудников уголовно-исполнительной системы в учебных центрах как условие формирования социально-психологической компетентности // Молодой ученый. – 2012. – № 2 (37). – С. 267.

действовать в экстремальных ситуациях.

При ознакомлении с вопросами психологии руководителей, необходимо концентрировать внимание на подготовку к работе с людьми, т.е. грамотно выявлять и адекватно оценивать психологические явления, имеющие место в руководимом коллективе, правильно их анализировать, обобщать, а также учитывать их в реальном руководстве людьми. Психологические факторы должны постоянно находиться в поле зрения и внимания руководителей – только при таком условии можно осуществлять эффективное и качественное руководство коллективом без серьезных психологических ошибок и помех.

Жизнь сотрудников уголовно-исполнительной системы протекает в постоянном стрессе. Они испытывают депривацию от экстремальных условий своей деятельности. Депривация – это сокращение либо полное лишение возможности удовлетворять основные потребности психофизиологические либо социальные. Среди экстремальных ситуаций работы в УИС, в качестве примера, можно выделить: захваты заложников, массовые беспорядки, групповые неповиновение и т. д.

Одним из основных факторов стрессогенности сотрудников является контингент, с которым приходится работать, а не вероятность экстремальных ситуаций. Так же не маловажным фактором являются и условия труда.

По статистическим данным, которые своей статье указали М. В. Корехова, И. А. Новикова, А. Г. Соловьев, выявлено, что среди осужденных в местах лишения свободы лиц с психическими аномалиями составляет 20-25% (без учета наркоманов, алкоголиков и токсикоманов). Их количество увеличивается в прямом соотношении с возрастанием суровости режима исправительно-трудового учреждения, в котором они отбывают наказание. Среди таких осужденных чаще всего встречаются психопаты, олигофрены, эпилептики. По мере ужесточения режима исправительной колонии и концентрации в ней рецидивистов и лиц, совершивших тяжкие преступления, происходит «накопление» осужденных высокой криминогенной опасностью. Особое место занимает категория

осужденных, отбывающих долгосрочное наказание в условиях строгого режима, а также пожизненно заключенные. Условия содержания этой категории осужденных включают в себя помимо строгого режима содержания еще и специфические уставные формы общения администрации и охраны с осужденными. Эти формы общения постепенно формируют у сотрудников УИС особый тип поведения, что нередко влияет и на личность.

Второй экстремальный фактор – изоляция условий профессиональной деятельности. Сотрудники УИС являются невольными узниками своей работы. Территория их жизнедеятельности ограничена колонией и часто поселком, в котором они проживают. Особые проблемы вызывает оперативная обстановка именно в лесных, относительно изолированных исправительных учреждениях. Количество особо учитываемых преступлений и побегов в них почти в три раза выше, чем в территориальных исправительных колониях. Изоляция условий профессиональной деятельности приводит к тому, что в учреждениях УИС у персонала отмечаются: физическая и психическая усталость; профессиональная некомпетентность; запрещенные связи с осужденными и другие нарушения трудовой дисциплины.

Третий экстремальный фактор – низкая престижность профессии. Деморализация возникает также из-за традиционно негативного отношения к «тюремщикам» со стороны, как населения, так и средств массовой информации.

Рассмотрим более подробно механизмы возникновения стресса у сотрудников УИС. Как правило, выделяются два типа условий, которые приводят к стрессу, формам психологической дезадаптации. Они являются основой для формирования хронических стрессовых состояний и предсуицидального состояния¹¹:

¹¹ Хачатурян С. Д., Галич Т. В. Выгорание и стресс у сотрудников УИС: диагностика и коррекция: учебно-методическое пособие. – Владимир, ВЮИ, 2004. – с. 16.

- критические инциденты, которые несут реальную угрозу жизни, здоровью, системе ценностей, которые могут привести к массовым жертвам и значительным материальным потерям, от чего возникает острое стрессовое расстройство и посттравматический синдром;

- ситуации хронического профессионального стресса, связанные с повседневной напряженной деятельностью.

В зависимости от тяжести экстремальной ситуации, индивидуально-психологических особенностей и подготовленности человека последствия переживания экстремальной ситуации могут быть конструктивными (обогащение жизненного опыта и повышение психологической устойчивости) и деструктивными (посттравматический невроз, психогенная депрессия и т.п.).

Условия, в которых сотрудники проводят большинство своего времени, требуют детального изучения негативных воздействий на личность в пенитенциарной среде. Эффективность функционирования исправительных учреждений в основном зависит от профессиональной и психологической подготовки персонала. Поэтому в пенитенциарной психологии особое внимание уделяется обоснованию психологических требований, которым сотрудник должен соответствовать. К таким требованиям относят нравственную активность, эмоциональную устойчивость, педагогические и коммуникативные способности, психологическую готовность к службе, устойчивость к неблагоприятному влиянию среды осужденных.

Для успешной профессиональной адаптации, реализации профессионально-личностного потенциала, изучение способов профессионального развития и служебно-профессионального продвижения сотрудников ФСИН России организуется психологическое сопровождение и ряд мероприятий по профилактической работе¹².

¹² Сопильняк Ю. П. Педагогическое сопровождение профессиональной подготовки специалистов в области правоохранительной деятельности: дис. ... канд. пед. наук. – Майкоп: Адыг. гос. ун-т, 2007. – С. 113.

Деятельность психологической службы уголовно-исполнительной система регламентирована Приказом Минюста РФ от 12 декабря 2005 г. № 238 «Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы»¹³.

Субъектами психолого-педагогического взаимодействия являются¹⁴:

1. Сотрудник УИС, имеющий недостаточный для эффективной деятельности уровень социально-психологической компетентности. Интенсивность взаимодействия определяется интеллектуальной и эмоциональной зрелостью личности, степенью мотивированности к профессиональному и личностному росту.

2. Сотрудник ФСИН России, владеющий психологическими и педагогическими методами и приемами, которые могут воздействовать на мотивационную, эмоциональную, поведенческую и интеллектуальную сферу личности с целью формирования социально-психологической компетентности.

Формирование у сотрудников учреждений и органов УИС высоких профессионально-нравственных качеств, укрепление морально-психологического состояния, дисциплины и законности в служебных коллективах способствует успешному выполнению сотрудниками задач, стоящих перед ними. Это, в свою очередь, требует повышения уровня воспитательной работы с личным составом.

Определение воспитательной работы представлено в Приказе ФСИН от 28 декабря 2010 г. № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы». Так, воспитательная

¹³ Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России от 12 декабря 2005 г. № 238 (неопубликованный акт) // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

¹⁴ Федорова Е. М., Железная Ю. Ю. Перспективные направления психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников ФСИН России // Проблемы правового регулирования деятельности уголовно-исполнительной системы: сб. материалов Всероссийской конференции (г. Москва, 23 октября 2014 г.). – М.: НИИИТ ФСИН России, 2014. – С. 212.

работа – это система психолого-педагогических воздействий на сотрудника с учетом его личных особенностей, конкретной ситуации в целях его всестороннего развития и успешного выполнения служебных задач, стоящих перед уголовно-исполнительной системой¹⁵. На основании спланированных мероприятий целенаправленно реализуется комплекс воспитательных мероприятий по основным направлениям организационного обеспечения работы с личным составом: информационно-пропагандистская работа, работа по укреплению законности и служебной дисциплины, социальная работа и культурно-досуговое сопровождение служебной деятельности.

К нормативно-правовым актам, регламентирующим воспитательную работу с сотрудниками УИС, относятся:

- Конституция Российской Федерации¹⁶;
- международные акты (например, Международный кодекс поведения государственных должностных лиц);
- федеральные законы Российской Федерации;
- указы Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации;
- правовые акты Минюста России и ФСИН России.

Особое внимание обратим на то, что органы воспитательной работы с работниками УИС в своей деятельности руководствуются Конституцией Российской Федерации¹⁷. Кроме того, в ходе воспитательного процесса

¹⁵ Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН России от 29 декабря 2010 г. № 555 (неопубликованный акт) [Электронный ресурс] // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

¹⁶ Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 04 апреля 2022 г.

¹⁷ Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 04 апреля 2022 г.

сотрудникам УИС повседневно необходимо прививать уважение к знаниям Конституции Российской Федерации и иным нормативно-правовым актам.

Согласно распоряжению Правительства РФ от 29 апреля 2021 г. № 1138-р «Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы РФ на период до 2030 г.»¹⁸ среди вызовов, стоящих перед уголовно-исполнительной системой, есть повышение уровня мотивации при прохождении службы и формирование здоровой морально-психологической обстановки, исключаяющей противоправное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы

Приказом ФСИН России № 555 утверждены Положение об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы; Положение об органах воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы; Положение о наставничестве в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы; Положение о комнате воспитательной работы учреждений и органов уголовно-исполнительной системы; Руководство по организации общественно-государственной подготовки, общественно-политического и государственно-правового информирования в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы¹⁹. Кроме того, в данном документе отмечается, что задачи воспитательной работы решаются с учетом социально-экономической, общественно-политической, информационной и религиозной обстановки района расположения учреждений и органов УИС, морально-психологического состояния работников УИС.

Таким образом, перед сотрудниками осуществляющими

¹⁸ Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы РФ на период до 2030 г.: распоряжение Правительства РФ от 29 апреля 2021 г. № 1138-р // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 5 апреля 2022 г.

¹⁹ Кокурин А. В., Бовин Б. Г. Диагностика профессионально значимых качеств сотрудников спецподразделений Минюста России на основе экспертной оценки // Юридическая психология. – 2006. – № 2. – С. 37.

профилактическую работу с личным составом стоит достаточно сложная задача, которая включает в себя: во-первых, оценку личности сотрудника; во-вторых, постоянный мониторинг эмоционального состояния сотрудников, в особенности тех сотрудников, в опыте которых есть острые, травмирующие эмоциональные переживания; в-третьих, работу по профилактике негативных эмоциональных состояний.

1.2. Общая характеристика негативных эмоциональных состояний сотрудников исправительных учреждений

Деятельность сотрудников в местах лишения свободы сопряжена с действием различных эмоционально-стрессовых факторов. Стрессогенные воздействия носят многообразный характер, они связаны с непосредственным исполнением служебных обязанностей.

Актуальность данной проблематики не убывает со временем. Возрастающая интенсивность и напряженность современной жизни приводит к постоянному стрессу, что сказывается на психологическом и физическом здоровье человека.

Для того, чтобы разобраться в особенностях негативных эмоциональных состояниях сотрудников исправительных учреждений, необходимо разобрать в понятии «состояние», так как «состояние» определяет временное положение, в котором что-то или кто-то находится. Заслуженный деятель науки Н. Д. Левитов рассматривает состояние, как целостную характеристику психической деятельности за определенный период времени, которая показывает своеобразие протекания психических процессов. В своих работах ученый рассматривал такие эмоциональные состояния как настроение, страх, гнев, аффект, страсть, фрустрация, тревожность, агрессия.

К. Изард отмечает, что эмоциональное состояние и эмоциональная черта (свойство) различаются прежде всего по продолжительности

удерживания эмоций, но не по качеству переживания.

Изучением эмоций человека занимались В.А. Ганзен, Н. Д. Левитов, В. Н. Мясищев, Ю. Е. Сосновикова, В. Л. Куликов и др. Анализ их работ дает основания считать, что, во-первых, эмоциональные состояния – это особый, отдельный вид среди других психических состояний, например, познавательных, волевых, мотивационных, во-вторых, эмоциональные состояния влияют на познавательную и регулирующие функции психики.

Исследования эмоциональных состояний в области психологии отмечают, что такие состояния как дистресс, аффект, фрустрация, тревожность, агрессия, страх, паника, апатия и др. негативно влияют на деятельность сознания и успешности деятельности человека, поэтому их относят к категории негативных эмоциональных состояний²⁰.

Проанализируем основные психологические характеристики следующих негативных эмоциональных состояний: дистресса, кризиса, аффекта, состояния тревоги и страха, фрустрации, паники, состояния агрессии.

Дистресс – это состояние эмоционального напряжения, которое возникает при конфликтных, критических жизненных ситуациях и превышает по своей интенсивности или длительности индивидуальные психофизические и личностные адаптивные возможности. Обычно дистресс бывает относительно кратковременным психическим состоянием, однако под воздействием мощных стресс-факторов он может длиться недели и даже месяцы. В регуляции поступков и действий человека, находящегося в состоянии дистресса доминирующая роль принадлежит инстинктам и первичным эмоциям. Дистресс оказывает значительное деструктивное влияние на высшие психологические функции: мышление, речь, высшие чувства и др.

Такое психическое состояние как кризис возникает у человека,

²⁰ Ежова О. Н. Психологическая подготовка сотрудников пенитенциарной системы: монография. – Самара: Самарский юридический институт ФСИИ России, 2015. – С. 71.

который пережил субъективно значимую и тяжело переносимую психическую травму (вследствие резкого изменения образа жизни, внутриличностной картины мира) или находящегося под угрозой возникновения психотравмирующей ситуации. В течении этого состояния человек испытывает чувства тревоги и беспокойства различной силы при излишней концентрации на психотравмирующей ситуации; собственную беспомощность, безнадежность и пессимистично оценивает себя; явные трудности в планировании деятельности. Кризис является одним из основных условий суицида.

Аффект в психологии рассматривается как определенная форма проявления эмоций человека, как относительно короткое по длительности, но в тоже время довольно сильное эмоциональное состояние. Данное состояние человек испытывает в ситуации, когда не может найти необходимый вариант решения из создавшейся ситуации.

Понятие аффекта в психологии объясняется как своеобразный «аварийный» способ решения человеком сложной и где-то даже опасной ситуации. Такая поведенческая реакция возникла в ходе эволюционного развития, именно поэтому причиной возникновения аффекта у человека (в отличие от животных) может быть не только связанной с биологическими потребностями человека и инстинктами, но и выступать в качестве реакции на социальные отношения и контакты.

Страх – это психическое состояние человека, связанное с мучительными переживаниями и вызывающее действия, направленные на самосохранение. Для классического психоанализа проблема страха – это сосредоточение многообразных вопросов, ответы на которые должны пролить свет на душевную жизнь человека.

Фрустрация в психологии определяется как психическое состояние переживания неудачи, обусловленное невозможностью удовлетворения потребностей, возникающее при наличии реальных или мнимых непреодолимых препятствий на пути к некоей цели. Фрустрация проявляется

в переживаниях разочарования, тревоги, раздражительности, наконец, отчаянии, апатии. Эффективность деятельности при этом существенно снижается. Фрустрация всегда сопровождается рядом в основном отрицательных эмоций, таких как гнев, раздражение, чувство вины и пр.

Паника – особое психологическое состояние, вызванное угрожающим воздействием внешних условий и выраженное в чувстве острого страха, охватывающего человека или многих людей в толпе.

Паника – это трудно объяснимый феномен. Можно слышать о возникшей массовой панике на дискотеке вследствие внезапно распространившегося пожара, или на футбольном стадионе, полном болельщиков. В таких случаях люди не обращают внимания на возможные последствия: их волнует только их собственная жизнь, стремление к выживанию, поэтому взывать к разуму в экстремальной ситуации совершенно безнадежно.

Тревога в отечественной литературе рассматривается как отрицательное эмоциональное состояние, возникающее в ситуациях неопределенности и ожидания в связи с дефицитом информации. Тревога — это состояние, направленное в будущее, связанное с ожиданием неудач. Думая о будущем, человек в состоянии тревоги предвидит, прогнозирует, предвосхищает возможные неудачи. Он формирует соответствующие прогнозу ожидания и установки, ведет себя в соответствии с ними и тем самым часто провоцирует именно те события, которых боится. Поэтому можно сказать, что в состоянии тревоги происходит как бы своеобразное программирование неудачи.

В сфере уголовно-исполнительной системы на человека воздействует целый комплекс стрессовых факторов. Н. Е. Водопьянова и Е. С. Старченкова²¹ приводят пятиуровневую классификацию стрессовых воздействий:

²¹ Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2005. – С. 171.

1. Стрессовые стимулы – отдельные объекты или действия.
2. Стрессовые события – особо значимые жизненные эпизоды, имеющие причину и следствие.
3. Стрессовые ситуации – физические, временные и психологические параметры, определяемые внешними условиями. Восприятие и интерпретация ситуации определяют субъективную оценку ее стрессогенности.
4. Стрессовое окружение – обобщающее понятие, характеризующее типы стрессовых ситуаций.
5. Стрессовая среда – совокупность стрессогенных физических и социальных переменных внешнего мира.

А. И. Куликов²² отмечает, что в итоге продолжительного воздействия профессиональных стрессоров может иметь место следующая отрицательная динамика: хронический стресс – истощение личностных ресурсов – выгорание или профессиональная деформация личности. Таким образом, ученый признает, что продолжительный профессиональный стресс может вести к стойким отрицательным личностным изменениям, и синдром выгорания отождествлен с понятием профессиональной деформации.

В современных условиях работники УИС являются профессиональной группой, подверженной эмоциональным нагрузкам, с высокой насыщенностью рабочего дня, большим количеством по содержанию и эмоциональной напряженности контактов, довольно высокой ответственностью за результат взаимодействия, необходимость понимания их индивидуальных особенностей, притязаний при решении их проблем, напряженные ситуации общения, обусловленные недоверием, несогласием и проявляющиеся в различных формах отказа от дальнейшего общения.

В деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы особое

²² Куликов А. И. Психодинамические факторы профессионального выгорания // Проблемы исследования синдрома выгорания и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий: Сборник научных статей. / Под ред. В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. – Курск: КГУ, 2012.

место занимают хронический стресс и как следствие эмоциональное выгорание. Они возникают в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них и представляет собой состояние эмоционального, умственного истощения, физического утомления. Его рассматривают как многомерный феномен, выражающийся в психических и физиологических реакциях на широкий круг ситуаций в трудовой деятельности человека, при этом негативные последствия профессионального стресса рассматривают в нескольких плоскостях: влияние на результаты труда, психическое и физическое здоровье самих сотрудников.

Негативные эмоциональные состояния приводят к нервно-психическим расстройствам, являются причиной заболеваний, травматизма и различных чрезвычайных случаев среди личного состава. Дисциплинарные нарушения, употребление спиртных напитков, конфликтные способы решения проблем, как на работе, так и в семье, связаны с психоэмоциональной неустойчивостью.

Негативные эмоциональные состояния формируют следующие факторы²³:

- необходимость постоянного контакта с осужденными с различным уровнем криминальной деформации личности;
- наличие властных полномочий и связанной с ними ответственности;
- дефицит времени;
- однообразии и монотонности;
- необходимость постоянной мобилизации, готовности к опасности;
- низкая оценка службы в обществе;
- конфликтность общения;
- жесткая правовая регламентация деятельности;

²³ Галич Т.В. Психологическая готовность сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям в экстремальных ситуациях. – Владимир: ВЮИ ФСИН России, 2015.

– удаленность и изолированность учреждения и т. п.

Перечислим события служебной деятельности, являющиеся наиболее психотравматичными для сотрудников УИС²⁴:

- попытки осужденных к вовлечению сотрудника во внеслужебные связи;
- противоречащие указания, приказы со стороны руководства отдела, службы;
- суицид или попытка сотрудника в учреждении;
- массовые беспорядки (драки осужденных, захват заложников);
- применение оружия в служебных нештатных ситуациях;
- чрезвычайная ситуация (побег, попытка побега, убийство осужденного);
- работа с ВИЧ-инфицированными;
- работа с осужденными, имеющими психические отклонения;
- суицид или попытка суицида осужденного в учреждении;
- участие в боевых действиях (сотрудники отдела специального назначения);
- участие в пресечении групповых беспорядков в учреждении;
- конфликты с руководством на службе; получение взыскания.

К дополнительным обстоятельствам, признанные наиболее психотравматичными, не связанные со спецификой служебной деятельности относятся:

- смерть близкого человека;
- возможное увеличение срока службы;
- публичное порицание сотрудника;
- случаи дорожно-транспортных происшествий;

²⁴ Организация психологического сопровождения сотрудников, переживших воздействие психотравмирующих событий при выполнении служебных задач. методическое пособие. С. В. Кулакова, П. Н. Казберов, К. Ф. Фадеева, Л. В. Мешкова, Е. М. Федорова, И.А. Чурилова – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, УВСПР ФСИН России, 2014.

– беспокойство сотрудников за свою безопасность и безопасность членов семей в быту и общественных местах, при встрече с лицами, ранее содержащимися в ИУ или с лицами, связанными с таковыми;

– угроза увольнения с работы;

Замечено, что за 10–15 лет работы в экстремальных условиях организм человека изнашивается так, словно он пережил тяжелейший инфаркт.

Жизнь в постоянном стрессе, постоянное осознание присутствия угрозы, риска физически или морально пострадать, погибнуть, может вызывать различные психические реакции – от повышенной тревожности до неврозов.

Можно выделить следующие социально-психологические факторы, снижающие эффективность поведения и повышающие риск возникновения неблагоприятных последствий (посттравматических состояний), пребывания в кризисных ситуациях.

1. Социально-демографические (возраст, социально-экономический статус).

2. Психофизиологические (нарушение динамики протекания нервных процессов).

3. Личностные: низкий уровень самоконтроля; отсутствие готовности действовать в этой ситуации, отсутствие социальной поддержки, негативный опыт предшествующей аналогичной травматизации; эмоциональная неуравновешенность, несдержанность, склонность к аффектам; агрессивность; высокая склонность к риску; повышенная тревожность; недостаточная способность к концентрации внимания; недостаточный уровень интеллекта; зависимость (например, пристрастие к алкоголю и наркотикам); повышенная внушаемость, конформность; недисциплинированность, легкомыслие, жадность, эгоцентризм, неадекватная самооценка; низкая толерантность.

Выделяют психическое выгорание и эмоциональное выгорание (В.В. Бойко). Психическое выгорание – это функциональный стереотип,

который позволяет человеку дозировать и экономить психические и энергетические ресурсы. Психическое выгорание имеет функциональные последствия, которые отрицательно сказываются на исполнительской профессиональной деятельности и межличностных отношениях.

Эмоциональное выгорание является результатом хронических стрессовых воздействий в ходе напряженного, интенсивного взаимодействия с людьми в рабочей ситуации. Эмоциональное выгорание у сотрудников УИС предполагает наличие трех компонентов. Первый компонент – дегуманизация – развивает негативное отношение к тем, с кем осуществляется работа, например, осужденным или коллегам по службе. Формируется позиция отношения к осужденным как к объектам, и, одновременно, демонстрируется эмоциональная холодность и циничная позиция, как бы «требуемая» для «профессионального расстояния».

Второй компонент «выгорания» – снижение личных достижений, т.е. продуктивности, которое характеризуется чувствами безрезультативности и желанием «все бросить». Такие сотрудники имеют чувство собственной ненужности, недостаточности и это может приводить к самоприговору о профессиональной несостоятельности.

Третий компонент «выгорания» – эмоциональное истощение. Эмоциональное истощение является результатом постоянных психологических нагрузок, возникающих в ходе интенсивных и напряженных контактов с людьми. По мнению ученых К. Миллера, Д. Стифа и Б. Эллиса эти сотрудники чувствуют свою «изношенность», истощение, утомление, и общую несостоятельность²⁵.

Эмоциональное выгорание формируется в процессе профессиональной деятельности и представляет собой одну из форм нарушений профессионального здоровья – стереотип поведения, в основе которого –

²⁵ Хачатурян С.Д., Галич Т.В. Выгорание и стресс у сотрудников УИС: диагностика и коррекция: учебно-методическое пособие. - Владимир, ВЮИ, 2004.

нарушения адаптационных возможностей организма человека²⁶, которое в итоге приводит к разрушению самой личности.

Таким образом, эмоциональное выгорание формируется в процессе профессиональной деятельности и представляет собой одну из форм нарушений профессионального здоровья – стереотип поведения, в основе которого – нарушения адаптационных возможностей организма человека²⁷, которое в итоге приводит к разрушению самой личности.

М. Р. Замолдинова раскрывая понятия эмоционального и профессионального выгорания, отмечает, что это процесс систематического уменьшения эмоциональной, когнитивной и физической энергии, который выражается в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления²⁸.

В. Е. Орел²⁹ рассматривает выгорание как неблагоприятное профессиональное явление, которое включено в подсистему профессионального разрушения и негативно влияет на личность, особенности профессиональной деятельности, отрицательно сказывается на прочих областях жизнедеятельности субъекта.

Как личностное разрушение, которое развивается в основном в системе «человек–человек» в результате неприспособленности к широкому спектру коммуникативных стрессов в профессиональной деятельности рассматривают исследователи Н. Е. Водопьянова и Ю. И. Виданова³⁰.

Если эмоциональное выгорание ведет к истощению личностных

²⁶ Ежова О. Н. Профилактика эмоционального выгорания сотрудников УИС как условие эффективности их профессиональной деятельности // Вестник Самарского юридического института. – 2017. – № 2 (24). – С. 113-119.

²⁷ Ежова О. Н. Профилактика эмоционального выгорания сотрудников УИС как условие эффективности их профессиональной деятельности // Вестник Самарского юридического института. – 2017. – № 2 (24). – С. 113-119.

²⁸ Замолдинова М. Р. Эмоциональное, профессиональное сгорание, профессиональная деформация гештальт-терапевта // <http://www.svoopsycho.ru>

²⁹ Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. – М., 2008. – с. 71.

³⁰ Водопьянова Н. Е., Виданова Ю. И. Психическое выгорание как барьер профессиональной самореализации личности // Проблемы исследования синдрома выгорания и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий: Сборник научных статей. / Под ред. В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. – Курск: КГУ, 2012. – с. 89.

и эмоционально–энергических ресурсов работающего сотрудника и возникает на фоне хронического стресса, профессиональное выгорание возникает в результате процесса накопления отрицательных эмоций при отсутствии возможности осуществления их разрядки или «освобождения» от них³¹. Эмоциональное выгорание в общем адаптационном синдроме на стресс соответствует стадии истощения, когда человек уже не способен не только к сопротивлению, но и приспособлению, поэтому склонен к развитию различных заболеваний (соматические симптомы).

Эмоциональное выгорание сопровождается определёнными чувствами, мыслями, действиями, которые проявляются в повышенной утомляемости, подавленности, незащитности, дефиците желаний, страхе совершить ошибку, тревоге неясности, также появляются мысли, которые связаны с неправильными действиями по отношению к себе, незаслуженностью собственного положения, недооценённостью другими собственных трудовых усилий, своим возможным несовершенством и проявляются в действиях, которые выражаются критических замечаниях по отношению к себе и окружающим, желание стать либо замеченным либо незаметным, стремление все делать особенно хорошо или совсем не стараться. Некоторые исследователи (С. Абрамова и Ю. А. Юдчиц) отмечают еще и различные психосоматические проблемы (колебание артериального давления, головные боли, заболевания пищеварительной и сердечно–сосудистой системы, неврологические расстройства); бессонницу; отрицательное отношение к профессиональной деятельности; стереотипизацию личностных установок; стандартизацию коммуникации, деятельности; пессимистическую настроенность, депрессии и т.д.

³¹ Березовская Л. Г., Слабинский В. Ю., Подсадный С. А. К вопросу критериев риска развития синдрома «эмоционального выгорания» // Проблемы исследования синдрома выгорания и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий: Сборник научных статей. / Под ред. В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. – Курск: КГУ, 2012.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что существует совокупность симптомов, которые выражаются на физиологическом, психологическом и социальном уровнях, и указывают на наличие профессионального выгорания и профессиональную деформацию личности.

В своих работах В. В. Бойко выделяют следующие качества личности, которые определяют вероятность возникновения выгорания личности: склонность к эмоциональной ригидности; интенсивную интериоризацию событий профессиональной деятельности, которая появляется у людей с высокой ответственностью за свое дело, что особенно характерно для представителей профессий, связанных с работой с людьми; недостаточную мотивированность эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности; нравственные искажения и дезориентация личности. При этом, по мнению автора, помогают предотвратить синдром выгорания развитые адаптационные способности, высокий уровень нервнопсихической устойчивости, коммуникативный потенциал, а также способность саморегуляции поведения.

Исследователи И. В. Богатырева, Н. В. Козина³² отмечают, что возникновением профессионального выгорания может быть отсутствие положительных эмоций, которые связаны с удовлетворением от труда, от осознания своей ненужности. Сотрудник понимает бессмысленность собственных усилий и затрат и не в силах соответствовать ожиданиям окружающих (клиентов, коллег, родственников и т.д.).

Для снижения воздействия негативных эмоциональных состояний на личность сотрудника необходимо проводить оценку личности сотрудника, организовывать и проводить мониторинги эмоционального состояния сотрудников, главным образом у тех сотрудников, у которых были острые, травмирующие эмоциональные переживания. С ними рекомендовано

³² Богатырева И. В., Козина Н. В. Особенности психологической устойчивости учителей средней и младшей школы [Электронный ресурс] – URL: <http://www.docme.ru/doc/7008/bogatyreva-kozina-osobennosti-psiologicheskoy-ustojchivo> (дата обращения 25 марта 2022).

проводить профилактические мероприятия, направленные на устранение хронического стресса. Наиболее распространённым направлением в такой работе являются сеансы психологической релаксации и обучение основам аутотренинга, но при всей своей несомненной важности эти мероприятия недостаточны. К этой проблеме следует подходить комплексно, для того чтобы учесть индивидуальные особенности каждого сотрудника. Как каждый человек обладает индивидуальным характером, так же каждый обладает индивидуальным и неповторимым ритмом стресса. И для того, чтобы провести коррекцию и профилактику стрессового состояния следует на первом этапе провести диагностику особенностей реакции на стресс.

Таким образом, эмоциональное состояние можно определить как целостную характеристику психической деятельности за определенный период времени, показывающую своеобразие протекания эмоциональных процессов. Существуют такие негативные эмоциональные состояния: настроение, страх, гнев, аффект, страсть, фрустрация, тревожность. В результате стрессовых воздействий в ходе напряженной работы и интенсивном взаимодействии с людьми может возникнуть эмоциональное выгорание. Оно возникает тогда, когда стресс становится хроническим, и у личности нет достаточных систем поддержки или защит, чтобы ослабить это не прекращающееся давление. Симптомы эмоционального выгорания – психическая и физическая усталость, ощущение беспомощности и несостоятельности, нежелание идти на службу, раздражительность и агрессивность, ощущение малой значимости решаемых проблем, подмена продуктивной работы формальным подходом, сомнения в эффективности своей работы, перенос отрицательных эмоций на окружающих, стремление уйти и реализовать себя в иной области.

Выводы по первой главе:

Служба в уголовно-исполнительной системе – это особый вид профессиональной деятельности, которая предъявляет к сотруднику особые требования в плане психологической готовности к работе, связанной

с различными дискомфортными и напряженными ситуациями в повседневной практике.

В результате исследования получен теоретический материал, анализ которого позволил заключить, что условия осуществления профессиональной деятельности сотрудников исправительных учреждений УИС характеризуются значительной степенью риска для жизни и здоровья, высоким уровнем личной ответственности, которая в дальнейшем повышается в условиях службы с оружием, постоянно меняющейся оперативной и деловой средой.

Следует подчеркнуть, что профессиональная деятельность сотрудников исправительных учреждений УИС иногда связана с повышенной ответственностью, высокими психическими и физическими перегрузками, работой в экстремальных условиях, предъявляющими особые требования к нейрофизиологической организации работников и качествам их психики, что нередко вызывает негативные психологические последствия, в том числе и постстрессовое состояние. Эмоциональное состояние сотрудников можно определить как целостную характеристику психической деятельности за определенный период времени, показывающую своеобразие протекания эмоциональных процессов.

Существуют такие негативные эмоциональные состояния: настроение, страх, гнев, аффект, страсть, фрустрация, тревожность. В результате стрессовых воздействий в ходе напряженной работы и интенсивном взаимодействии с людьми может возникнуть эмоциональное выгорание. Оно возникает тогда, когда стресс становится хроническим, и у личности нет достаточных систем поддержки или защит, чтобы ослабить это не прекращающееся давление.

Выявлено, что в зависимости от тяжести напряженной ситуации, индивидуально-психологических особенностей и подготовленности человека последствия переживания экстремальной ситуации могут быть конструктивными (обогащение жизненного опыта и повышение

психологической устойчивости) и деструктивными (посттравматический невроз, психогенная депрессия и т.п.). Эффективное поведение в экстремальной ситуации обеспечивается следующими умениями и навыками: умение сохранять работоспособность в стрессовых ситуациях; умение осуществлять внутреннюю мобилизацию на фоне переживания тревоги и страха; умение справиться со страхом; умение оценивать обстановку с позиции необходимости сохранения жизни и здоровья себе и другим людям и действовать адекватно ситуации.

Частые стрессы на службе, которые имеют неизбежные последствия для других сфер жизни сотрудника. Все это сопровождается накоплением нерешенных проблем у сотрудников уголовно-исполнительной системы, что приводит к профессиональным деформациям, эмоциональному выгоранию, формированию специфических профессиональных и семейных отношений, дезадаптации, особым жизненным сценариям. С целью недопущения возникновения экстремальных ситуаций, важно, чтобы сотрудник был психологически настроен на предотвращение конфликта и обладал навыками его конструктивного разрешения.

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ НЕГАТИВНЫХ ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ У СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

2.1. Направления, методы и формы профилактической работы в уголовно-исполнительной системе

Деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы носит специализированный характер, что требует от них высокого уровня стрессоустойчивости и саморегуляции. Специфика деятельности сотрудников заключается в том, что необходимо всегда быть собранным и готовым к возникновению различного рода чрезвычайных ситуаций. Данный факт, в свою очередь, требует определенного запаса как физического, так и морально-психологического ресурса.

Наличие постоянного уровня нервно-психического напряжения и многие другие факторы влияют на возникновение негативных эмоциональных состояний в течение всего периода трудовой деятельности и приводят к неблагоприятным изменениям в интеллектуальной, нравственной, эмоциональной и волевой сферах личности сотрудника, и как следствие определяют недопустимость дальнейшей службы в органах уголовно–исполнительной системы.

В общем смысле под профилактикой (от греч. *prophylaktikos* – охранительный) понимают совокупность предупредительных мероприятий, направленных на сохранение и укрепление нормального состояния, порядка.

Профилактика негативных эмоциональных состояний организуется с учетом мер как непсихологического, так и психологического направления.

К непсихологическим мерам относят организационно–управленческую и воспитательную (педагогическую) работу в УИС. Данную работу проводят сотрудники из кадровых и воспитательных аппаратов, сотрудники по работе

с личным составом, руководством органов, подразделений и учреждений пенитенциарной системы.

Проведение профилактических мероприятий по коррекции негативных эмоциональных состояний сотрудников направлено на обеспечение служебной деятельности, преемственности между сотрудниками, повышении управленческой культуры руководителей, поддержании функционирования института наставничества и т.д.

Перейдем к рассмотрению профилактических мероприятий в рамках вопроса негативных эмоциональных состояний сотрудников. Особенности данной работы заключаются в обеспечении процесса служебной деятельности, а также преемственности между сотрудниками, повышении управленческой культуры руководителей, поддержании функционирования института наставничества и т.д.³³

При проведении мероприятий направленных на профилактику негативных эмоциональных состояний сотрудников используют следующие формы и методы: лекционные и практические занятия, направленные на освещение данной проблемы, особенности возникновения данного явления, возможные последствия и способы предотвращения.

Также по личному запросу с сотрудниками могут проводиться индивидуальные беседы и консультации. Для улучшения общего эмоционального состояния и поведения сотрудниками психологических лабораторий проводится работа по развитию способностей саморегуляции, психологического стимулирования к личностному и профессиональному развитию с определением близкой, средней и отдаленной перспектив.

Для продуктивной профилактики негативных эмоциональных состояний организуются и проводятся следующие мероприятия: просвещение сотрудников в вопросах негативных эмоциональных состояний, раскрывают особенности формирования данного явления, а также

³³ Марченко В.Н., Герасимов В.Н. Методика проведения воспитательной работы с личным составом. М., 2002. С.8.

их возможные последствия³⁴. В рамках психолого–педагогического направления проводятся и индивидуальные или групповые беседы; консультирование; применяются методы саморегуляции и регуляции общего психического состояния и поведения; психологическое стимулирование к личностному и профессиональному развитию с определением близкой, средней и отдаленной перспектив.

Воспитательный процесс в работе с сотрудниками имеет своё содержание и соответствующую форму. Изменение в содержании любой составной части воспитания неизбежно влечёт за собой определённые изменения и формы воспитательных воздействий³⁵.

Организация воспитательной работы с сотрудниками исправительных учреждений реализуется, как правило, в трех основных формах: индивидуальная, групповая и массовая воспитательная работа.

В силу специфики воспитательной работы с сотрудниками отделов охраны учреждений УИС нередко большое значение приобретают индивидуальные формы воспитательных воздействий: беседы, личные поручения сотруднику и анализ их выполнения; наставничество.

При организации индивидуальной воспитательной работы рекомендуется иметь анализ, заключение психолога, отзывы, характеристики с прежнего места работы, службы, учёбы. Постоянного внимания и заботы требуют молодые сотрудники, которым в период становления, адаптации особенно нужны конкретная помощь и поддержка опытных сотрудников.

Результаты индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками отражаются в тетради индивидуально-воспитательной работы с личным составом отделов различных отделов и служб учреждений УИС.

³⁴ Новиков А. В., Суслов Ю. Е., Федоров А. Ф. Эмоциональная устойчивость как профессионально важное свойство личности сотрудника уголовно-исполнительной системы // Вопр. рос. и междунар. права. 2018. Т. 8. № 9А. - С. 205–212.

³⁵ Степанова О. Н. Психологические средства адаптации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы к профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук. – Рязань: Акад. права и упр. Федер. службы исполнения наказаний, 2013. – С. 194.

В групповых формах воспитательное воздействие ориентируется на группу и личность. В этих формах руководитель проявляет себя как участник или как организатор. К групповым формам воспитательной работы с сотрудниками можно отнести следующие мероприятия: групповые беседы, просмотр учебных фильмов, собрания личного состава, семинары, круглые столы, тематические вечера, инструктажи и инструктивные занятия, мини-турниры по настольным играм (шахматы, шашки, нарды), конкурсы, культпоходы, экскурсии, вечера отдыха и др.

Объектом массовых форм воздействия является весь коллектив учреждения. Основу таких форм составляют такие мероприятия, как торжества, посвященные знаменательным датам, торжественное принятие Присяги, митинги (торжественные открытия памятников, обелисков), концерты, спортивные соревнования и т. д.

Методы воспитания являются важным инструментом в решении воспитательных задач.

Такие приёмы, как поощрение и наказание, являются центральными в группе методов стимулирования поведения. В применении наказания и поощрения следует придерживаться постепенности и последовательности. Наказание и поощрение являются методами ситуативными, поэтому слишком частое их применение снижает эффективность воспитательного воздействия.

Среди основных направлений воспитательной работы с сотрудниками исправительной колонии выделяются нравственное, правовое и патриотическое воспитание³⁶.

Правовое и профессионально-нравственное направление в воспитательной работе способствуют предупреждению возникновения негативных эмоциональных состояний. В процессе данной работы

³⁶ Психологическая работа с сотрудниками, состоящими в группе повышенного внимания: учебное пособие / О. Н. Ежова, Ф. И. Ушков, С. А. Тарасова, С. С. Пилюкова, Е. В. Вдовина. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2017. – С. 32.

происходит воздействие сознание и поведение сотрудника с целью формирования правовой образованности, ценностно–правовой ориентации, социально–активного правомерного поведения, привития навыков практического использования правовых знаний в повседневной деятельности и жизни, а так же совершенствованию навыков соблюдения норм профессиональной этики, формированию моральных и деловых качеств, необходимых для эффективного выполнения служебного долга.

Другим важным направлением работы с личным составом является укрепление служебной дисциплины и законности среди личного состава УИС, предполагающих в наиболее общем виде соблюдение сотрудниками установленных требований служебной деятельности и правовых норм.

Особое значение в обеспечении эффективности труда имеет работа с персоналом, которая включает в себя ряд мер управленческо–педагогического характера, проявляющихся, например, в оказании помощи молодым специалистам в адаптации к служебной деятельности, подборе руководителей структурных подразделений, организации системы служебной подготовки, поощрении обучения.

Психологические меры профессиональной деформации проводятся сотрудниками психологических лабораторий учреждений и органов, исполняющих уголовное наказание, преподавателями психологических дисциплин ведомственных учебных центров и образовательных учреждений.

Изучение передового опыта в проведении современных направлений профилактической деятельности в работе учреждений уголовно–исполнительной системы свидетельствует о том, что в настоящее время отсутствует комплексный подход и согласованная стратегия развития превентивных мер.

Сотрудники психологических служб проводят различные диагностические, психокоррекционные и профилактические мероприятия по снижению и устранению негативных эмоциональных состояний. Рассмотрим это более подробно.

Психологическая служба представляет собой централизованно управляемую систему специальных структурных подразделений и должностей специалистов, осуществляющих целенаправленную работу по психологическому обеспечению деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы. Одним из направлений работы психологической службы является работа с сотрудниками уголовно-исполнительной системы. В этом направлении основными задачами психологической службы УИС являются психологическое обеспечение профессиональной деятельности персонала органов и учреждений УИС, а также учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях, подведомственных ФСИН России (осуществление первичного психологического отбора кандидатов на службу (учебу), психологическое сопровождение вновь принятых сотрудников, профессионально-психологическая подготовка и консультирование персонала)³⁷.

Одна из основных задач психологической службы уголовно-исполнительной системы заключается в психопрофилактике и психологической коррекции негативных эмоциональных состояний деструктивных форм поведения, эмоционального выгорания и профессиональной деформации сотрудников.

При осуществлении своей профессиональной деятельности сотрудники психологической лаборатории руководствуются Конституцией Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», федеральным законом «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений», Уголовно-исполнительным кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами,

³⁷ Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон № 1-ФЗ: текст с изменениями и дополнениями на 21 декабря 2021 г.: [принят Государственной Думой 18 декабря 1996 года: одобрен Советом Федерации 25 декабря 1996 года] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) (дата обращения: 04 марта 2022).

международными договорами Российской Федерации, а также нормативно-правовыми актами Минюста России и ФСИН России.

Кроме того, она основывается на общечеловеческих моральных и нравственных ценностях, уважении личного достоинства, прав и свобод, провозглашенных и гарантированных Конституцией Российской Федерации и регламентирована федеральными законами, указами Президента и Правительства Российской Федерации, актами Минюста России и ФСИН России.

Документом, непосредственно регламентирующим работу психологических лабораторий исправительных учреждений, является Инструкция по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы, утверждённая приказом Минюста России от 12.12.2005 г. № 238³⁸.

В своей деятельности психолог исправительного учреждения руководствуется не только правовыми, но и этическими нормами. Основные этические принципы пенитенциарного психолога можно сформулировать следующим образом: добровольность, правомерность и конфиденциальность. Изучение опыта проведения современных направлений профилактической деятельности в работе учреждений уголовно–исполнительной системы свидетельствует о том, что отсутствует комплексный подход и согласованная стратегия развития превентивных мер.

Известно, что в организации профилактических мероприятий в УИС большая роль отводится психологической службе, функций которой и их содержание представлены на рисунке 1.

³⁸ Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России от 12 декабря 2005 № г. 238 (неопубликованный акт) / Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения: 11 апреля 2022).

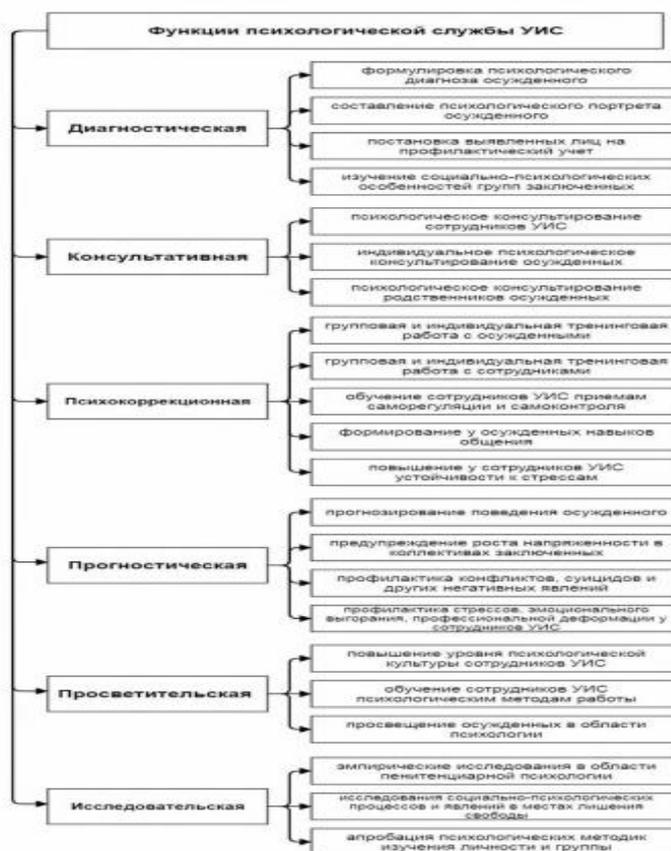


Рисунок 1. – Содержание функций психологической службы УИС

Для достижения обозначенной выше цели психологическая служба УИС решает две основные задачи.

1. Оказание психологической помощи осужденным, подозреваемым и обвиняемым.
2. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности сотрудников УИС.

Основные направления деятельности психолога с осужденными, подозреваемыми, обвиняемыми, а также сотрудниками включают следующие мероприятия:

– изучение личных дел осужденных, содержащихся в карантинном отделении, составление их психологических портретов и разработка индивидуальных рекомендаций по организации воспитательной работы с ними в процессе исполнения приговоров;

– на основе анализа личности осужденных оказание им психологической помощи по адаптации к условиям учреждения исполнения наказаний;

– участие психолога в принятии следующих решений: распределение осужденных по отрядам и отделениям, распределение подозреваемых и обвиняемых по камерам, предоставление права передвижения без конвоя или сопровождения, изменение условий отбывания наказания, разрешения выезда за пределы исправительного учреждения;

– на основе анализа и интерпретации материалов психологического изучения личности, установление лиц, склонных к девиантным формам поведения и их декларирования для постановки на профилактический учет, разработка рекомендаций, психокоррекционных программ по предыдущему учету по работе с ними;

– анализ и прогнозирование суицидов, межличностных и межгрупповых конфликтов, групповой недисциплинированности осужденных, разработка рекомендаций по их профилактике и ликвидации;

– изучение внутреннего социально–психологического климата в отрядах, отделениях и бригадах осужденных, разработка и проведение мероприятий по его улучшению;

– осуществление групповой и индивидуальной психокоррекционной работы с осужденными, участие в разработке индивидуальных и коллективных программ их коррекции;

– проведение мероприятий индивидуального психологического консультирования по вопросам, требующим участия психолога;

– ведение психопрофилактической и просветительской работы по доведению психологических знаний с целью осознания осужденными причин создавшихся ситуаций;

– контроль внутреннего социально–психологического климата в коллективах кафедр, разработка и проведение оптимизационных мероприятий.

Таким образом, в качестве перспективных аспектов деятельности психологической службы УИС в рамках организации профилактической работы могут быть предложены следующие направления:

- профессионально–психологический отбор сотрудников и психологические проблемы формирования кадрового резерва в органы ФСИН России (на основе теоретических положений В. А. Бодрова, В. Я. Орлова);
- социально–психологические проблемы в коллективах сотрудников УИС, несущих службу в местах отбывания наказания осужденными;
- профессиональная деформация и профессиональное выгорание сотрудников УИС, и способы их профилактики (на основе теоретических положений Л. Г. Дикой, Г. Ю. Крылова);
- психологические проблемы специалистов–психологов УИС (на основе теоретических положений Г. Б. Калманова, В. Г. Козюли);
- проблемы автоматизации деятельности специалистов–психологов УИС при проведении профессионально–психологического отбора для формирования кадрового резерва сотрудников УИС, а также в ходе его психологического сопровождения.

Успешное выполнение сотрудниками учреждений УИС задач, стоящих перед ними, напрямую связаны с формированием у них высоких профессионально-нравственных качеств, укреплением морально-психологического состояния, дисциплины и законности в служебных коллективах. Это, в свою очередь, требует повышения уровня воспитательной работы с личным составом.

Воспитательная работа с личным составом – это комплекс мероприятий согласованных по целям, времени и последовательности информационно-пропагандистских, психологических, правовых, культурно - досуговых мероприятий и иных действий по формированию, поддержанию и восстановлению у личного состава высокого морально - психологического состояния и других необходимых качеств, обеспечивающих безусловное

решение служебной задачи в любых условиях обстановки в течение всего срока ее выполнения³⁹. На основании спланированных мероприятий целенаправленно реализуется комплекс воспитательных мероприятий по основным направлениям организационного обеспечения работы с личным составом: информационно-пропагандистская работа, работа по укреплению законности и служебной дисциплины, социальная работа и культурно-досуговое сопровождение служебной деятельности.

Психологическое сопровождение сотрудников предполагает ежегодное психодиагностическое обследование, психологическое просвещение, индивидуальное и групповое консультирование, проведение психокоррекционной работы⁴⁰.

Сотрудники психологических служб проводят психодиагностическое обследование с целью выявления склонности сотрудника к деструктивному поведению, установлению степени выраженности качеств личности, препятствующих осуществлению профессиональной деятельности и определения средств психологической коррекции негативных проявлений.

Психологическое просвещение направлено на информирование личного состава о психологических явлениях, характерных для профессиональных деструкций и способах их профилактики, повышение профессионально-психологической компетентности, овладение техниками саморегуляции своего эмоционального состояния и приёмами самопомощи при появлении первых симптомов профессиональной деформации, к примеру, навыками мониторинга собственного психоэмоционального состояния, соблюдение режима труда и отдыха.

Специфика труда сотрудников (напряженность службы, утомляемость, монотонность труда, необходимость бодрствования в ночное время,

³⁹ Леонтьев С. Е. Воспитательная работа начальника караула с личным составом // Вестник Томского института повышения квалификации работников ФСИН России. – 2020. – № 2 (4). – С. 139.

⁴⁰ Пиюкова С. С. Психологическая профилактика правонарушений сотрудников уголовно-исполнительной системы средствами когнитивно-поведенческой терапии // Вестник Самарского юридического института. – 2020. – №1 (37). – С. 127.

невозможность немедленного снятия эмоционального напряжения, необходимость сдерживать свои эмоции и другие) приводит к определенным личностным проблемам, которые часто сопровождаются деструктивным поведением.

Под деструктивным поведением сотрудников понимаются разрушительные поведенческие акты, совершаемые на фоне выраженной профессиональной деформации (причинение вреда своему здоровью, включая суицидные действия, злоупотребление алкогольными напитками и наркотическими средствами, а также некоторые случаи нарушений законности и чрезвычайные происшествия, связанные с ранениями и гибелью людей).

Психологическая подготовка и психологическое сопровождение сотрудников пенитенциарных учреждений заключаются в поддержании их психических и физических ресурсов, для сдерживания отрицательных влияний на психику⁴¹. В связи с этим возникает необходимость в своевременной психологической подготовке сотрудников, иначе это может привести к принятию неадекватных ситуациям решений. В дальнейшем это нередко может привести к профессиональной непригодности сотрудников, что подтверждается стабильно высокими показателями их увольнения из органов по состоянию здоровья и отрицательным мотивам.

Индивидуальное и групповое психологическое консультирование личного состава, целесообразно в ситуациях, когда негативные симптомы затрагивают одну из сфер жизнедеятельности сотрудника и не распространяются на все группы отношений⁴². В процессе консультирования

⁴¹ Солдатова И. Ф. Работа психолога с сотрудниками, нуждающимися в повышенном внимании // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2006. - № 1(25). - С. 107.

⁴² Елыкомов А. В. Организация и проведение воспитательной работы в специальных подразделениях УИС по конвоированию // Пенитенциарная система и общество: опыт взаимодействия. Сборник материалов V Международной научно-практической конференции (4-6 апреля). – 2018. – С. 317.

совершенствуются психологические аспекты межличностных отношений сотрудников, происходит обучение навыкам снятия психоэмоционального и мышечного напряжения, осуществляется стимулирование личностного роста и профессионального развития.

Основные цели индивидуальной и групповой психокоррекционной работы при психологическом сопровождении сотрудников следующие: предотвращение и профилактика деструктивного поведения, чрезвычайных ситуаций и несчастных случаев; поддержание высокого уровня работоспособности и эффективности служебной деятельности.

Психологическая коррекция необходима сотрудникам в тех случаях, когда деструктивное поведение выходит за пределы профессиональной деятельности и затрагивает несколько сфер отношений.

Следует отметить, что мероприятия по психологическому сопровождению сотрудников должны проводиться комплексно и последовательно, основываясь на современных достижениях психологической науки и опираясь на институт наставничества, оптимальную организацию условий труда и последовательные системные шаги по поддержанию традиций, сплачивающих коллектив.

Таким образом, в настоящее время уделяется большое внимание вопросам разработки эффективных методов саморегуляции, которые позволили бы обеспечить сохранение самоконтроля и самообладания в напряженных ситуациях, что связано с перевесом стресса в повседневной жизни. Из этого следует, что психологическая подготовка сотрудников УИС обладает преимуществом над физической или боевой подготовкой в связи с тем, что в процессе обучения сотрудников происходит усиление влияния стрессогенных факторов на физическое и психическое состояние. Это обуславливает выработку волевых качеств.

Помимо указанных явлений на личность сотрудника УИС в процессе профессиональной подготовки влияют также индивидуально-типологические особенности. Это может привести к серьезным

последствиям, являющимся следствием ослабления механизмов психологических защит.

2.2. Основные методы профилактики негативных эмоциональных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы (на примере ФКУ ИК-6 УФСИН России по Самарской области)

Эффективность служебной деятельности сотрудника в УИС зависит от уровня его эмоционального состояния, психических и физиологических резервов, профессиональных знаний, умений и навыков, которые необходимо постоянно развивать и совершенствовать. Поэтому перед психологической службой УИС ставятся задачи по организации планирования и проведения комплекса мероприятий, направленных на повышение психологической готовности сотрудников к установленным законом решительным действиям при пресечении побегов и других противоправных деяний осужденных и лиц, заключенных под стражу, в том числе к применению оружия на поражение.

Одним из главных стрессогенных факторов является обязанность применения оружия в регламентируемых нормативными документами ситуациях. Ситуация применения оружия способна привести к стрессовому состоянию у сотрудников.

Работа сотрудников связана и с постоянными психоэмоциональными нагрузками, что приводит к стрессовым состояниям человека. Замечено, что за 3–5 лет работы в экстремальных условиях организм человека изнашивается так, словно он пережил тяжелейший инфаркт.

В период прохождения преддипломной практики в ФКУ ИК-6 УФСИН России по Самарской области нами была проанализирована работа по профилактике негативных эмоциональных состояний сотрудников данного учреждения.

Штатная численность сотрудников ФКУ ИК-6 УФСИН России по Самарской области составляет 66 человек. Основными целями психологического сопровождения сотрудников данного учреждения, являются: выявление лиц, находящихся в состоянии снижения работоспособности или адаптивных возможностей, способных повлечь за собой чрезвычайные ситуации; предотвращение несчастных случаев при несении службы с огнестрельным оружием, предотвращение чрезвычайных происшествий, связанных с применением табельного огнестрельного оружия (случаи неправильного применения оружия), а также предотвращения побегов осуждённых (случаи неприменения сотрудником оружия на поражение)⁴³.

С целью анализа негативных эмоциональных состояний у сотрудников сотрудники ФКУ ИК-6 УФСИН России по Самарской области нами были использованы следующие методы исследования:

а) методика оперативной оценки самочувствия, активности, настроения (САН), разработанная В. А. Доскиным и др. Методика САН используется при оценке психического состояния здоровых и больных, психоэмоциональной реакции на нагрузку, для выявления индивидуальных особенностей и биологических ритмов психофизиологических функций;

б) шкала профессионального стресса Ч. Спилбергера в адаптации А. Б. Леоновой для определения силы и частоты стресса, а также для определения основных стрессоров.

Для изучения негативных эмоциональных состояний у сотрудников сотрудники ФКУ ИК-6 УФСИН России по Самарской области были использованы следующие диагностические методики: методику САН и Тест на определение уровня тревожности: ситуативной и личностной (опросник Ч. Д. Спилберга, компьютерный вариант). В качестве испытуемых

⁴³ Справка об организации психологической работы с сотрудниками в ФКУ ИК-6 УФСИН России по Самарской области // Материалы преддипломной практики в ФКУ ИК-6 УФСИН России по Самарской области / Я.О. Кузнецов (неопубликованный акт).

выступили 8 сотрудников специальных подразделений по конвоированию ФКУ ИК № 6 УФСИН России по Самарской области в возрасте от 25 до 45 лет.

Методика САН представляет собой бланковый тест, который предназначен для оперативной оценки самочувствия, активности и настроения. Полный вариант данной методики представлен в приложении 1.

Сущность оценивания заключается в том, что испытуемых просят соотнести свое состояние с рядом признаков по многоступенчатой шкале. Шкала эта состоит из индексов (3 2 1 0 1 2 3) и расположена между тридцатью парами слов противоположного значения, отражающих подвижность, скорость и темп протекания функций (активность), силу, здоровье, утомление (самочувствие), а также характеристики эмоционального состояния (настроение). Испытуемый должен выбрать и отметить цифру, наиболее точно отражающую его состояние в момент обследования. Достоинством методики является его повторяемость, то есть допустимо неоднократное использование теста с одним и тем же испытуемым. Результаты, полученные с помощью данной методики представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Уровни оценки самочувствия, активности и настроения

	С	А	Н
Неблагоприятное состояние	33,3%	40 %	26,7 %
Нормальное состояние	33,3%	40 %	33,3%
Благоприятное состояние	33,3%	20 %	40 %

По результатам проведённой диагностики можно сказать, что неблагоприятное состояние выявлено у 5 (33,3 %) сотрудников по шкале самочувствие, у 6 (40 %) - по шкале активность, у 4 (26,7 %) – по шкале настроение. Нормальное состояние наблюдается у 5 (33,3 %) – по шкалам самочувствие и настроение, у 6 (40 %) – по шкале активность. Благоприятное

состояние выявлено у 5 (33,3 %) по шкале самочувствие, у 3 (20 %)– по шкале активность, у 6 (40 %)– по шкале активность. Таким образом, мы можем сказать, что у сотрудников, которые приняли участие в диагностическом исследовании происходит нарастание усталости, что наблюдается в изменении за счет относительного снижения самочувствия и активности по сравнению с настроением.

Тест на определение уровня тревожности: ситуативной и личностной (опросник Ч. Д. Спилберга, компьютерный вариант) построен в виде опросника. На основании ответов определяется условный показатель уровня тревожности (ситуативной и личностной). Бланк включает в себя инструкции и 40 вопросов-суждений, 20 из которых предназначены для оценки ситуативной тревожности (СТ), 20 – для оценки личностной тревожности (ЛТ). Исследование проводилось в группе. На каждый вопрос предусмотрены 4 варианта ответа по степени интенсивности. Тестирование занимает 8-10 минут. Полный вариант данной методики представлен в приложении 2.

Под личностной тревожностью понимается устойчивая индивидуальная характеристика, отражающая предрасположенность субъекта к тревоге и предполагающая наличие у него тенденции воспринимать многие ситуации как опасные, угрожающие его престижу, самооценке, самоуважению.

Ситуативная тревожность как состояние характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: напряжением, беспокойством, озабоченностью, нервозностью. Это состояние возникает как эмоциональная реакция на стрессовую ситуацию и может быть разным по интенсивности и динамичным во времени.

Итоговый показатель по каждой из шкал может находиться в диапазоне от 20 до 80 баллов. Чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности. При интерпретации показателей можно ориентироваться на следующие оценки: до 30 баллов – низкая тревожность, 31-44 балла –

умеренная, 45 и более – высокая тревожность. Результаты, полученные с помощью данной методики представлены в таблице 2.

Таблица 2

Уровень тревожности

Уровень тревожности	ситуативная тревожность	личностная тревожность
Низкий	61 %	11 %
Умеренный	17 %	18 %
Высокий	22 %	71 %

Диагностика уровня тревожности у испытуемых показала у большинства группы – низкого уровня ситуативной тревожности (61 %) и высокого уровня личностной тревожности (71 %).

Общий средний балл по шкале ситуативная тревожность составил 23, а по шкале личностная тревожность – 49.

Обобщая результаты исследования, можно констатировать, что получены данные свидетельствуют о большинстве сотрудников с пороговыми признаками негативного эмоционального состояния, что в свою очередь указывает о необходимости проведения психологической работы с данными сотрудниками.

Совместно с практическим психологом, работающим в системе нами, была разработан тренинг по профилактике эмоционального выгорания. В тренинге приняли участие 8 сотрудников ФКУ ИК-6 УФСИН России по Самарской области.

Опираясь на данные первичного диагностического среза, мы разработали и реализовали коррекционную программу, направленную на снижение влияния негативных эмоциональных состояний и на повышение уровня стрессоустойчивости в данной группе сотрудников. Таким образом, мы предполагаем, что после проведения психокоррекционных занятий по специально разработанной программе по нашему предположению, уровень их личной тревожности снизится, и станет выше самочувствие,

активность, настроение.

Цель программы – понизить влияние негативных эмоциональных состояний, повысить уровень стрессоустойчивости у испытуемых.

Данная программа направлена на решение следующих задач:

1. Развитие и сохранение позитивного самоотношения и самооценки.
2. Снятие эмоционального напряжения.
3. Формирование представления о негативных эмоциональных состояниях, профессиональном стрессе.
4. Обучение навыкам самостоятельной работы с негативными эмоциональными состояниями. Сроки реализации программы и общая продолжительность составляет 20 часов, 10 занятий. Подробное содержание занятий описано в Приложении 3.

После проведения психокоррекционных занятий нами была проведена повторную диагностику и получены следующие результаты:

По результатам проведённой диагностики по Методики САН можно сказать, что нормальное состояние наблюдается у 8 (53,3 %) – по шкале самочувствие, у 7 (40 %) – по шкале активность и настроение соответственно. Благоприятное состояние выявлено у 6 (40 %) по шкалам самочувствие и активность, у 7 (46,7 %) – по шкале активность. Неблагоприятное состояние выявлено у 1 (6,7 %) сотрудника по шкале самочувствие, у 2 (13,3 %) – по шкале активность, у 1 (6,7 %) – по шкале настроение. Результаты, полученные по Методики САН представлены в таблице 3.

Таблица 3.

Уровни оценки самочувствия, активности и настроения

	С	А	Н
Неблагоприятное состояние	6,7%	13,3 %	6,7 %
Нормальное состояние	53,3%	46,7 %	46,7 %
Благоприятное состояние	40%	40%	46,6 %

Таким образом, можно сделать вывод о том, что у сотрудников, которые приняли участие в диагностическом исследовании произошло улучшение по представленным показателям. Уменьшилось количество сотрудников, у которых проявляется неблагоприятное состояние по шкалам.

Результаты, полученные с помощью опросник Ч. Д. Спилберга представлены в таблице 4.

Таблица 4

Уровень тревожности	Уровень тревожности	
	ситуативная тревожность	личностная тревожность
Низкий	67 %	18 %
Умеренный	20 %	42 %
Высокий	13 %	40 %

Диагностика уровня тревожности у испытуемых показала у большинства группы – низкого уровня ситуативной тревожности (67 %) и снижение высокого уровня личностной тревожности с 71 % до 40 %.

Общий средний балл по шкале ситуативная тревожность составил 19, а по шкале личностная тревожность – 38.

Обобщая результаты исследования, можно констатировать, что получены данные свидетельствуют о положительных изменениях у большинства сотрудников с пороговыми признаками негативного эмоционального состояния, что в свою очередь указывает о положительном воздействии психологической работы с данными сотрудниками.

Подводя итоги, следует отметить, что от работы по коррекции и профилактике негативных эмоциональных состояний во многом зависит успешность профессиональной деятельности ФКУ ИК-6 УФСИН России по Самарской области. Своевременное выявление причин негативных эмоциональных состояний, стресса и коррекция негативных последствий позволяет снизить риск возникновения таких явлений как эмоциональное выгорание, профессиональная деформация, суицидальный синдром. К работе

с негативными эмоциональными состояниями, со стрессом нельзя подходить только с психологической стороны, поскольку данные состояния представляет собой комплексное явление, а причины стресса во многом носят социально–экономический характер, которые психолог изменить не в силах. В этом ракурсе основной целью психологической работы становится выявление и актуализация причин хронического стресса, выявление потенциала личности, раскрытие тех личностных ресурсов, которые могут служить опорой в устранении негативных последствий стресса, а также обучение навыкам управления стрессом.

Выводы по второй главе:

Деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы носит специализированный характер, от сотрудников требуется высокий уровень стрессоустойчивости, саморегуляции, рациональности мышления. Специфика деятельности сотрудников заключается в том, что необходимо всегда быть собранным и готовым к возникновению различного рода чрезвычайных ситуаций.

Наличие стабильной напряженности и многие другие факторы влияют на возникновение негативных эмоциональных переживаний в течение всей трудовой деятельности и приводят к неблагоприятным изменениям в интеллектуальной, нравственной, эмоциональной и волевой сферах личности сотрудника (еще подлежащих коррекции), и как следствие определяют недопустимость дальнейшей службы в органах уголовно–исполнительной системы.

Подводя итоги по второй главе, хотелось бы отметить, что во ФСИН России существуют отделы организации психологической работы, в территориальных органах ФСИН России функционируют психологические службы, которые осуществляют координацию деятельности психологических лабораторий исправительных учреждений, следственных изоляторов, отдельных должностей пенитенциарных психологов.

По результатам проведенного нами дипломного исследования было выявлено, что наличие стабильной напряженности и многие другие факторы влияют на возникновение негативных эмоциональных состояний в течение всей трудовой деятельности и приводят к неблагоприятным изменениям в интеллектуальной, нравственной, эмоциональной и волевой сферах личности сотрудника, и как следствие определяют недопустимость дальнейшей службы в органах уголовно–исполнительной системы.

Человек должен предвидеть негативные эмоциональные состояния, стрессовые ситуации и находить пути, позволяющие контролировать данные явления. Важно уметь распознавать, видеть, чувствовать сигналы, говорящие о необходимости бороться со стрессом.

Во время прохождения преддипломной практики в ФКУ ИК-6 УФСИН России по Самарской области, работа проводилась исходя из предусмотренных методическими указаниями материалов по организации и проведению преддипломной практики. В качестве мероприятий, по профилактике негативных эмоциональных состояний, проводимыми психологами учреждения можно выделить аудиовизуальная диагностика эмоционального состояния сотрудников, индивидуальные консультации по профессиональным и личным вопросам, а также комплекс психокоррекционных мероприятий, направленных на снижение психоэмоционального напряжения. Приоритетом в психологическом сопровождении сотрудников ФКУ ИК-6 УФСИН России по Самарской области является психокоррекционное воздействие и консультативная помощь.

Заключение

Подходя к заключению выпускной квалификационной работы, необходимо подвести краткие итоги проделанной работы.

Актуальность темы дипломной работы не вызывает сомнений, так как комплексный анализ рассматриваемого явления показал, что профилактика негативных эмоциональных состояний у сотрудников УИС представляет собой основополагающее направление в деятельности психологов исправительных учреждений.

Профессиональная деятельность сотрудников уголовно–исполнительной системы представляет собой разновидность государственной службы с присущими этой деятельности специфическими особенностями. Знание этих особенностей необходимо для того, чтобы определить основные качества сотрудника уголовно – исполнительской системы. У сотрудников УИС возникают сложности в решении профессиональных задач, что сказывается на уровне успешности деятельности.

Условия осуществления профессиональной деятельности сотрудников исправительных учреждений УИС характеризуются значительной степенью риска для жизни и здоровья, высоким уровнем личной ответственности, которая в дальнейшем повышается в условиях службы с оружием, постоянно меняющейся оперативной и деловой средой. К числу неблагоприятных условий при исполнении служебных обязанностей добавляется недостаточный отдых, систематическое нарушение режима «сон – бодрствование».

Профессиональная деятельность сотрудников исправительных учреждений УИС иногда связана с повышенной ответственностью, высокими психическими и физическими перегрузками, работой в экстремальных условиях, предъявляющими особые требования к нейрофизиологической организации работников и качествам их психики, что нередко вызывает

негативные психологические последствия, в том числе и постстрессовое состояние. Большинство исследователей придерживаются позиции, что профессиональная деятельность сотрудников УИС протекает в постоянном стрессе. Они испытывают депривацию от экстремальных условий своей деятельности. К числу экстремальных ситуаций, возникающих в деятельности УИС, можно выделить следующие: захваты заложников, массовые беспорядки, групповые неповиновение и т. д.

Одним из основных факторов стрессогенности сотрудников является спецконтингент, с которым приходится работать, а высокая вероятность экстремальных ситуаций. Частые стрессы на службе, которые имеют неизбежные последствия для других сфер жизни сотрудника. Все это сопровождается накоплением нерешенных проблем у сотрудников уголовно-исполнительной системы, что приводит к профессиональным деформациям, эмоциональному выгоранию, формированию специфических профессиональных и семейных отношений, дезадаптации, особым жизненным сценариям.

Трудовая деятельность сотрудников исправительных учреждений является одним из сложных видов труда, который имеет высокую степень риска для жизни и здоровья, а также высоким уровнем персональной профессиональной ответственности, которая становится еще больше при несении службы с оружием и постоянно меняющейся оперативной и служебной обстановки.

Психопрофилактика и психологическая коррекция деструктивных форм поведения, эмоционального выгорания и профессиональной деформации сотрудников является одной из основных задач психологической службы уголовно-исполнительной системы. Важно сохранить индивидуальность каждого сотрудника, так как постоянное нахождение под влиянием негативных эмоций и взаимодействие с криминальной субкультурой может повлиять на поведение человека и в повседневной жизни.

Профилактика негативных эмоциональных состояний организуется с учетом мер как непсихологического, так и психологического направления. Своевременное выявление причин стресса и коррекция его негативных последствий позволяет снизить риск возникновения таких явлений как эмоциональное выгорание, профессиональная деформация, суицидальный синдром.

Анализ методов профилактики негативных эмоциональных состояний сотрудников пенитенциарных учреждений особо необходим для детальной организации качественной психологической помощи с целью сохранения эмоциональной стабильности, целостности личности и сохранения психологического здоровья.

Изучив особенности психологической работы в ФКУ ИК-6 УФСИН России по Самарской области необходимо отметить эффективности психокоррекционной работы, проводимой сотрудниками психологической лаборатории учреждения. Она предназначена для сотрудников с негативными эмоциональными состояниями, со стрессовыми расстройствами, которым характерны определенные трудности, связанные с принятием ими психотерапевтической помощи. Деятельность сотрудников психологической лаборатории важна и значительна не только для осужденных, но и в большей степени для сотрудников учреждений УИС.

Проведенная диагностика с сотрудниками различных служб в учреждениях дает позитивные результаты. Следует отметить, что работа психологических лабораторий не только выявляет стрессогенные факторы, но и принимает меры и методики для предотвращения и профилактики стресса.

В ходе дипломного исследования был решен следующий ряд задач:

1. изучено правовое регулирование работы по профилактике негативных эмоциональных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы;
2. рассмотрены основные негативные эмоциональные состояния сотрудников уголовно-исполнительной системы;

3. раскрыты и проанализированы направления, методы и формы профилактической работы в уголовно-исполнительной системе;

4. проанализировать основные методы профилактики негативных эмоциональных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы и определить направления и способы профилактики.

Таким образом, в заключении отметим, что обозначенные во введении цель и задачи исследования решены.

Библиографический список

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 1 июля 2020 г. № 1-ФКЗ: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 04 апреля 2022 г.

2. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон № 1-ФЗ: текст с изменениями и дополнениями на 21 декабря 2021 г.: [принят Государственной Думой 18 декабря 1996 года: одобрен Советом Федерации 25 декабря 1996 года] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) (дата обращения: 04 марта 2022).

3. Концепция воспитательной работы с осужденными в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы: утв. Минюстом России 20 апреля 2000 г.) (неопубликованный акт) // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс»

4. Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 2. – Ст. 198 (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 5 апреля 2022 г.).

5. Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. – 1993. – № 33. – Ст. 1316 (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 5 апреля 2022 г.)

6. Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России от 12 декабря 2005 г. № 238 (неопубликованный акт) // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

7. Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН России от 29 декабря 2010 г. № 555

(неопубликованный акт) [Электронный ресурс] // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

8. О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: федеральный закон от 19 июля 2018 года № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

9. Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы РФ на период до 2030 г.: распоряжение Правительства РФ от 29 апреля 2021 г. № 1138-р // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 5 апреля 2022 г.

Научные, учебные, справочные издания

10. Абуселидзе И. Т. Психологическое сопровождение сотрудников отдела охраны перед заступлением на службу: методические рекомендации по организации деятельности старшего психолога отдела охраны ФБУ ИК-4 по Томской области / И. Т. Абуселидзе. – Томск: УФСИН России по Томской области, 2008. – 142 с.

11. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова – СПб.: Питер, 2005. – 336 с.

12. Волков В. Н. Юридическая психология: Учебник для вузов. / В. Н. Волков – М. ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2002. – 217 с.

13. Галич Т. В. Психологическая готовность сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям в экстремальных ситуациях. / Т. В. Галич – Владимир: ВЮИ ФСИН России, 2015. – 178 с.

14. Ежова О. Н. Психологическая подготовка сотрудников пенитенциарной системы: монография. / О. Н. Ежова – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2015. – 180 с.

15. Марьин М. И. Организация психологического обеспечения сотрудников ОВД в экстремальных условиях: методическое пособие. / М. И. Марьин, Н. И. Мягких, В. Ю. Рыбников и др. – М.: ИМЦ ГУ К МВД России, 2004. – 314 с.

16. Марченко В. Н. Методика проведения воспитательной работы с личным составом. / В. Н. Марченко, В. Н. Герасимов. – М., 2002. – 238 с.

17. Кулакова С. В. Организация психологического сопровождения сотрудников, переживших воздействие психотравмирующих событий при выполнении служебных задач. методическое пособие. / С. В. Кулакова, П. Н. Казберов, К. Ф. Фадеева, Л. В. Мешкова, Е. М. Федорова, И.А. Чурилова – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, УВСПР ФСИН России, 2014. – 168 с.

18. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. / В. Е. Орел – М., 2008. – 408 с.

19. Психологическая работа с сотрудниками, состоящими в группе повышенного внимания: учебное пособие / О. Н. Ежова, Ф. И. Ушков, С. А. Тарасова, С. С. Пиюкова, Е. В. Вдовина. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2017. – 143 с.

20. Хачатурян С. Д., Галич Т. В. Выгорание и стресс у сотрудников УИС: диагностика и коррекция: учебно-методическое пособие. – Владимир, ВЮИ, 2004. – 164 с.

Материалы периодической печати

21. Березовская Л. Г. К вопросу критериев риска развития синдрома «эмоционального выгорания». / Л. Г. Березовская, В. Ю. Слабинский,

С. А. Подсадный // Проблемы исследования синдрома выгорания и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий: Сборник научных статей. / Под ред. В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. – Курск: КГУ, 2012. – С. 46–50.

22. Водопьянова Н. Е. Психическое выгорание как барьер профессиональной самореализации личности. / Н. Е. Водопьянова, Ю. И. Виданова // Проблемы исследования синдрома выгорания и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий: Сборник научных статей. / Под ред. В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. – Курск: КГУ, 2012. – С. 89–94.

23. Ежова О. Н. Профилактика эмоционального выгорания сотрудников УИС как условие эффективности их профессиональной деятельности. / О. Н. Ежова // Вестник Самарского юридического института. – 2017. – № 2 (24). – С. 113–119.

24. Елыкомов А. В. Организация и проведение воспитательной работы в специальных подразделениях УИС по конвоированию. / А. В. Елыкомов // Пенитенциарная система и общество: опыт взаимодействия. Сборник материалов V Международной научно-практической конференции (4-6 апреля). – 2018. – С. 317 – 321.

25. Качкина Л. С. Психолого-педагогическое сопровождение сотрудников уголовно-исполнительной системы в учебных центрах как условие формирования социально-психологической компетентности. / Л. С. Качкина // Молодой ученый. – 2012. – № 2 (37). – С. 267–272.

26. Кокурин А. В., Бовин Б. Г. Диагностика профессионально значимых качеств сотрудников спецподразделений Минюста России на основе экспертной оценки. / А. В. Кокурин, Б. Г. Бовин // Юридическая психология. – 2006. – № 2. – С. 37 – 42.

27. Куликов А. И. Психодинамические факторы профессионального выгорания. А. И. Куликов // Проблемы исследования синдрома выгорания и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий: Сборник

научных статей. / Под ред. В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. – Курск: КГУ, 2012. – С. 124–129.

28. Леонтьев С. Е. Воспитательная работа начальника караула с личным составом. / С. Е. Леонтьев // Вестник Томского института повышения квалификации работников ФСИН России. – 2020. – № 2 (4). – С. 139 – 144.

29. Новиков А. В. Эмоциональная устойчивость как профессионально важное свойство личности сотрудника уголовно-исполнительной системы. / А. В. Новиков, Ю. Е. Сулов, А. Ф. Федоров // Вопр. рос. и междунар. права. 2018. Т. 8. № 9А. - С. 205–212.

30. Огородников А. В. Особенности деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы России. / А. В. Огородников // Вестник СамГУ. – 2010. – № 5 (79). – С. 220 – 226.

31. Пиюкова С. С. Психологическая профилактика правонарушений сотрудников уголовно-исполнительной системы средствами когнитивно-поведенческой терапии. / С. С. Пиюкова // Вестник Самарского юридического института. – 2020. – №1 (37). – С. 127 – 132.

32. Ромашов А. Р. Психологические аспекты воспитания и взаимодействия субъектов пенитенциарных отношений. / А. Р. Ромашов // Прикладная юридическая психология. – 2013. – № 1. – С. 34 –39.

33. Солдатова И. Ф. Работа психолога с сотрудниками, нуждающимися в повышенном внимании. / И. Ф. Солдатова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2006. – № 1(25). – С. 107.

34. Федорова Е. М. Перспективные направления психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников ФСИН России. / Е. М. Федорова, Ю. Ю. Железная // Проблемы правового регулирования деятельности уголовно-исполнительной системы: сб. материалов Всероссийской конференции (г. Москва, 23 октября 2014 г.). – М.: НИИИТ ФСИН России, 2014. – С. 212 – 216.

Диссертации и авторефераты

35. Сопильняк Ю. П. Педагогическое сопровождение профессиональной подготовки специалистов в области правоохранительной деятельности: дис. ... канд. пед. наук. / Ю. П. Сопильняк – Майкоп: Адыг. гос. ун-т, 2007. – 254 с.

36. Степанова О. Н. Психологические средства адаптации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы к профессиональной деятельности: дис. ... канд. психол. наук. – Рязань: Акад. права и упр. Федер. службы исполнения наказаний, 2013. – 283 с.

37. Материалы юридической практики

38. Материалы преддипломной практики в ФКУ КП–1 УФСИН России по Самарской области / Я.О. Кузнецов (неопубликованный акт).

39. Электронные ресурсы

40. Замолдинова М. Р. Эмоциональное, профессиональное сгорание, профессиональная деформация гештальт-терапевта [Электронный ресурс] / М. Р. Замолдинова // <http://www.svoypsycholog.ru>

41. Богатырева И. В. Особенности психологической устойчивости учителей средней и младшей школы [Электронный ресурс] / И. В. Богатырева, Н. В. Козина – URL: <http://www.docme.ru/doc/7008/bogatyreva-kozina-osobennosti-psihologicheskoy-ustojchivo> (дата обращения 25 марта 2022).

Приложения

Приложение 1.

Опросник САН

Цель: Оперативная оценка самочувствия, активности и настроения.

Описание методики: Опросник состоит из 30 пар противоположных характеристик, по которым испытуемого просят оценить свое состояние. Каждая пара представляет собой шкалу, на которой испытуемый отмечает степень актуализации той или иной характеристики своего состояния.

Инструкция: Вам предлагается описать свое состояние, которое Вы испытываете в НАСТОЯЩИЙ момент, с помощью таблицы, состоящей из 30 полярных признаков. Вы должны в каждой паре выбрать ту характеристику, которая наиболее точно описывает Ваше состояние и отметить цифру, которая соответствует степени (силе) выраженности данной характеристики.

Обработка данных: При подсчете крайняя степень выраженности негативного полюса пары оценивается в один балл, а крайняя степень выраженности позитивного полюса в семь баллов. При этом нужно учитывать, что полюса шкал постоянно меняются, но положительные состояния всегда получают высокие баллы, а отрицательные – низкие. Полученные баллы группируются в соответствии с ключом в три категории и подсчитываются количество баллов по каждой из них.

Ключ:

1. Самочувствие (сумма баллов по шкалам): 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.
2. Активность (сумма баллов по шкалам): 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.
3. Настроение (сумма баллов по шкалам): 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

Полученные результаты по каждой категории делятся на 10. Средний балл шкалы равен 4. Оценки, превышающие 4 балла, говорят о благоприятном состоянии испытуемого, оценки ниже четырех свидетельствуют об обратном. Нормальные оценки состояния лежат в диапазоне 5,0 – 5,5 баллов. Следует учесть, что при анализе функционального состояния важны не только значения отдельных его показателей, но и их соотношение.

ТИПОВАЯ КАРТА МЕТОДИКИ САН

Ф.И.О _____ Пол _____ Возраст _____

Дата _____ Время _____

Инструкция: Вам предлагается описать свое состояние, которое Вы испытываете в НАСТОЯЩИЙ момент, с помощью таблицы, состоящей из 30 полярных признаков. Вы должны в каждой паре выбрать ту характеристику, которая наиболее точно описывает Ваше состояние и отметить цифру, которая соответствует степени (силе) выраженности данной характеристики

1. Самочувствие хорошее	3 2 1 0 1 2 3	Самочувствие плохое
2. Чувствую себя сильным	3 2 1 0 1 2 3	Чувствую себя слабым
3. Пассивный	3 2 1 0 1 2 3	Активный
4. Малоподвижный	3 2 1 0 1 2 3	Подвижный
5. Веселый	3 2 1 0 1 2 3	Грустный
6. Хорошее настроение	3 2 1 0 1 2 3	Плохое настроение
7. Работоспособный	3 2 1 0 1 2 3	Разбитый
8. Полный сил	3 2 1 0 1 2 3	Обессиленный
9. Медлительный	3 2 1 0 1 2 3	Быстрый
10. Бездеятельный	3 2 1 0 1 2 3	Деятельный
11. Счастливый	3 2 1 0 1 2 3	Несчастный
12. Жизнерадостный	3 2 1 0 1 2 3	Мрачный
13. Напряженный	3 2 1 0 1 2 3	Расслабленный
14. Здоровый	3 2 1 0 1 2 3	Больной
15. Безучастный	3 2 1 0 1 2 3	Увлеченный
16. Равнодушный	3 2 1 0 1 2 3	Взволнованный
17. Восторженный	3 2 1 0 1 2 3	Унылый
18. Радостный	3 2 1 0 1 2 3	Печальный
19. Отдохнувший	3 2 1 0 1 2 3	Усталый
20. Свежий	3 2 1 0 1 2 3	Изнуренный
21. Сонливый	3 2 1 0 1 2 3	Возбужденный
22. Желание отдохнуть	3 2 1 0 1 2 3	Желание работать
23. Спокойный	3 2 1 0 1 2 3	Озабоченный
24. Оптимистичный	3 2 1 0 1 2 3	Пессимистичный
25. Выносливый	3 2 1 0 1 2 3	Утомляемый
26. Бодрый	3 2 1 0 1 2 3	Вялый
27. Соображать трудно	3 2 1 0 1 2 3	Соображать легко
28. Рассеянный	3 2 1 0 1 2 3	Внимательный
29. Полный надежд	3 2 1 0 1 2 3	Разочарованный
30. Довольный	3 2 1 0 1 2 3	Недовольный

Шкала самооценки уровня тревожности (Ч.Д. Спилберга, Ю.Л. Ханина).

Предлагаемый тест является надежным и информативным способом самооценки уровня тревожности в данный момент (реактивной тревожности как состояния) и личностной тревожности (как устойчивой характеристики человека).

Личностная тревожность характеризует устойчивую склонность воспринимать большой круг ситуаций как угрожающие, реагируя состоянием тревоги. Реактивная тревожность характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью. Очень высокая реактивная тревожность вызывает нарушение внимания, иногда — тонкой координации. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, эмоциональными, невротическими срывами и психосоматическими заболеваниями.

Однако тревожность не является изначально негативным феноменом. Определенный уровень тревожности - естественная и обязательная особенность активной личности. При этом существует оптимальный индивидуальный уровень «полезной тревоги».

Шкала самооценки состоит из двух частей, отдельно оценивающих реактивную (РТ, высказывания № 1-20) и личностную (ЛТ, высказывания № 21-40) тревожность. Личностная тревожность относительно стабильна и не связана с ситуацией, поскольку является свойством личности. Реактивная тревожность, наоборот, бывает вызвана какой-либо конкретной ситуацией.

Показатели РТ и ЛТ подсчитываются по формулам:

$$РТ = \sum 1 - \sum 2 + 50,$$

где $\sum 1$ - сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам 3, 4, 6, 7, 9, 13, 14, 17, 18; $\sum 2$ — сумма остальных зачеркнутых цифр (пункты 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 19, 20);

$$ЛТ = \sum 1 - \sum 2 + 35,$$

где $\sum 1$ - сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40; $\sum 2$ - сумма остальных зачеркнутых цифр (пункты 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39).

При интерпретации результат можно оценивать следующим образом: до 30 - низкая тревожность; 31-45 - умеренная тревожность; 46 и более — высокая тревожность.

Значительные отклонения от уровня умеренной тревожности требуют особого внимания; высокая тревожность предполагает склонность к появлению состояния тревоги у человека в ситуациях оценки его компетентности. В этом случае следует снизить субъективную значимость ситуации и задач и перенести акцент на осмысление деятельности и формирование чувства уверенности в успехе.

Низкая тревожность, наоборот, требует повышения внимания к мотивам деятельности и повышения чувства ответственности. Но иногда очень низкая тревожность в показателях теста является результатом активного вытеснения личностью высокой тревоги с целью показать себя в «лучшем свете».

Шкалу можно успешно использовать в целях саморегуляции, руководства и психокоррекционной работы.

Бланк для ответов

Фамилия _____ Дата _____

Инструкция: Прочитайте внимательно каждое из приведенных предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, как Вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет		Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	2	3	4	5	6
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничего не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я испытываю сожаление	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я чувствую себя отдохнувшим	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности, напряженности	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

Бланк для ответов

Фамилия _____ Дата _____

Инструкция: Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете обычно. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет		Почти никогда	Иногда	Часто	Почти всегда
1	2	3	4	5	6
21	Я испытываю удовольствие	1	2	3	4
22	Я очень быстро устаю	1	2	3	4
23	Я легко могу заплакать	1	2	3	4
24	Я хотел бы быть таким же счастливым, как и другие	1	2	3	4
25	Нередко я проигрываю из-за того, что недостаточно быстро принимаю решения	1	2	3	4
26	Обычно я чувствую себя бодрым	1	2	3	4
27	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
28	Ожидаемые трудности обычно очень тревожат меня	1	2	3	4
29	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
30	Я вполне счастлив	1	2	3	4
31	Я принимаю все слишком близко к сердцу	1	2	3	4
32	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
33	Обычно я чувствую себя в безопасности	1	2	3	4
34	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4
35	У меня бывает хандра	1	2	3	4
36	Я доволен	1	2	3	4
37	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
38	Я так сильно переживаю свои разочарования, что потом долго не могу о них забыть	1	2	3	4
39	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
40	Меня охватывает сильное беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

**Примерная психокоррекционная программа
«Психологическая коррекция негативных эмоциональных состояний у
испытуемых»**

План тренинга

Занятие №1

Цель: знакомство участников. Осознание своих прав и обязанностей по отношению к себе и другим участникам группы, понимание прав и роли психолога в реализации психокоррекционной программы.

1. Представление тренера (коротко о себе, тема тренинга, цель, режим работы).
2. Цель тренинга: узнать, что такое негативные эмоциональные состояния, профессиональный стресс, освоить навыки совладания со стрессом.

3. «Тренинговое имя».

«Нам предстоит большая совместная работа, а потому нужно познакомиться и запомнить имена друг друга. В тренинге нам предоставляется прекрасная возможность, обычно недоступная в реальной жизни, – выбрать себе имя. Ведь часто бывает: кого-то не устраивает форма обращения, привычная для окружающих, – скажем, все вокруг зовут девушку Ленка, а ей хочется, чтобы к ней обращались «Леночка» или «Ленуля» или особенно необычно и ласково, как обращалась мама в детстве. Некоторым по душе, если их называют, но отчеству, без имени – Петрович, Михалыч. А кто-то втайне мечтает о красивом имени, которое носит его кумир. У вас есть 30 секунд для того, чтобы подумать и выбрать для себя игровое имя, и написать его на бейдже. Все остальные члены группы (и ведущие тоже) в течение всего тренинга будут обращаться к вам только по этому имени».

4. Правила группы.

«В каждой группе могут быть свои правила. Сейчас мы сформируем наши правила, которым все будут придерживаться. Продолжите фразы (обращение ко всем):

«В нашей группе можно...», «В нашей группе запрещено...», «В нашей группе будет поощрен тот, кто...»

5. Сбор ожиданий.

«Каждый из вас пришел с определенными ожиданиями по итогу нашего тренинга. Предлагаю написать свои ожидания в одном предложении и сохранить листы до конца тренинга. У вас есть на это 30 секунд».

6. Игры на знакомство. «Баранья голова».

«А теперь представимся друг другу. Сделаем это так, чтобы сразу и прочно запомнить все игровые имена. Наше представление будет организовано следующим образом: первый участник называет свое имя, второй – имя предыдущего и свое, третий – имена двух предыдущих и свое и т.д. Последний, таким образом, должен назвать имена всех членов группы, сидящих перед ним. Записывать имена нельзя – только запоминать. Эта процедура называется «Баранья голова». Почему? Если вы, называя своих партнеров, забыли чье-то имя, то произносите «баранья голова», конечно, имея в виду себя, а не того, кого забыли. Дополнительное условие – называя имя человека, обязательно посмотреть ему в глаза».

Занятие №2

Цель: формирование понятия «стресс», разбор плюсов и минусов, отработка случаев из жизни, в которых участники испытывали стресс.

1. Упражнение «Я и стресс». Анализ рисунка.

«Нарисуйте, пожалуйста, рисунок «Я и стресс». Он может быть выполнен в любой форме

- реалистической, абстрактной, символической, художественной. Большое значение имеет ваша степень искренности, то есть желание изобразить свои мысли, чувства, образы, которые пришли вам в голову сразу после того, как вы услышали тему. Этот рисунок сможет стать тем ключом, который на протяжении всего тренинга будет помогать вам осознавать трудности, находить уже имеющиеся ресурсы, вырабатывать новые успешные стратегии управления стрессом. При необходимости можно воспользоваться цветными фломастерами. Вы имеете полное право не показывать ваш рисунок в группе, если вы этого захотите».

Участники рисуют в течение 4-5 минут. Затем тренер начинает задавать вопросы, на которые участники отвечают самостоятельно (мысленно), не записывая ответы на бумаге, не произнося их вслух.

«Посмотрите внимательно на свой рисунок.

1. Использован ли в вашем рисунке цвет? Посмотрите, какие цвета (или какой цвет) преобладает в рисунке. Что для вас значит именно этот цвет?

2. Где вы изобразили себя? Пометьте себя буквой «Я» на рисунке.

3. Как вы изобразили стресс? В виде живого существа, абстрактной фигуры, конкретного человека?

4. Посмотрите, сколько места занимает на листе ваше изображение и сколько — стресс. Почему?

5. При изображении себя и стресса использовали ли вы похожие цвета? Какие?

6. Мысленно разделите лист пополам горизонтальной и вертикальной чертами. Где оказалась ваша фигура?

7. Есть ли на рисунке какой-либо барьер между вами и стрессом? Может быть, вы держите в руках саблю, зонт или что-то еще?

8. Есть ли у вас почва под ногами, на что вы опираетесь? Или вы висите в воздухе? А в жизни на кого вы можете опереться? Если такие люди существуют в вашей реальной жизни, но их почему-то нет на рисунке — дорисуйте их.

9. Какие свои сильные стороны во взаимодействии со стрессовой ситуацией вы могли бы отметить? Постарайтесь найти не менее трех позиций, по которым вы чувствуете себя уверенно. Какие личностные качества помогают вам добиваться успеха?

10. Что бы вам хотелось изменить или как бы вам хотелось улучшить свое состояние в стрессовой ситуации? Какие личностные качества и/или другие факторы мешают вам улучшить его?

11. Какие еще ваши ресурсы вы видите в этом рисунке или хотите добавить в него?

Нарисуйте их, пожалуйста.

Обсуждение. После того как участники ответят на последний вопрос, тренер просит их объединиться в подгруппы по 4-5 человек.

Как правило, создаются группы по принципу совпадения каких-либо позиций, касающихся восприятия понятия «Стресс», стратегий и ресурсов, проявившихся в рисунках. В каждой сформированной группе желающие могут высказаться по поводу своих ощущений, мыслей и т. д., возникших в процессе рисования. При этом остальные слушают, дополняют, высказывают свою точку зрения, задают вопросы, но не критикуют. Говоря о том, что помогает и что мешает эффективно действовать в ситуации стресса, можно высказываться как по поводу своего личного опыта, так и основываясь на наблюдениях за поведением людей, умеющих преодолевать стрессы.

Затем каждая подгруппа формулирует несколько основных позиций, по которым они хотели бы что-то изменить в своих реакциях на стрессоры. Все участники возвращаются в круг. Тренер предлагает желающим высказаться по поводу проделанной работы или по поводу своих ощущений. Представители от подгрупп зачитывают свои списки.

«Большую часть нашей профессиональной жизни мы используем левое полушарие, которое отвечает за логические действия. Во время рисования мы активизируем наше правое образное полушарие. Поэтому психологи считают, что процесс рисования является оздоровительным уже сам по себе, и неслучайно рисование широко используется в психологической практике».

2. Мини-лекция стресс.

«Очень часто в повседневной жизни мы слышим слово «стресс». Сегодня мы будем говорить о профессиональном стрессе. Что же такое профессиональный стресс? Как вы считаете?». Записываем на флипчарт все предложенные варианты. «Предлагаю вывести одно общее определение понятия «стресс», обобщив все варианты». Затем коротко говорим то, что ниже:

«Профессиональный стресс как многообразный феномен, выражающийся в физических и психических реакциях на напряженные ситуации в трудовой деятельности человека. Влияние стресса на современного человека стало более жестким и всеохватывающим по сравнению с ситуацией в прошлом веке. Значительное увеличение объема, интенсивности работы, усиление жесткости со стороны администрации, конкуренция — все это привело к тому, что мы часто вынуждены решать рабочие проблемы в любое время суток, в состоянии переутомления, во время болезни, отпуска.

Стресс неразрывно связан с производственной деятельностью. Результаты многочисленных исследований по влиянию стресса на человека отражают такие наиболее важные последствия, как ухудшение трудовых показателей, учащение несчастных случаев, трудности в общении с людьми, более частые невыходы на работу, снижение удовлетворенности работой и ухудшение здоровья. Однако несомненно, что для психологического здоровья, в принципе, лучше иметь работу, чем быть безработным. Кроме того, стресс, испытываемый работниками, может оказывать не только негативное, но и стимулирующее воздействие на результаты деятельности. Оптимальный уровень стресса способствует достижению максимальных показателей в работе».

3. Мини-дискуссия «Минусы и плюсы стресса».

«Очень важно осознавать, что у стресса есть не только минусы, но и плюсы. Ваша задача разделиться на 2 группы. Первая подгруппа должна в ходе группового обсуждения выявить и записать негативные последствия стресса, а другая - позитивные стороны стресса (чему мы учимся, преодолевая стресс, что мы можем узнать о себе и своих ресурсах, преодолевая трудные ситуации). Время на обсуждение - 5 минут».

После того как группы справятся с этим заданием, тренер предлагает устроить дискуссию, во время которой ответы-аргументы групп чередуются. Выигрывает та команда, которая найдет больше аргументов в пользу защищаемой точки зрения.

Каждый участник команды поочередно записывает на листе флипчарта минусы и плюсы. Необходимо включить в процесс всех.

Обсуждение. Как правило, больше аргументов находит первая подгруппа. В этом случае тренеру надо сказать о том, что несмотря на большое количество негативных последствий, которые назвали участники первой подгруппы, данные последствия вызываются именно сильными, травматическими или хроническими стрессами. К счастью, эти стрессы «врываються» в нашу жизнь не так часто. Остальные виды стрессов могут поддерживать тонус организма, активизировать внутренние ресурсы, тем самым повышая нашу адаптацию к жизни».

Занятие №3

Цель: снятие накопившегося напряжения; развитие умения работать в команде без напряжения и взаимных претензий, создание группового доверия и принятия, интенсификация межличностного общения, развитие навыков саморегуляции, самоконтроля и самовоспитания.

1. Дыхательное упражнение.

«В суете, спешке и постоянном стрессе наше дыхание становится поверхностным, неглубоким. Ведь во время стрессовой ситуации в кровь выделяется адреналин, организм готовится к трем действиям: драться; бежать; замереть и спрятаться. первую очередь это сказывается на нашем дыхании. Дыхание при стрессе становится поверхностным, прерывистым и частым. Вспомните выражение «дышать полной грудью», не зря оно ассоциируется со свободой, легкостью и спокойствием. Именно так – полно и медленно – дышит человек в гармоничном состоянии.

Сейчас мы с вами сделаем упражнение, которое вы в дальнейшем сможете делать самостоятельно в любом месте и любое время. Самое простое дыхательное упражнение для расслабления – это счет. Сядьте на стул, желательна с прямой спиной. Расслабьте руки, ноги, шею. Дышите глубоко. Начинайте считать вдохи и выдохи. Дойдя до 10, начните сначала. Это упражнение легко вернет вас в состояние «здесь и сейчас», позволит ясно и трезво оценивать обстановку».

2. Упражнение: «Первое впечатление».

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

3. Упражнение: «Белая ворона».

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

4. Упражнение: «Цветные королевства»

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

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

Теперь, когда карточки находятся у вас, приготовьтесь. Одновременно поднимите карточки, посмотрите, что у вас там написано и сразу снова положите их «рубашкой» вверх. Слева от меня будет располагаться одно королевство, а справа другое. Я не знаю, какое из них окажется - Синим, а какое – Зеленым. Ваша задача навести порядок в королевствах. Вам нужно выстроиться в одну шеренгу – каждому в соответствии с выпавшей ему ролью и в нужном королевстве. Порядок расположения указан на доске.

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

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

1. Начальник стражи
2. Главный министр
3. Принц
4. Король
5. Королева
6. Принцесса
7. Повар
8. Астролог
5. Упражнение «Хочу – не хочу, но делаю...»

Участникам предлагается на отдельных листах написать:

- Три вещи (это могут быть обязанности, занятия, развлечения, дела и т.п.), которые вам хотелось бы делать чаще.

- Три вещи, которые вам хотелось бы перестать делать в той мере, в которой вы их делаете, или же вовсе не делать.

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

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

Занятие №4

Цель: снятие эмоционального напряжения, обучение различным способам общения (в том числе и невербальным), развитие навыков работы в команде, обучение телесным упражнениям по снятию стресса.

1. Упражнение: «Молчаливое приветствие».

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

2. Упражнение: «Метафорический образ моего настроения»

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

3. Упражнение: «Пишущая машинка»

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

4. Упражнение на мышечное расслабление. «Когда человек испытывает стресс, его мышцы напрягаются, а сердце бьется сильнее, что только усиливает общее напряжение организма. Если же человеку удастся расслабить свои мышцы и успокоить дыхание, то и его мозг успокоится, а затем стихнут и эмоции. Ученые выявили, что эффективным упражнением на мышечное расслабление, является предварительное их напряжение. Сейчас нам необходимо по очереди напрягать и расслаблять все возможные мышцы». Начинаем с мышц шеи, затем плечи, кулаки, живот, ноги, стопы. Делаем все с паузами по 10-20 секунд.

5. Рефлексия

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

Подведение итогов встречи.

Занятие №5

Цель: установление межличностного контакта участников тренинга, получение обратной связи, развитие навыка анализировать свои ощущения от другого человека, развитие навыков стрессоустойчивости, самоконтроля и самовоспитания.

1. Упражнение: «Будем знакомы»

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

2. Упражнение: «Рукопожатие вслепую».

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

3. Упражнение: «Глаза в глаза».

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

4. Рефлексия. «Цепочка пожеланий на будущее».

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

5. Упражнение «Стресс в моей жизни».

Тренер заранее готовит карточки, на которых зафиксированы различные жизненные ситуации, являющиеся стрессорами увольнение с работы, полученная ребенком двойка, неожиданное известие об измене мужа (жены), несправедливая критика начальства и др.).

«В полной тишине и не показывая карточки друг другу, вы должны выстроиться в шеренгу. Каждый занимает то место, которое, на его взгляд, соответствует силе воздействия указанного в карточке стрессора. Таким образом, первым в шеренге должен оказаться самый сильный стрессор». После того, как все участники найдут свое место в строю, тренер просит обменяться информацией и, проранжировав стрессоры теперь уже сообща, снова выстроиться в шеренгу.

Обсуждение. Группа обсуждает, с чем может быть связано изменение порядка расстановки участников, почему одну и ту же ситуацию одни участники причисляют к наиболее стрессогенным, а другие — к нейтральным или вовсе не травмирующим событиям.

«Необходимо не только опираться на свой личный опыт реагирования на стресс, но и учитывать, что все люди реагируют по-разному».

Занятие №6

Цель: разбор методов совладания со стрессом. Формирования понятийного аппарата.

Расслабление.

1. Мини-лекция «Методы нейтрализации стрессов».

Рисуем на доске схему. Участники предлагают дополнительные варианты

2. Игра «Темп».

«Каждый участник по моей команде в течение одной минуты должен:

- дотронуться до всех углов в комнате;
- прикоснуться к полу;
- прикоснуться к шести парам коленок присутствующих игроков;
- написать свое имя на доске.

Обсуждение. Как вы считаете, для чего мы выполняли это упражнение? (ответ: улучшение работоспособности).

3. Мини-лекция «Профессиональные стрессы. Профессионально трудные ситуации».

Многие современные исследователи отмечают, что большинство стрессов связано с необходимостью постоянно пребывать в коммуникативно насыщенной, сложной среде. Наиболее существенными следующие причины, которые могут вызвать стресс у работников профессий «человек—человек»: трудные клиенты или подчиненные;

- эмоциональное отношение к клиентам и подчиненным;
- недостаточная профессиональная подготовка и компетентность;
- профессиональная ответственность;
- неспособность помогать или действовать эффективно.

4. Ролевая игра.

«Предлагаю вам разобрать некоторые профессионально трудные ситуации из вашей практики.

Представьте, что к вам пришли несколько родственников с криками о том, зачем вы выдали заем их сыну. Каким образом можно совладать со стрессом во время ситуации? После ситуации?».

Занятие №7

Цель: развитие эффективных стратегий совладающего поведения, обучение адаптивным стратегиям решения проблем.

Приветствие.

Разминка.

1. Упражнение «Битвы на шарах»

Участники выбирают для себя шары и надувают их. При надувании можно предложить им вдохнуть вместе с воздухом в шар свою злость, обиду, гнев и т.п. Ведущий делит группу на пары. Взяв шары, пары выстраиваются напротив друг друга. По команде ведущего, сначала один участник из пары становится нападающим, другой только отражает нападение, не имея права самому нападать. По сигналу участники меняются ролями. Интересно сочетать в парах битву на шарах разной формы и размера.

Затем группа делится на две подгруппы-команды. Между командами оставляется расстояние около двух метров. Участники выстраиваются в линию напротив друг друга. На полу перед командой мелом проводится граница, через которую нельзя переступать. В руках у каждого участника надутый воздушный шар. По сигналу ведущего необходимо «забомбить» группу противника шарами. Фактически, подростки перебрасывают шары на территорию противника. Побеждает та команда, на территории которой окажется меньшее количество шаров (бомб).

2. Упражнение «Какие бывают ресурсы»

Мозговой штурм. Ведущий: Мы уже говорили о том, что одним из способов помощи себе для того, чтобы справиться с неприятными чувствами, может быть использование ресурсов. Ресурс – это то, что может нам помочь и поддержать в трудной

ситуации. Наши ресурсы помогают мобилизовать силы, улучшить настроение, поверить в себя. Что же может стать ресурсом?

1. Группа делится на две подгруппы. Перед выполнением участникам напоминаются правила работы во время мозгового штурма.

Возможные варианты ответов: любимые занятия; приятные воспоминания об отдыхе, о друзьях, о событиях; хорошие слова родителей, друга, педагога; уверенность в том, что все получится и т.д.

2. Полученный список предлагается разделить на 2 группы. Делается обобщение: ресурсы бывают внутренние и внешние. Нужно обращаться к тем, которые помогают тебе в конкретной трудной ситуации.

3. Упражнение «Мои качества: ресурсы или ограничения?»

А могут ли быть ресурсами наши качества и умения?

1. Ведущий предлагает выбрать из набора качеств те, которые у него есть, и написать их на пустых карточках. Непонятные качества объясняются. Затем каждый подросток самостоятельно делит их на 2 группы: те, которые помогают в жизни (общении, учебе) и те, которые мешают и от них хотелось бы избавиться.

2. После окончания работы зачитываются качества из первой группы, ведущий вывешивает их из собственного набора на доску. Это – наши ресурсы, те возможности, которые нам нужно научиться использовать в трудных ситуациях.

3. Затем зачитываются качества из второй группы и располагаются на доске. Предлагается вспомнить конкретные ситуации, когда эти качества мешали.

4. Если среди них нет качеств из первого списка, то ведущий сам называет качество и рассматривает его с ресурсной стороны. Например, когда человек «медленный» – это может ему позволить обдумать лучший вариант решения ситуации.

5. Разыгрываются ситуации с одним (двумя) качествами, когда оно мешало и помогало. Желательно помочь детям внести в ситуации юмористический оттенок. Нужно обязательно задействовать всех подростков, пусть, например, это будет роль тумбочки. Обсуждаются удачные находки и возникшие переживания. В конце делается вывод: зная о наших сильных и слабых сторонах, мы можем опираться на сильные стороны. Однако любое качество может нам помешать в разных ситуациях, если оно сильно выражено. А если человек может управлять собой, то оно может стать его ресурсом.

Качества: внимательный – невнимательный; добрый – злой; торопливый – медленный; аккуратный – неряшливый; разговорчивый – молчаливый; общительный – замкнутый; самостоятельный – несамостоятельный; вспыльчивый – сдержанный; скромный – хвастливый; трусливый – смелый; жадный – щедрый; настойчивый – уступчивый; веселый – грустный; активный – пассивный; ответственный – безответственный; заботливый – эгоистичный и др.

4. Упражнение Визуализация «Приятные воспоминания»

Психолог: «Чтобы использовать образы для саморегуляции:

- Специально запоминайте ситуации, события, в которых чувствовали себя комфортно, спокойно, расслаблено, - это ваши ресурсные ситуации.

- Делайте это в 3-х основных направлениях присущих человеку.

Для этого запоминайте:

1) зрительные образы события (что вы видите – облака, цветы, лес);

2) слуховые образы (какие звуки вы слышите – пение птиц, журчание ручья, шум деревьев, музыка);

3) ощущения в теле (что вы чувствуете – тепло солнечных лучей на своем лице, брызги воды, запах цветущих яблонь, вкус клубники).

А сейчас сядьте удобно. По возможности закройте глаза. Дышите медленно и глубоко.

Вспомните одну из ваших ресурсных ситуаций. Проживите её заново, вспоминая все ощущения (зрительные, слуховые, телесные). Побудьте внутри этой ситуации несколько минут (5 минут).

А теперь откройте глаза и почувствуйте, как изменилось ваше состояние».

Визуализация – это та же медитация, только для создания образов медитирования важно научиться специально запоминать определенные образы, которые могут быть очень яркими, красивыми, необычными и значимыми для человека. Другими словами, важно создавать для себя банк образов (зрительных, слуховых, телесных), чтобы успешно использовать их для медитаций. Данное упражнение очень ресурсно для участников, поэтому необходимо уделить достаточно времени на его объяснение и выполнение. Возможно, оно подойдет не всем, но ведущий должен убедить участников в том, что необходимо развивать свое воображение, т.к. именно развитое воображение является мощным ресурсом для любого человека.

Заключительная часть:

Рефлексия.

Участники делятся впечатлениями, что понравилось, что нет, что получилось, что не получилось, достиг ли каждый цели занятия.

Ритуал прощания.

Задание №8

Цель: формирование позитивной самооценки, самоотношения. Создание положительного образа жизни.

1. Упражнение: «Комплимент».

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

2. Упражнение: «Клубок».

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

3. Упражнение: «Броуновское движение».

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

4. Упражнение «Игры со стыдом» - умение понимать и анализировать собственные эмоции.

Содержание. Все участники сидят в кругу. Ведущий ставит в центр стул и говорит: «Нам необходимо выбрать одного члена группы, который сядет на этот стул и должен будет отвечать на вопросы. Вопросы будут трудными: и личностного, и интеллектуального характера. Каждый член группы тоже может задавать вопросы сидящему в центре. Отвечающий будет выбран случайным образом: каждый получит конверт. Все конверты будут пустыми, за исключением одного, в который будет вложен листок белой бумаги (тренер показывает листок, который на глазах у всех вкладывает в конверт, и перемешивает все конверты). Тот, в чьем конверте окажется лист, и будет сидеть на этом стуле в центре. Но для того чтобы он вышел в центр, остальные должны догадаться, «вычислить» его. Участвовать в «вычислении» может каждый, даже тот, у кого действительно оказался лист».

Участники вытягивают один из предложенных тренером конвертов, в каждый из которых заранее вложен лист. Таким образом, каждый думает, что именно он — «выбранный». «Постарайтесь не подавать виду, что лист именно у вас. Сейчас каждый

назовет потенциального водящего и обязательно обоснует свой выбор». После того как каждый участник выскажет свое предположение, ведущий просит ПОДНЯТЬ РУКУ ТОГО, У КОГО ДЕЙСТВИТЕЛЬНО ЛЕЖИТ ЛИСТОК.

Обсуждение. Участники по кругу (или по желанию, если недостаточно времени для общего обсуждения) отвечают на вопросы:

- Что вы чувствовали, когда выбирали конверт?
- Что почувствовали, когда увидели листок в своем конверте?
- в какой реальной жизненной ситуации у вас возникает подобное чувство?
- Обращали ли вы внимание на других участников до (после) вытягивания конверта?
- Заметили ли вы физиологические признаки тревоги у себя?
- Как вы думаете, в связи с чем возникло это чувство?
- Какие иррациональные суждения лежат в основе этого и других негативных чувств?

Необходимо дать высказаться каждому.

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

Занятие №9

Цель: развитие положительной самооценки, формирование позитивного отношения к жизни. Развития способности мыслить положительного, создавать положительные эмоции.

1. Упражнение: «Приветствие в парах».

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

Победители исполняют показательный сеанс нескольких приветствий. Группа награждает победителей аплодисментами.

2. Упражнение: «Веселый мусорщик».

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

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

Обмениваться только на территории своей команды.

Обмениваться, выводя за дверь.

Обмениваться, подводя к окну.

Обмениваться, положив руки на плечи.

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

3. Упражнение: «Змейка».

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

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

4. Упражнение «Я злюсь, когда...» - отработка совладания с отрицательными эмоциями, снижение эмоционального напряжения.

«Каждому из вас необходимо записать в тетради ситуацию, в которой он обычно сильно ЗЛИТСЯ». Тренер выдает каждому участнику лист А4. Каждый участник по кругу (или по желанию) производит следующие действия: резко мнет лист, одновременно говорит фразу: «Я злюсь, когда...», после чего бросает скомканный лист на середину комнаты. Рекомендации тренеру. Это упражнение способствует снижению напряжения как отдельных участников, так и группы. Поэтому при необходимости (желании отдельных членов группы) можно предложить повторить упражнение (всем или только желающим).

Внимание! Алгоритм должен отрабатываться без изменений схемы: осознание эмоции — принятие — вербализация - деятельность

1. Рефлексия. «Сигнал»

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

Занятие №10

Цель: обучение способам снятия психоэмоционального напряжения.

Вводная часть:

Приветствие.

Сообщение о целях предстоящей работы. Общий круг, на котором каждый высказывается, с чем пришел, какое у него настроение и чего ожидает от сегодняшнего занятия.

Разминка.

1. Упражнение «Пум-пум-пум»

Цель: помочь участникам настроиться на работу.

Время проведения: 7 мин.

Выбирается водящий. Он отмечает нескольких участников, объединённых каким-то общим признаком (цвет одежды, длина волос, обувь, сидят рядом и т.д.) и произносит фразу: «У следующих играющих (перечисляет их имена) есть пум-пум-пум, а у других пум-пум-пума нет». Участникам предлагается отгадать, что загадал ведущий, отгадавший становится водящим.

Основная часть:

2. Упражнение «Если бы..., то я стал бы...»

Цель: выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

Время проведения: 20 мин.

Упражнение происходит по кругу: один участник ставит условие, в котором оговорена некоторая конфликтная ситуация. Например: «если бы меня обсчитали в магазине...». Следующий, рядом сидящий участник продолжает (заканчивает) предложение. Например: «...я стал бы требовать жалобную книгу».

Целесообразно провести это упражнение в несколько этапов, в каждом из которых принимают участие все присутствующие, после чего следует обсуждение.

Ведущий отмечает, что как конфликтные ситуации, так и выходы из них могут повторяться.

3. Упражнение «Напряжение - расслабление»

Цель: знакомство с мышечными зажимами.

Время проведения: 7 мин.

Упражнение выполняется стоя. Все участники встают прямо и сосредотачивают свое внимание на правой руке, напрягая ее до предела. Через несколько секунд напряжение сбросить, руку расслабить. Прodelать аналогичную процедуру поочередно с левой рукой, правой и левой ногой, поясницей, шеей.

4. Упражнение «Концентрация на медитативном дыхании» (дыхательная техника).

Цель: полное расслабление, ритмизация дыхательного процесса, повышение внутренней стабильности, достижение гармонии эмоциональных реакций.

Время проведения: 5 мин.

Ведущий: примите удобную позу. Расслабьте тело. Внимание направьте на дыхание.

Постарайтесь не менять естественный тип дыхания, а только следите за ним. Говорите себе: «Я чувствую свой вдох... чувствую выдох...». После регулярных тренировок периоды рассеянности сокращаются, а периоды концентрации увеличиваются.

5. Упражнение «Снятие напряжения в 12-ти точках»

Время проведения: 10 минут.

Группа следует инструкциям психолога, который комментирует и наглядно показывает упражнения.

Инструкция: «Несколько раз в день занимайтесь следующими упражнениями. (Всегда помните о своих физических возможностях.) Начните с плавного вращения глазами –дважды в одном направлении, а затем дважды в другом. Зафиксируйте свое внимание на отдаленном предмете, а затем переключите его на предмет, расположенный поблизости. Нахмурьтесь, напрягая около глазные мышцы, а потом расслабьтесь. После этого займитесь челюстью и широко зевните несколько раз. Расслабьте шею, сначала покачав головой, а затем покрутив ее из стороны в сторону. Поднимите плечи до уровня ушей и медленно опустите. Расслабьте запястья и поведите ими. Сожмите и разожмите кулаки, расслабляя кисти рук. Теперь обратитесь к торсу. Сделайте три глубоких вдоха. Затем мягко прогнитесь в позвоночнике вперед-назад и из стороны в сторону. Напрягите и расслабьте ягодицы, а затем икры ног. Покрутите ступнями, чтобы расслабить лодыжки. Сожмите пальцы ног таким образом, чтобы ступни изогнулись вверх, повторите три раза. (Если Вам трудно двигаться всем телом, Вы можете попробовать умеренно напрягать и расслаблять каждую часть тела по отдельности.)»

Заключительная часть:

Упражнение «Комплименты»

Цель: позитивная обратная связь.

Участники по кругу говорят соседу справа и слева комплименты.

Рефлексия.

Участники делятся впечатлениями, что понравилось, что нет, что получилось, что не получилось, достиг ли каждый цели занятия.

Ритуал прощания.