

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический
университет имени В.М. Шукшина»
(АГГПУ им. В.М. Шукшина)

Психолого-педагогический факультет
Кафедра педагогики и психологии

**Профилактика профессионального выгорания у
сотрудников уголовно-исполнительной системы**

Выпускная квалификационная работа

Допустить к защите

Зав. кафедрой Манузина Е.Б.
«__» _____ 2017 г.

Выполнил: студент
Группы П-ЗП121
Комов
Александр Александрович

Научный руководитель:
канд. психол. наук, доцент
Трубникова
Наталья Ивановна

Оценка _____
«__» _____ 2017 г.

Председатель ГЭК
Скоркина
Татьяна Васильевна
Подпись _____

Бийск – 2017

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы исследования проблемы профилактики профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	7
1.1. Профессиональное выгорание как проблема психологического исследования	7
1.2. Специфика профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	16
1.3. Внутренние и внешние ресурсы противодействия профессиональному "выгоранию".....	19
1.4. Возможности профилактики профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы	22
Выводы по главе 1.....	29
Глава 2. Эмпирическое исследование проблемы профилактики профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	30
2.1. Организация и методы исследования.....	30
2.2. Анализ результатов исследования профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы	32
2.3. Рекомендации по профилактике профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	35
Выводы по главе 2.....	40
Заключение	42
Список литературы	44
Приложение.....	49

Введение

Исследования феномена профессионального выгорания приобрели особую остроту в XX в. в связи с увеличением эмоциональных нагрузок, быстро меняющимися способами современного производства, увеличением удельного веса новых информационных технологий, а также влиянием множества других факторов, значительная часть которых создает трудности для профессиональной успешности сотрудников многих современных организаций.

Выгорание возникает как защитная реакция на связи стрессовые воздействия, оказывает негативное воздействие на профессиональное психофизическое здоровье и эффективность деятельности связи специалистов, занятых в связи социальной связи сфере и профессиональное проявляется в чувстве истощения, личностной отстраненности от связи субъектов деятельности и связи снижении мотивации к выполнению профессиональные профессиональных обязанностей. Эта трехкомпонентная модель выгорания, включающая эмоциональное и/или физическое истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений (сниженную рабочую профессиональ.

Многими проведенными исследованиями подтверждено, что больше всего от профессионального выгорания страдают представители интеллектуальных и коммуникативных профессий. Это могут быть руководители, журналисты, преподаватели, продавцы, врачи и многие другие профессии человеческой деятельности.

Кроме того, существует множество профессий, включающих человека в экстремальные ситуации. К числу таких экстремальных профессий, безусловно, относятся и специалисты уголовно-исполнительной системы ФСИН .

Специалисты, работающие в уголовно-исполнительной системе, отвечают насущной потребности общества в защите от преступников. Эта категория людей – охранников, контролеров за исполнением наказания, воспитателей, социальных работников, психологов, сама остро нуждается в психологической диагностике и сопровождении. Как известно,

психологическая напряженность усиливается, психологические проблемы обостряются в экстремальной ситуации работы с заключенными. Проблема заключается в том, что специфика деятельности сотрудников пенитенциарных учреждений, в том числе и необходимость, вступать во взаимодействие с правонарушителями, нередко содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность. При отсутствии у сотрудника достаточного уровня психологической и нравственной устойчивости часто наблюдаются деструктивные изменения личности. Данные изменения могут негативно влиять на деловое общение работника, на отношения в семье, с родными, друзьями. Но профессиональные деструкции не обязательно негативно сказываются на выполнении трудовых обязанностей. Навыки, приобретенные в процессе работы, бывают очень полезны, особенно в экстремальных условиях, которыми изобилует работа в исправительном учреждении. Опасными становятся лишь неконтролируемые, достаточно существенные изменения.

Парадоксально, но исследований, посвященных проблемам заключенных гораздо больше, чем исследований, посвященных категории, ответственной за этих заключенных. Криминальная психология более развитая отрасль науки, чем пенитенциарная психология, хотя деятельность работников уголовно-исполнительной системы протекает в напряженных, конфликтных ситуациях, опасных для жизни обстоятельствах и требует глубокого и разностороннего исследования. Подобные условия оказывают сильные воздействия и именуется экстремальными. Они создают сложности в решении профессиональных задач, сказываются на успешности деятельности, требуют от персонала психологической устойчивости, особой подготовленности, особого умения действовать в экстремальных условиях.

Объект исследования: профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Предмет исследования: профилактика профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Цель: исследование проблемы профилактики эмоционального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Гипотеза исследования: предполагается, что высокий уровень эмоционально-стрессовых нагрузок в профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы приводит к появлению симптомов профессионального выгорания, при этом сотрудники постепенно утрачивают эмоциональную, когнитивную, физическую энергию, наблюдается личностная отстраненность и снижение удовлетворения от своей работы. В связи с этим необходимо осуществлять профилактику профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Задачи исследования:

- 1) проанализировать литературу по проблеме исследования;
- 2) исследовать проявления профессионального выгорания и нервно-психического напряжения у сотрудников уголовно-исполнительной системы;
- 3) составить рекомендации по профилактике профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Методы исследования:

- 1) анализ литературы по проблеме исследования;
- 2) эмпирические: опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (разработанный на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой); методика диагностики нервно-психического напряжения (Т.А. Немчин);
- 3) методы математической обработки результатов исследования.

Практическая значимость работы заключается в том, что результаты исследования могут быть использованы в работе по профилактике профессионального выгорания у сотрудников отдела охраны УИС.

Апробация результатов исследования:

По результатам исследования опубликована 1 статья.

Структура выпускной квалификационной работы: введение, две главы (Глава 1. Теоретические основы исследования проблемы профилактики

профессиональное профессионального выгорания у связи сотрудников уголовно-исполнительной связи системы; Глава 2. Эмпирическое исследование проблемы профилактики профессиональное профессионального выгорания у связи сотрудников уголовно-исполнительной связи системы), заключение, список литературы (всего 41 источник) и приложения.

Глава 1. Теоретические основы исследования проблемы профилактики профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы

1.1. Профессиональное выгорание как проблема психологического исследования

«Выгорание - психологический термин, обозначающий симптомокомплекс последствий длительного рабочего стресса и определенных видов профессионального кризиса», – М. Буриш [32].

Некоторые из авторов, в том числе М.Кинг возражали против термина «выгорание» из-за его неопределенности и частичного совпадения с родственными понятиями, например, посттравматическим стрессовым расстройством, депрессией или «хандрой», либо как Л.Морроу рассматривали его как «странную психиатрическую химеру».

Другие устанавливали связи с существующими моделями, например, С.Е.Хобфол, Дж.Фриди с теорией общего стресса, С.Т.Миер с заученной беспомощностью и А.Адлер с психодинамикой беспомощности у представителей помогающих профессий, Бандура с моделью самоэффективности и компетентности и Д.Х.Малан с компульсивным оказанием помощи при «синдроме помогающих профессий» [10].

В 1981 году вышла работа американских психологов К.Маслач, С.Е.Джексона, в которой возможность психического выгорания ограничивается представителями коммуникативных профессий. В соответствии с их подходом синдром психического выгорания представляет собой трёхмерный конструкт, включающий эмоциональное истощение; деперсонализацию; редуцирование личных достижений проявляется либо в тенденции к негативному оцениванию себя в профессиональном плане, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим, снятие с себя ответственности и перекладывание её на других [27].

Одним из первых отечественных исследователей, который вплотную занялся проблемой выгорания, является В.В. Бойко. По его мнению, эмоциональное выгорание приобретает в жизнедеятельности человека. Этим «выгорание» отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая, определяется органическими причинами — свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоции, психосоматическими нарушениями. Эмоциональное выгорание В. В. Бойко определяет как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на психотравмирующие воздействия [7].

Многие психологи считают, что синдром профессионального выгорания связан с продолжительным воздействием стрессообразующих факторов средней интенсивности, связанных с профессиональной деятельностью (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, А. Ленгле и другие).

Профессиональное выгорание - это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека [2].

Больше других профессиональному выгоранию подвержены представители профессий, связанных с интеллектуальной деятельностью и общением с людьми: журналисты, врачи, школьные учителя и преподаватели вузов, руководители и т.п. Профессиональное выгорание характеризуется возникновением чувства безразличия к работе, коллегам (даже если раньше они были вам вполне симпатичны) и вообще ко всему происходящему. Человек теряет уверенность в себе, начинает обвинять себя в отсутствии знаний, опыта, компетентности и профессионализма.

Профессиональное выгорание – это, как правило, совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. Один из видов профессиональной деформации личности. Нередко проявляется у специалистов, вынужденных во время

выполнения своих обязанностей тесно общаться с людьми. Признаки профессионального выгорания:

1) чувство безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде);

2) дегуманизация (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам);

3) негативное профессиональное самовосприятие ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства .

Профессиональное выгорание проявляется на психофизиологическом, эмоциональном и поведенческом уровнях организации личности. На психофизиологическом уровне выгорание проявляется как хроническая усталость, ощущение эмоционального и физического истощения, астения (слабость, снижение активности), снижение чувствительности и реактивности, снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений, расстройства различных систем организма (головные боли, нарушения желудочно-кишечного тракта, дыхания, бессонница, и т. д.).

На эмоциональном уровне синдром выгорания проявляется в депрессивных состояниях (пониженном эмоциональном тоне, чувстве подавленности), частом переживании негативных эмоций без видимых внешних причин (вины, обиды, страха, стыда, гнева), чувстве неполноценности, неосознанном беспокойстве и повышенной тревожности, раздражительности и частых нервных срывах.

На поведенческом уровне проявлениями профессионального выгорания являются снижение энтузиазма в работе, безразличие к результатам деятельности, невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, выполнение автоматических и элементарных действий, постоянная нехватка времени, опоздания на работу, прогулы, частые больничные, переедание, злоупотребление кофе, алкоголем, курением,

применение наркотических средств, потеря интереса к любимым занятиям и сосредоточение на какой-либо одной стороне жизни [2].

В сфере межличностных отношений выгорание проявляется в чувстве неудовлетворения отношениями, дистанцировании от клиентов и коллег, циничности, повышении неадекватной критичности, нетерпимости, тенденции к обвинению, вспышках немотивированного гнева, уходе от контактов.

Симптомами профессионального выгорания являются, во-первых, изменения в поведении человека, занимавшего определенную должность. Сотрудник очень часто проверяет время, умножается его отпор выходу на работу в компанию или же на предприятие, он не приходит или же откладывает встречи с потенциальными клиентами компании, часто опаздывает на рабочее место, теряет способность творчески мыслить и разруливать рабочие проблемы и задачи.

Также работник может трудиться усерднее и намного дольше, чем того требует рабочее время, а его эффективность труда не повышается или же снижается. Сотрудник уединяется и избегает общения с коллегами, увеличивает употребление изменяющих настроение веществ это кофе, спиртные напитки, сигареты, а также теряет способность улаживать свои потребности в восстановлении здоровья [11, с. 21].

Во-вторых, происходит трансформация в чувствах. Среди таких трансформаций можно отметить потерю чувства юмора, хроническое чувство неудачи и самообвинения. Сотрудник очень часто испытывает гнев, а также чувство обиды, он раздражителен, которая может проявляться как дома, так и на рабочем месте, чувство равнодушия, постоянное стремление снять стресс.

В-третьих, изменения в мышлении. Сотрудника предприятия или организации овладевают мысли об уходе с рабочего места, он не может сконцентрироваться на рабочем процессе, а также усиливается недоверчивость к остальным сотрудникам коллектива, а также к руководству предприятия или организации, он озабочен собственными проблемами в рабочее время, циничное и недоверчивое отношение к клиентам предприятия или организации

В-четвертых, изменения здоровья. Такие сотрудники очень часто страдают от бессонницы или же, наоборот, у них ярко выражена сонливость, которую можно наблюдать и на рабочем месте, а также постоянное чувство истощения, ускорение нарушений психического здоровья, а также склонность к инфекционным заболеваниям.

Выделяют три фактора, которые играют существенную роль в эмоциональном выгорании: личностный, ролевой и организационный [16]

Среди личностных особенностей, способствующих выгоранию, Х.Дж. Фрейденберг выделяет эмпатию, гуманность, увлекаемость, идеализированность, интровертированность, фанатичность [27]. В.И.Ковальчук отмечает, что людям с низким уровнем самооценки и экстернальным локусом контроля больше подвержены выгоранию [38].

В.В. Бойко указывает на следующие личностные факторы, способствующие развитию синдрома эмоционального выгорания: склонность к эмоциональной холодности, склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств в профессиональной деятельности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности [7].

Д. Роджерс выделяют следующие личностные факторы: склонность к интроверсии (низкая социальная активность и адаптированность), реактивность, жёсткость и авторитарность по отношению к другим, низкий уровень самоуважения, чрезмерно высокая или низкая мотивация успеха, трудоголизм, высокий уровень эмпатии, возраст, профессиональный стаж [27].

Х. Шредер выделяет пять групп личностных переменных, ответственных за интенсивность и качество реакции на стресс: когнитивные структуры, представление о себе, поведенческие программы, мотивационные структуры, опыт межличностного поведения [11].

Е.П. Ильин также отмечает значение ролевого фактора, а именно: конфликт ролей или неопределенность роли может приводить к профессиональному выгоранию [16].

Группа организационных факторов, способствующих профессиональному выгоранию, включает условия среды, смысл работы и социально-психологические условия трудовой деятельности, является наиболее ярко выраженной в сфере исследований выгорания [11]. Не случайно в некоторых работах психологов подтверждается господствующая роль этих моментов при такой ситуации, когда возникает выгорание. Практически все исследования дают похожую картину связи между выгоранием и условиями работы (О.И. Бабич, А. Р. Беренов, В. М.Бурыкина, Н.Е. Водопьянова, О.В.Крапивина и др.)

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Сначала наблюдается приглушение эмоций, исчезают острота чувств и сладость переживаний. Потом начинают раздражать люди, с которыми приходится работать, в кругу своих коллег начавший «выгорать» профессионал с пренебрежением, а то и с издевкой рассказывает о некоторых своих клиентах. Далее, во время общения, он начинает чувствовать неприязнь к ним. На первых порах легко сдерживает ее, но постепенно скрывать раздражение все труднее, и, наконец, озлобленность буквально выплескивается. Жертвой становится ни в чём не повинный человек, который ждал от профессионала помощи и человечности. Причем «выгорающий» сам не понимает причины поднимающегося в нем раздражения. И в заключении — полное «выгорание» специалиста. Человек по привычке может сохранять и апломб, и респектабельность, но если приглядеться, станут заметны пустой взгляд и ледяное сердце, весь мир ему безразличен. Само присутствие другого человека вызывает дискомфорт и реальное чувство тошноты.

Выделяют в развитии профессионального выгорания, последовательно сменяющие друг друга стадии, различающиеся по степени вовлечённости человека в этот процесс и соответственно по степени обратимости:

1. Невротическая реакция. Меняется в первую очередь телесное и эмоциональное самочувствие человека. Изменения представляют собой классические черты одной из форм невроза – так называемой неврастении, или

синдрома раздражительной слабости. Это такие проявления истощения нервной системы, как повышенная утомляемость, снижение умственной (и возможно физической) работоспособности, многообразные проявления телесного дискомфорта. Здесь же и раздражительность, и повышенная конфликтность, когда человек срывает собственное дурное настроение на окружающих.

2. Невротическое развитие. Изменяется поведение человека: меняется его отношение к работе, вплоть до появления отвращения к ней, следствием чего становится формальное выполнение профессиональных обязанностей. Этот подход хорошо знаком по временам застоя, когда труд нередко строился по принципу: «Нам делают вид, что платят, а мы делаем вид, что работаем». Это сочетается с социальной отгороженностью. Человек воздвигает невидимый барьер между собой и окружающими. При общении с таким собеседником возникает ощущение, что он находится как бы за стеклом.

3. Стойкое изменение личности. Эти изменения укладываются в русло так называемой профессиональной деформации личности. Обычно это проявляется в форме душевной чёрствости, циничности, а также подчёркнутой агрессивности (варьирующей от раздражительности до неприкрытого хамства). Всё это протекает на фоне общего эмоционального оскудения, когда человек постепенно утрачивает способность радоваться жизни. Ситуация может усугубляться склонностью к перепадам настроения, появлению кратковременных эпизодов эмоционального спада или затяжных периодов депрессии (нередко скрытой, в состоянии которой человек может пребывать годами) [37].

Взаимовлияние факторов определяет динамику развития процесса «выгорания». Авторы динамической фазовой модели Р.Т. Голембиевский, Р.Ф. Голембиевский выделяют три степени и восемь фаз «выгорания», отличающиеся взаимоотношением показателей по всем трём факторам. Предложенная модель позволяет выделить среднюю степень «выгорания», при которой наблюдаются высокие показатели эмоционального истощения, и представляет собой переходный уровень. До этой стадии «выгорания»

эмоционально-энергетический «запас» противодействует нарастающей деперсонализации и редукции личных достижений [36].

Согласно концепции М. Буриша, в развитии синдрома профессионального выгорания можно выделить несколько главных фаз.

1.Предупреждающая фаза – чрезмерное участие (активность, чувство незаменимости, отказ от потребностей, не связанных с работой, ограничение социальных контактов), истощение (чувство усталости, бессонница).

2.Снижение уровня собственного участия – по отношению к сотрудникам и к ученикам (потеря положительного восприятия коллег, переход от помощи к надзору и контролю, приписывание вины за собственные неудачи другим людям, доминирование стереотипов в поведении по отношению к сотрудникам и ученикам), по отношению к остальным окружающим (отсутствие эмпатии, безразличие), по отношению к профессиональной деятельности нежелание выполнять свои обязанности, искусственное продление перерывов в работе, опоздания, уход с работы раньше времени, акцент на материальный аспект при одновременной неудовлетворённости работой, возрастание требований (потеря жизненного идеала, концентрация на собственных потребностях, чувство переживания того, что люди используют тебя, зависть).

3.Эмоциональные реакции – депрессия (постоянное чувство вины, снижение самооценки, безосновательные страхи, апатия, лабильность настроений), агрессия (защитные установки, обвинение других, отсутствие толерантности и способности к компромиссу, подозрительность, конфликты с окружением).

4.Фаза деструктивного поведения – сфера интеллекта (снижение концентрации внимания, отсутствие способности к выполнению сложного задания, ригидность мышления, отсутствие воображения), мотивационная сфера (отсутствие собственной инициативы, снижение эффективности деятельности, выполнение заданий строго по инструкции), эмоционально-социальная сфера (безразличие, избегание неформальных контактов, отсутствие участия в жизни других либо чрезмерная привязанность к

конкретному лицу, избегание тем, связанных с работой, самодостаточность, одиночество).

5. Психосоматические реакции – снижение иммунитета, неспособность к релаксации в свободное время, бессонница, сексуальные расстройства, повышенное давление, тахикардия, головные боли, боли в позвоночнике, расстройства пищеварения, зависимость от никотина, алкоголя, кофе.

6. Разочарование – отрицательная жизненная установка, чувство беспомощности и бессмысленности жизни, экзистенциальное отчаяние [27].

Анализируя фазы развития синдрома эмоционального выгорания, можно заметить определённую тенденцию: сильная зависимость от работы приводит к полному отчаянию и экзистенциальной пустоте. На первом этапе развития синдрома эмоционального выгорания профессиональная деятельность является главной ценностью и смыслом всей жизни человека. В случае несоответствия между собственным вкладом и полученным или ожидаемым вознаграждением появляются первые симптомы профессионального выгорания. Изменение отношения к профессиональной деятельности, от положительной до безразличной и отрицательной.

Итак, под профессиональным выгоранием понимается ответная реакция на длительные профессиональные стрессы межличностных коммуникаций, включающая в себя три компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию персональных достижений. Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций в процессе профессиональной без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них

1.2. Специфика профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы

В условиях развития социального и правового государства большая ответственность ложится на такой социально-правовой институт, как уголовно-исполнительная система. Решение сотрудниками уголовно-исполнительной системы важных общегосударственных задач: сопровождения задержанных и заключенных под стражу лиц к месту назначения в установленном порядке, обеспечивать своевременное доставление конвоируемых лиц, их надежную охрану в пути следования, предупреждать и пресекать попытки конвоируемых к побегу, членовредительству, нападение на конвой значительно усложняются в связи с продолжающимся процессом формирования правового государства, нестабильностью социально-экономического состояния общества, что в свою очередь, создает условия постоянной повышенной психоэмоциональной напряженности в деятельности, необходимости адекватного реагирования в условиях дефицита времени, провоцирует возникновение разочарования в профессии, проявлении профессиональной деформации, невротических реакций, разного вида соматических заболеваний и т. п. Кроме того, в последнее время всё чаще у сотрудников проявляются характерные признаки «эмоционального выгорания»: чувство усталости, эмоциональное перенасыщение контактами с коллегами по работе и субъектами профессиональной деятельности, циничность, раздражительность, эмоциональная отстраненность, пренебрежительное отношения к своей работе, снижение мотивации к деятельности, обезличивании, соматические нарушения и т.п.

В связи с этим следует рассмотреть основные экстремальные факторы профессиональных условий деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Первый экстремальный фактор – контингент осужденных. Среди осужденных к лишению свободы удельный вес 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 исправительно-трудовой колонии (ИТК) и концентрации в ней рецидивистов и лиц, совершивших тяжкие преступления, происходит «накопление» осужденных с 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 заключенными. Эти формы общения постепенно формируют у сотрудников уголовно-исполнительной системы особый тип поведения, что нередко влияет и на личность [5].

Второй экстремальный фактор – изоляция условий профессиональной деятельности. Сотрудники 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 исправительно-трудовых учреждениях (ИТУ). Количество особо учитываемых преступлений и побегов в них почти в три раза выше, чем в территориальных ИТК. 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, «клеймо сатрапа». Деморализация возникает также из-за традиционно негативного отношения к «тюремщикам» со стороны как населения, так и средств массовой информации. Повсюду в мире люди, работающие в тюрьмах,

чувствуют, что в глазах общества клеймо, лежащее на заключенных, ложится и на них. Сотрудники уголовно-исполнительной системы поставлены в условия, когда требуется непрерывно доказывать социальную значимость своей профессии [8].

Особые условия прохождения службы в уголовно-исполнительной системе, регулярное общение с преступным элементом, строгая регламентация служебной деятельности все это оказывает серьезное воздействие на личность оперативного сотрудника. Возникновение личностных изменений у служащих обусловлено целым комплексом обстоятельств, среди которых рост числа осужденных за насильственные преступления, имеющих большие сроки отбывания наказания, омоложение кадрового состава сотрудников [8, с. 24].

Наиболее часто личностные изменения у оперативных сотрудников, проходящих службу в подразделениях уголовно-исполнительной системы, проявляются снижением эффективности профессиональной деятельности, изменениями человеческих качеств, и прежде всего нравственных, когда человек теряет верное представление о смысле службы, не уважает себя за то, что работает в уголовно-исполнительной системе, воспринимает работу как средство достижения узкоэгоистических целей. Происходит утеря способности самостоятельно мыслить, принимать решения и нешаблонно действовать, пропадает инициатива, возникает мелочная регламентация своих действий.

Одной из форм профессиональной деформации может стать синдром профессионального выгорания. Основным predisposing фактором к нему является продолжительная и чрезмерная нагрузка в ситуациях напряженных межличностных отношений.

Экстремальные условия профессии требуют обсуждения специфики психологических требований к личности и деятельности персонала пенитенциарных учреждений. Общеизвестно, что эффективность функционирования исправительных учреждений во многом зависит от профессиональной компетентности и психологической пригодности персонала. Поэтому в пенитенциарной психологии, как отечественной, так и зарубежной,

уделяется существенное внимание обоснованию психологических требований, предъявляемых к сотрудникам данной системы. В числе профессионально значимых качеств отмечают нравственную активность, эмоциональную устойчивость, развитые педагогические и коммуникативные способности, психологическую готовность к службе, устойчивость к неблагоприятному влиянию среды осужденных [17].

Особые условия прохождения службы в уголовно-исполнительной системе, регулярное общение с преступным элементом, строгая регламентация служебной деятельности все это оказывает серьезное воздействие на личность оперативного сотрудника. Возникновение личностных изменений у служащих обусловлено целым комплексом обстоятельств, среди которых рост числа осужденных за насильственные преступления, имеющих большие сроки отбывания наказания, омоложение кадрового состава сотрудников [17].

Наиболее часто личностные изменения у оперативных сотрудников, проходящих службу в подразделениях уголовно-исполнительной системы, проявляются снижением эффективности профессиональной деятельности, изменениями человеческих качеств, и прежде всего нравственных, когда человек теряет верное представление о смысле службы, не уважает себя за то, что работает в уголовно-исполнительной системе, воспринимает работу как средство достижения узкоэгоистических целей. Происходит утеря способности самостоятельно мыслить, принимать решения и нешаблонно действовать, пропадает инициатива, возникает мелочная регламентация своих действий.

1.3. Внутренние и внешние ресурсы противодействия профессиональному выгоранию

Многих психологов волнует проблема поиска ресурсов противодействия выгоранию (Водопьянова Н.Е., Бурыкина В.М., Ленгле А.). Поскольку ресурсы

подобны иммунитету, имея который можно избежать не только синдром выгорания, но и других негативных сторон профессии и современной жизни.

Под ресурсами понимают: умения и навыки, знания и опыт, модели конструктивного поведения, актуализированные способности [8]. Они дают человеку быть более адаптированным и стрессоустойчивым, успешным и удовлетворенным качеством своей жизни.

В.М. Бурыкина выделяет четыре уровня личностных ресурсов противодействия выгоранию [8]:

1. Физиологический уровень является базовым, к нему относится то, что биологически заложено. Это тип нервной системы (слабость, силу, устойчивость, и др.), пол, возраст, состояние здоровья, способы реагирования организма на стресс.

2. Психологический уровень. (3 подгруппы)

Эмоционально-волевой – осознание и принятие своих чувств и эмоций, потребностей и желаний, овладение социально приемлемыми формами проявлениями чувств, контроль динамики переживания, устранение застреваний.

Когнитивное противодействие – понимание причин стресса, осмысление ситуации, психологическая компетентность, гибкость мышления, самооценка, поиск поддержки. Самоподкрепления.

Поведенческое противодействие – активность и гибкость поведения, перестройка поведения, активизация поведения и деятельности.

3. Социальный уровень: социальные роли позиции и установки, отношение к другим людям. Например на положительном полюсе – ролевая определенность, высокий статус, а на отрицательном — ролевая неопределенность, низкий статус.

4. Духовный уровень. К этому уровню относят три психологических ресурса.

– Надежда – психологическая категория, способствующая жизни и росту. Надеяться – значит не отчаиваться и ждать и готовиться встретиться с тем, что может появиться на свет.

– Рациональная вера – убежденность в том, что существует огромное число реальных возможностей, нужно вовремя обнаружить эти возможности.

Душевная сила – мужество. Спиноза под душевной силой понимал способность сказать “нет” тогда, когда весь мир хочет услышать “да”.

К внешним (социальным) ресурсам противодействия профессиональному выгоранию относят сферу профессиональной деятельности, семейной жизни и свободное время [8].

Известно, что важнейшим условием профилактики профессионального выгорания является благоприятный социально-психологический климат в коллективе, хорошие взаимоотношения между работниками [11].

Кроме того, психологи отмечают, что наиболее стрессоустойчивым оказывается тот, кто получает положительные эмоции и поддержку в семье, имеет круг надежных друзей, стабильную и привлекательную работу, предоставляющую возможность для творчества, профессионального и личностного роста и имеют “отдушину” в виде хобби или какого – то увлечения, позволяющего почувствовать, что жизнь больше, чем работа [31].

Человек, имеющий ограниченные внешние ресурсы для успешного противодействия факторам “выгорания”, должен иметь сильные внутренние ресурсы. Замечено, что оптимистичные и жизнерадостные люди выгорают меньше. При вдумчивом и заботливом отношении к личностным ресурсам стрессоустойчивости процесс выгорания может быть не только приостановлен, но и преобразован в продуктивное и приносящее радость “горение без затухания”.

1.4. Возможности профилактики профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы

Оперативные сотрудники уголовно-исполнительной системы относятся к категории работников, подверженных риску развития так называемых профессионально-личностных изменений. Это обусловлено тем, что они испытывают депривацию от экстремальных условий своей деятельности. Среди экстремальных ситуаций работы в уголовно-исполнительной системе выделяют захваты заложников, массовые беспорядки, неповиновение и т.д. [8; 12].

Для повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы необходимо проводить работу, направленную на профилактику профессионального выгорания.

Психопрофилактика — это комплекс мероприятий, нацеленных на сохранение, укрепление или восстановление психического и психологического здоровья человека [9]. Этот комплекс состоит из организационных, служебных, социально-экономических, психологических и медицинских мероприятий.

Главной задачей психопрофилактики в классическом понимании является оказание помощи практически здоровым людям для предупреждения нервно-психических и психосоматических заболеваний, а также облегчения острых психотравмирующих (психогенных) реакций [9]. Кроме того, психопрофилактические меры являются существенной частью мероприятий психологического сопровождения служебной деятельности личного состава. В рамках реализации этих мероприятий все больше внимания уделяется организации работы, направленной на диагностику, изучения, предупреждения и коррекцию негативных психических состояний работников, связанных со специфическими условиями служебной деятельности. Согласно классификации ВОЗ (1990), любую профилактику, как правило, делят на первичную, вторичную и третичную. Первичная психопрофилактика — система мероприятий, направлена на изучение психических воздействий на сотрудника, свойств его психики и возможностей предупреждения психогенных и

психосоматических болезней. Она является ведущей в системе Министерства внутренних дел (далее — МВД), потому что охватывает всех объектов (кандидаты на службу в ОВД, на учёбу высшие учебные заведения МВД, сотрудники ОВД члены их семей, ветераны и пенсионеры МВД) и осуществляется всеми субъектами психопрофилактической работы (руководители всех уровней, специалисты подразделений психологического обеспечения) [17]. В прикладном понимании, задачей первичной профилактики является предупреждение возникновения выгорания.

Вторичная психопрофилактика — система мероприятий, которые обеспечивают раннее выявление, и эффективное лечение, на начальных этапах формирования выгорания.

Третичная психопрофилактика — комплекс реабилитационных мероприятий, направленных на как можно большую адаптацию работников с проявлениями профессионального выгорания.

С целью профилактики синдрома профессионального выгорания используются личностно-ориентировочные методики, которые направлены на улучшение личных качеств, противостояние стрессовым состояниям с помощью изменения своего отношения, поведения и пр. Необходимо, чтобы человек сам участвовал в решении проблемы. Он должен ясно понимать, что такое синдром выгорания, какие последствия возникают при длительном течении заболевания, какие бывают стадии, что нужно для того, чтобы избежать развития синдрома и повысить свои эмоциональные ресурсы [9].

Система работы по профилактике профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы должна включать следующие направления: диагностику, коррекционно-развивающую и просветительскую работу [9].

Методы диагностики выгорания, а также влияющих на его возникновение факторы могут включать:

– метод наблюдения — для диагностики состояния психологического благополучия работников, выявления индивидуально-психологических,

социально-психологических и организационных факторов выгорания, присущих профессиональной деятельности;

– метод беседы – для диагностики эмоционального состояния сотрудников, их отношения к субъектам их деятельности и коллегам, к работе в целом, а также для определения индивидуальных факторов выгорания;

метод экспертных оценок, метод анализа документации – для изучения объективного состояния социально-психологических и организационных характеристик профессиональной деятельности;

– психодиагностические методики, направленные на выявление уровня выгорания, диагностику индивидуально-психологических, социально-психологических и организационных факторов выгорания.

На основании проведенной диагностики необходимо разрабатывать комплекс практических мероприятий по профилактике и коррекции выгорания сотрудников с учетом вклада тех или иных факторов. Формами проведения таких мероприятий могут быть лекции, семинары, практические занятия с элементами тренинга, направленные на ознакомление с феноменом выгорания, факторами, способствующими его возникновению и возможными способами предотвращения выгорания и снижения негативного влияния этого явления на личность и деятельность профессионала.

Основные направления практической работы могут включать работу с личностными особенностями сотрудников, снижение рабочего напряжения, обучение навыкам управления стрессом, оптимизацию организационных характеристик и взаимоотношений в коллективе.

На уровне работы с сотрудниками можно выделить следующие основные направления практической психологической работы:

- Просветительская работа в форме лекций и семинарско-практических занятий, направленная на ознакомление с феноменом выгорания, факторами, способствующими его возникновению и возможными способами снижения негативного влияния этого явления на личность и деятельность профессионала;

- Коррекция индивидуально-личностных особенностей и мотивационной сферы выгорающего профессионала, обучение навыкам совладания со стрессом, саморегуляции и релаксации в ходе групповой и индивидуальной работы;

- Обучение сотрудников навыкам эффективной коммуникации, стратегиям поведения в конфликте в ходе тренинговых занятий.

Кроме того, необходимо проводить работу по оптимизации социально-психологического климата, взаимоотношений сотрудников уголовно-исполнительной системы, предоставление социальной поддержки сотрудникам.

Многие психологи считают, что одним из самых результативных способов защиты персонала от выгорания на рабочем месте являются тренинги (Б.Г. Бовин, И. Вачков, В.М. Демин, Н.Самоукина и др.). Не случайно, что психологический тренинг в настоящее время представляет собой один из наиболее востребованных и динамично развивающихся видов психологической работы. Тренинги находят широкое применение при оказании психологической помощи, и преподавании психологии, при организации работы в молодежных клубах, детских оздоровительных лагерях и т. д. Их проведением активно занимаются психологи, а также многие педагоги и социальные работники. Данный метод позволяет эффективно решать задачи, связанные с развитием навыков общения, управления собственными эмоциональными состояниями, корректного выражения эмоций и понимания их выражения у окружающих, самопознания, самопринятия, саморегуляции, повышение эмоционального благополучия [28].

Разнообразие психологических тренингов велико. Термины «психологический тренинг», «социально - психологический тренинг» также довольно сложно поддаются однозначному определению. В широком смысле, социально - психологический тренинг - любое активное социально - психологическое обучение, осуществляемое с опорой на механизмы группового взаимодействия (в отличие, например, от тренинга развития познавательных процессов - внимания, памяти, мышления и т. д.) [28]. Так, Л.А. Петровская и

Л.Ф. Анн обозначают этим термином практику психологического воздействия, основанную на активных методах групповой работы. Иногда понятие «социально - психологический тренинг» выступает и как более узкое, обозначающее только одну разновидность психологических тренингов, направленных на совершенствование навыков общения посредством ролевых игр с элементами драматизации [28].

Тренинг - особая разновидность обучения через непосредственное «проживание» и осознание возникающего в межличностном взаимодействии опыта, которые не сводимы ни к традиционному обучению через трансляцию знаний, ни к психологическому консультированию или психотерапии. При таком обучении занимающийся непосредственно соприкасается с изучаемой реальностью, а не просто думает о встрече с ней или размышляет о возможности что-то с ней сделать [28]. Мы исходим из следующего рабочего определения: социально-психологический тренинг - это активное обучение посредством приобретения жизненного опыта, моделируемого в групповом взаимодействии людей [28].

Разнообразие психологических тренингов велико, однако для них характерны некоторые общие черты.

1. Соблюдение ряда принципов групповой работы, таких как: активность участников; партнерское общение, что предполагает признание ценности личности каждого из участников; исследовательская позиция участников в процессе групповой работы; предоставление участникам возможности объективизированного взгляда на свое поведение глазами других людей, средством чего выступает обратная связь.

2. Применение активных методов групповой работы. Основные группы методов - это интерактивные (т.е. подразумевающие интенсивное межличностное взаимодействие) игры и групповые дискуссии.

3. Акцент на взаимоотношениях между участниками группы. Система отношений, складывающаяся между участниками группы в ходе работы, называется групповой динамикой.

4. Наличие более или менее постоянной группы. Пропуски встреч не приветствуются, а обсуждать происходящие в группе события за ее пределами запрещается, поскольку это ведет к потере той эмоциональной «энергии», которая должна расходоваться в процессе работы.

5. Пространственная организация, направленная на то, чтобы обеспечить наилучшие возможности для интенсивного общения участников и свести к минимуму внешние отвлекающие факторы.

6. Результат тренинга не сводится к формированию у участников системы знаний и умений, большое значение имеет субъективное улучшение психического состояния и получение импульса к дальнейшему саморазвитию. Поэтому наряду с объективными критериями результативности тренингов рассматриваются и субъективные.

7. Атмосфера раскованности и свободы общения. Общение в условиях социально-психологический тренинг более интенсивное, эмоциональное, открытое и искреннее, чем в обычных межличностных контактах. На начальных этапах работы с группой основной задачей ведущего является создание соответствующей атмосферы, моделирование психологически безопасных условий для такого общения [28].

Общение в условиях психологического тренинга строится на следующих принципах [28]:

- «Здесь и сейчас» - разговор о том, что происходит в группе в каждый конкретный момент; исключение общих, абстрактных рассуждений.

- Персонификация высказываний - отказ от обезличенных суждений типа «обычно считается», «некоторые здесь полагают» и т. п., замена их адресными: «я считаю», «я полагаю».

- Акцентирование языка чувств - избегание оценочных суждений, их замена описанием собственных эмоциональных состояний (не «ты меня обидел», а «я почувствовал обиду, когда ты...»).

- Активность - включенность в интенсивное межличностное взаимодействие каждого из членов группы, исследовательская позиция участников.

- Доверительное общение - искренность, открытое выражение эмоций и чувств.

- Конфиденциальность - рекомендация не выносить содержание общения, развивающегося в процессе тренинга, за пределы группы.

В подавляющем большинстве случаев психологический тренинг проводится в групповой форме, что дает ряд дополнительных преимуществ, отмечаемых многими авторами (Рудестам, Вачков и др.). В частности, отмечаются такие преимущества групповой формы работы:

- Группа отражает общество в миниатюре и поэтому может служить «полигоном» для развития самых разных социальных умений.

- Человек может осваивать в группе новые умения, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров.

- Группа дает возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами, участники могут идентифицировать себя с другими.

- Групповой опыт противодействует отчуждению, что помогает установлению более близких отношений с окружающими и решению межличностных проблем.

- Группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания участников.

Взаимодействие в группе создает напряжение, которое может трансформироваться в конструктивную работу по прояснению и решению психологических проблем участников. Групповая психологическая работа позволяет привлекать сразу много клиентов и поэтому, более доступна для участников, чем индивидуальная [28].

Исходя из выше сказанного, можно выделить: психологический тренинг позволяет эффективно решать задачи, связанные с развитием навыков общения,

управления собственными эмоциональными состояниями, корректного выражения эмоций и понимания их выражения у окружающих, самопознания, самопринятия, саморегуляции, повышения эмоционального благополучия..

Выводы по главе 1

Профессиональное выгорание - это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Профессиональное выгорание – это, как правило, совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом.

Особые условия прохождения службы в уголовно-исполнительной системе, регулярное общение с преступным элементом, строгая регламентация служебной деятельности все это оказывает серьезное воздействие на личность оперативного сотрудника и может приводить к возникновению синдрома эмоционального выгорания. Для повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы необходимо проводить работу, направленную на профилактику профессионального выгорания.

Одним из самых результативных способов защиты персонала от выгорания на рабочем месте являются тренинги.

Глава 2. Эмпирическое исследование проблемы профилактики профессионального профессионального выгорания связи сотрудников уголовно-исполнительной связи системы

2.1. Организация и методы исследования

Исследование проблемы профилактики профессионального профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы проходила на базе ФКУ СИЗО-2. В исследовании приняли 25 сотрудников уголовно-исполнительной системы, в возрасте от 25 до 35 лет мужского пола.

Исследование профилактики профессионального профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы проходило в три этапа.

На первом этапе был осуществлен анализ литературы по теме исследования, подбор соответствующих методик и контингента.

На втором этапе проведено исследование профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

На третьем этапе были составлены рекомендации по профилактике профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы

В ходе данного исследования были использованы следующие методики:

1. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой)

2. Методика диагностики нервно-психического напряжения (автор Т.А. Немчин).

Охарактеризуем методики, использованные в исследовании

1. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой)

Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. Методика предназначена для диагностики «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений» [11].

Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности (приложение 1). О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания. Диагностируя выгорание, следует учитывать конкретные значения субшкал (факторов), которые имеют возрастные и гендерные особенности.

В соответствии с общим «ключом» подсчитывается сумма баллов для каждого субфактора. Оценка степени выгорания может осуществляться как для каждого отдельного показателя, так и по интегральному показателю. Для этого складываются шкальные оценки трех показателей: эмоциональное истощение, деперсонализация, профессиональная успешность (редукция профессиональных достижений) [11].

2. Методика диагностики нервно-психического напряжения (Т.А. Немчин).

Опросник представляет собой перечень признаков нервно-психического напряжения, составленный по данным клинического наблюдения и включающий в себя 30 основных характеристик этого состояния, разделенные на три степени выраженности (приложение 2). Применяется в психологических исследованиях с целью выявления «фона», на котором протекает деятельность.

Обработка методики и интерпретация результата. После заполнения бланка производится подсчет набранных испытуемым баллов путем их

суммирования. При этом за отметку «+», поставленную испытуемым против пункта «а», начисляется 1 балл, против пункта «б» — 2 балла, против пункта «в» — 3 балла. Минимальное количество баллов, которое может набрать испытуемый, равно 30, а максимальное — 90.

Диапазон слабого нервно-психического напряжения располагается в промежутке от 30 до 50 баллов, умеренного, или «интенсивного» — от 51 до 70 баллов и чрезмерного, или «экстенсивного» — от 71 до 90 баллов

Психическая напряженность психическое состояние, обусловленное предвосхищением неблагоприятного для субъекта развития событий. Сопровождается ощущением дискомфорта, тревоги, страха, однако включает в себя способность овладеть ситуацией, действовать в ней определенным образом. Определяется многими факторами: мотивацией, наличием подобных переживаний в прошлом, ригидностью психических функций.

Оценивание результатов диагностики проводили по критериям: высокий, средний и низкий уровни.

2.2. Анализ результатов исследования профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы

Под профессиональным выгоранием понимается ответная реакция на длительные профессиональные стрессы межличностных коммуникаций, включающая в себя три компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию персональных достижений.

В результате исследования, проведенного с помощью опросника «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (адаптация Н. Водопьяновой, Е. Старченковой), были получены результаты, которые представлены в приложении 1 и рисунке 1.



Рисунок 1. Результаты исследования, полученные с помощью опросника «Профессиональное (эмоциональное) выгорание»

Анализ результатов показал, что у большинства сотрудников уголовно-исполнительной системы выявлено эмоциональное истощение (56% от выборки). У этих сотрудников присутствует «эмоциональный дефицит» и, «психосоматические и психовегетативные нарушения», это может быть связано с тем, что профессиональные требования превышают внутренние и внешние ресурсы сотрудника. При этом сотрудники постепенно утрачивают эмоциональную, когнитивную, физическую энергию, наблюдается личностная отстраненность и снижение удовлетворения от своей работы.

У 24% сотрудников уголовно-исполнительной системы выявлена редукция профессиональных достижений. Это говорит о том, что у них отмечается негативное восприятие себя в профессиональном плане, падение самооценки, ощущение потери собственной эффективности. Такой сотрудник начинает чувствовать, что ему не хватает профессионального мастерства, он не видит перспектив в своей профессиональной деятельности, и, как следствие, перестает получать удовлетворение от работы.

О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания.

В результате сопоставления результатов, полученных в ходе исследования, было выявлено, что у 36% сотрудников уголовно-исполнительной системы высокий уровень профессионального выгорания, что не может не сказаться на эффективности их профессиональной деятельности и отношениях с субъектами профессиональной деятельности.

Известно, что, с одной стороны, нервно-психическое напряжение приводит к профессиональному выгоранию, а с другой, является проявлением выгорания. В связи с этим было проведено исследования нервно-психического напряжения у сотрудников уголовно-исполнительной системы с помощью методики Т.А. Немчина. Результаты исследования представлены в приложении 2 и рисунке 2.

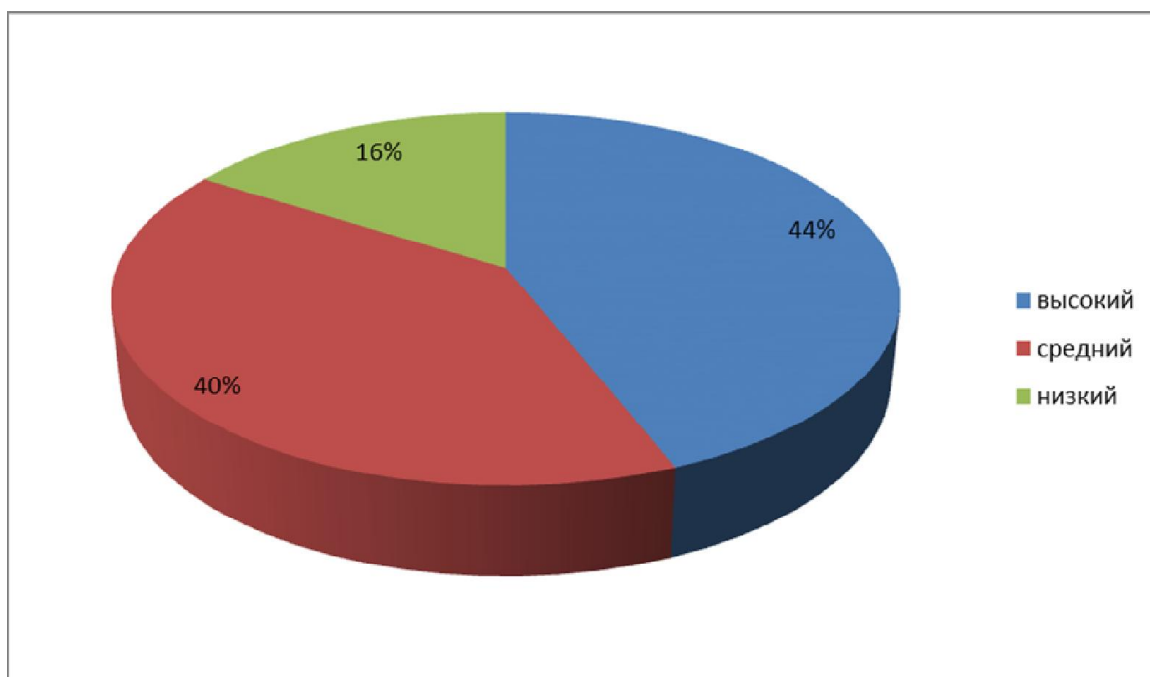


Рисунок 2. Уровень нервно-психического напряжения сотрудников Уголовно-исполнительной системы

Анализ результатов показал, что у большинства сотрудников уголовно-исполнительной системы выявлен высокий уровень нервно-психического напряжения (44% от выборки). Сотрудники с высоким уровнем нервно-психического напряжения испытывают трудности в своей работе, проявляют не сдержанность, у сотрудников часто возникают стрессовые ситуации в процессе профессиональной деятельности.

У 40% сотрудников уголовно-исполнительной системы выявлен средний уровень нервно-психического напряжения.

Только у 16% сотрудников уголовно-исполнительной системы выявлен низкий уровень нервно-психического напряжения. Это говорит о том, что эти сотрудники не испытывают значительного стресс в процессе профессиональной деятельности.

2.3. Рекомендации по профилактике профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы

ВОЗ (1998) рекомендует следующие стратегии первичной профилактики синдрома «выгорания» у сотрудников:

1. Избегать предъявления слишком высоких требований к лицам, оказывающим помощь другим людям.
2. Обеспечивать равномерное распределение удовлетворяющих заданий между сотрудниками.
3. Обучать сотрудников распределению времени и техникам релаксации.
4. Оптимизировать работы, вызывающих слишком сильный стресс.
5. Поощрять формирование групп поддержки.
6. Поощрять сотрудников к участию в принятии решения, влияющих на условия работы и др. [2].

Среди базовых подходов к работе в направлении профилактики синдрома выгорания у сотрудников нужно выделить два основных.

Первый - направленный, преимущественно на профилактику проявлений синдрома. Второй - направленный на недопущение возникновения «выгорания».

Мероприятия, направленные на профилактику синдрома «профессионального выгорания» должны охватывать личностные, организационные и социальные аспекты деятельности каждого сотрудника.

К основным направлениям профилактики синдрома «эмоционального выгорания» в уголовно-исполнительной системе можно отнести: качественный профотбор; просветительскую работу, направленную на сознательное отношение к своему здоровью и его сохранение; повышение устойчивости к стрессам, мотивации к деятельности и позитивное отношения к ней; ранняя диагностика синдрома и коррекция выгорания; обучение сотрудников навыкам эффективной коммуникации и стратегиям поведения в конфликтных ситуациях, оптимизация организации деятельности и взаимоотношений в коллективе и др.

Рассмотрим некоторые из них. Качественный профотбор есть важным звеном психопрофилактики в уголовно-исполнительной системе. Значение профотбора подчеркивали К.К. Платонов (1973), В.Э. Рожнов и А.А. Репин (1974), Ц.П. Короленко (1978) и др. При осуществлении отбора любое психическое свойство или черта личности, выступая в разных структурных сочетаниях, могут играть самые различные роли в деятельности человека. Это особенно значимо для сотрудников уголовно-исполнительной системы, которые имеют высокий уровень эмоционально-стрессовых нагрузок в своей деятельности. Кроме того, в психопрофилактической работе с сотрудниками необходимо акцентировать внимание на одном из элементов самосохранительного поведения как отношение к здоровью, которое относительно новое в психологической науке. Отношение к здоровью — это система индивидуальных, избирательных связей личности с различными

явлениями окружающей действительности, способствующими или, наоборот, угрожающими здоровью, а также определяющими оценку индивидом своего [1]. Отношение к здоровью включает в себя осознание и понимание роли здоровья в процессе жизнедеятельности, его влияние на социальную, эмоциональную и поведенческие сферы жизни сотрудника. Ученый Н. М. Амосов говорил ещё и о «количестве здоровья», под которым подразумевал сумму «резервных мощностей» основных систем организма. [1] Сюда кроме основных составляющих здоровья (рациональные режим труда и отдыха, здоровый сон, искоренение вредных привычек, рациональное питание, оптимальный двигательный режим, личная гигиена, и т. п.) можно отнести и стрессоустойчивость, которая есть одним из важных качеств сотрудника уголовно-исполнительной системы.

Стрессоустойчивость — системная динамическая характеристика, определяющая, способность человека противостоять стрессорному воздействию или совладать со многими стрессогенными ситуациями, активно преобразовывая их или приспособляясь к ним без ущерба для своего здоровья и качества выполняемой деятельности [10].

Учеными разработано очень много стратегий преодолевающего поведения как ресурса стрессоустойчивости, которые приемлемы и для сотрудников уголовно-исполнительной системы. Так, Б.Г. Ананьев (1980) отмечал, что значимой для устойчивости к стресс-факторам для человека есть социальная поддержка, понимание, сочувствие окружающих.

Э. Фромм выделил три основных психологических ресурса в преодолении сложных жизненных ситуаций: надежда, рациональная вера, душевная сила.

Р. С. Лазарус и С. Фолкман предложили свою классификацию копинг-ресурсов — модус психологического преодоления: проблемно-ориентированного (усилия направляются на решение возникшей проблемы), эмоционально-ориентированного (изменение собственных установок относительно ситуации). С позиции ресурсной концепции стресса помощь сотрудникам должна быть направлена на ограничение потери ресурсов и

накопление тех, которые могут помочь в стрессовых ситуациях. Мотивационная сфера достаточно динамическая и легко поддается изменению. Мотивация — это динамический процесс внутреннего, психологического и физиологического управления поведением, включающий его инициацию, направление и поддержку. Несколько одобрительных слов руководителя, командира, могут резко изменить отношение конвоира к профессионально-служебной деятельности. Руководитель, зная о мотивации своих подчиненных, может легко актуализировать у них необходимые для деятельности мотивы. Знания в области психологии мотивации сотрудников УИС может использовать с целью саморегуляции собственного поведения [12].

В частности, актуализируя определенные мотивы, изменяя иерархию (место, ранг) мотивов, привлекая дополнительные мотивы, он может успешно руководить собственным поведением.

Ramsey (1999) считает, что ключом к пониманию и профилактике синдрома «эмоционального выгорания», есть установка, отношение лица, к своей профессиональной деятельности. Каждое профессиональное задание имеет определенные неприятные аспекты и потенциал достижения удовлетворения и чувства профессиональной гордости. Им был предложен план «самовосстановления», который включает ряд рекомендаций: приобретение новых знаний и навыков; определение новых целей в работе и в жизни в целом; личностный рост; рациональный режим труда и отдыха; обучение малоопытных коллег; развитие лидерского потенциала; сбалансированный образ жизни. Их можно использовать и для проведения психопрофилактических мероприятий с сотрудниками уголовно-исполнительной системы. Значимыми для оптимизации организации деятельности в уголовно-исполнительной системе есть стратегия деятельности подразделения, культура, кадровая политика.

Профилактика «синдрома выгорания» на уровне организации деятельности коллектива должна быть направлена на:

- укомплектованность вакантных должностей в подразделении;
- равномерное распределение нагрузки среди всех членов коллектива;
- оптимизация информационных потоков на всех уровнях взаимодействия сотрудников, включая общение и делопроизводство в коллективе;
- создание возможностей продвижения по службе для всех сотрудников подразделения;
- структуризация функциональных обязанностей в подразделении;
- своевременная обратная связь и позитивная поддержка тех лиц, которые чувствительны к моральным поощрениям или отличаются неуверенностью;
- улучшение материально-технических условий труда; проведение специальных мероприятий направленных на адаптацию молодых сотрудников к особенностям деятельности организации (знакомство с сотрудниками, история подразделения, закрепление опытного наставника, психологическое сопровождение процесса наставничества, и др.);
- предоставление возможности для учебы, повышения профессиональной квалификации сотрудникам;
- делегирование полномочий и обучение планированию рабочего времени и др.

Кроме того, позитивный социально-психологический климат в коллективе подразделения уголовно-исполнительной системы его сплоченность, единство взглядов и приоритетов, высокая согласованность действий, а также авторитет руководителя и доверие ему — является значимым ресурсом в профилактике синдрома «выгорания». Разработка мероприятий по профилактике синдрома «эмоционального выгорания» является важной и перспективной для сохранения кадрового потенциала уголовно-исполнительской системы. Риск «выгорания» может быть уменьшен путем инновационных превращений внутренней среды организации, обучения сотрудников ведению здорового образа жизни, навыкам эффективного делового общения и копингу, стратегиям

поведения в конфликтных ситуациях, повышению стрессоустойчивости, особенно следует отметить техники релаксации и когнитивного переструктурирования для снижения уровня психологического стресса. В связи с этим была разработана программа, направленная на профилактику профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Выводы по главе 2

Исследование проблемы профилактики профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы проходила на базе ФКУ СИЗО-2. В исследовании приняли 25 сотрудников уголовно-исполнительной системы, в возрасте от 25 до 35 лет мужского пола.

Для исследования профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы были использованы следующие методики: опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой); методика диагностики нервно-психического напряжения (автор Т.А. Немчин).

В результате исследования было выявлено, что у 56% сотрудников уголовно-исполнительной системы присутствует эмоциональное истощение. Эти сотрудники постепенно утрачивают эмоциональную, когнитивную, физическую энергию, наблюдается личностная отстраненность и снижение удовлетворения от своей работы. У 24% сотрудников уголовно-исполнительной системы выявлена редукция профессиональных достижений.

Кроме того, у большинства сотрудников уголовно-исполнительной системы выявлен высокий уровень нервно-психического напряжения.

Можно сделать вывод о том, что необходима организация профилактики профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной

системы. В связи с чем, были разработаны рекомендации по профилактике профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Заключение

Профессиональное выгорание - это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и, ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов сотрудника. Сотрудник теряет интерес к работе, становится раздражительным, вспыльчивым, или наоборот вялым, ленивым, безынициативным, часто жалуется на здоровье и другие проблемы. По отношению к коллегам возникает цинизм, «злорадство», по отношению к клиентам компании часто проявляется неприкрытая неприязнь и равнодушие; слишком частыми становятся перекуры и кофе-брейки, прогулы и опоздания, «тайный» от руководства и коллег поиск новой работы, изучение предложений на рынке труда.

Причиной профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы являются затяжные хронические стрессы. Как правило, стресс имеет три стадии своего развития, переходя от последнего к непосредственному выгоранию. Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. У сотрудников на стадии профессионального выгорания теряется смысл своей профессиональной деятельности, пропадает способность к профессиональной самореализации, сотрудник «не видит» никаких перспектив. В результате синдрома выгорания происходит потеря удовлетворенности качеством жизни, теряется чувствительность к переживаниям других людей, способность сочувствовать и переживать (в том числе за результаты своей работы).

Исследование проблемы профилактики профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы проходила на базе ФКУ СИЗО-2. В исследовании приняли 25 сотрудников уголовно-исполнительной системы, в возрасте от 25 до 35 лет мужского пола.

Для исследования профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы были использованы следующие методики: опросник

«Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой); методика диагностики нервно-психического напряжения (автор Т.А. Немчин).

В результате исследования было выявлено, что у 56% сотрудников уголовно-исполнительной системы присутствует эмоциональное истощение. Эти сотрудники постепенно утрачивают эмоциональную, когнитивную, физическую энергию, наблюдается личностная отстраненность и снижение удовлетворения от своей работы. У 24% сотрудников уголовно-исполнительной системы выявлена редукция профессиональных достижений.

Кроме того, у большинства сотрудников уголовно-исполнительной системы выявлен высокий уровень нервно-психического напряжения.

Можно сделать вывод о том, что необходима организация профилактики профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы. В связи с чем, были разработаны рекомендации и программа по профилактике профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Таким образом, гипотеза подтвердилась, а цель достигнута.

Список литературы

1. Амосов, Н.М. Раздумья о здоровье [Текст] / Н.М. Амосов. - 3-е изд., доп., перераб. -М.: Физкультура и спорт, 1987. -64с.
2. Бабич, О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов [Текст] / диагностика, тренинги, упражнения/ О.И Бабич. – Волгоград: Учитель, 2009. – 116 с.
3. Барканова, О. В. Теоретические основы и психологическая диагностика здоровья личности[Текст] / учебное пособие [Электронный ресурс] / Электрон. дан. / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева. - Красноярск, 2014.
4. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности [Текст] / С.П. Безносков. - СПб.: Речь, 2012. - 220с.
5. Беренов, А.Р. Способы предотвращения профессионально-нравственной деформации сотрудников УИС [Текст] / Вестник Воронежского института ФСИН России. - 2014. - № 3. - С. 89-90.
6. Бойко, В. В. Психоэнергетика [Текст] / - СПб.: Питер, 2008. - 416 с.
7. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других [Текст]: монография / В.В. Бойко. - М.: Наука, 1996. - 154 с.
- 8.Бурыкина, В.М. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел [Текст] / метод. пособие / под общ. ред.. М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2012.- 144 с.
9. Водопьянова, Н.Е. Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. [Текст] / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченко. - СПб.: Питер, 2012. - 336 с.
10. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса [Текст] / Н.Е. Водопьянова. - СПб.: Питер, 2012. - 336 с.
11. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика[Текст] / Н.Е. Водопьянова. - СПб.: Питер, 2005. - 184 с.

12. Горбунов, К.Г., Куатов, А.К. Особенности мотивации служебной деятельности сотрудников УИС с различным трудовым стажем [Текст] / Вестник Омского университета. Серия «Психология». - 2007. - № 2. - С. 61-67.
13. Долгова, В.И. Психолого-акмеологическое обеспечение учебной деятельности студента [Текст] / в кн. Методика вузовского преподавания. – Тезисы докладов и выступлений на 3-й межвузовской
14. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология [Текст] / учебник для вузов. Л. Джуэлл СПб.: Питер, 2011.- 720 с.
15. Ермохина, Н.Г. Педагогические направления деятельности социального работника с лицами девиантного поведения [Текст] / Н.Г. Ермохина; Федер. Агентство по образованию, гос. образоват. учреждение высш. проф. образования «Челяб. Гос. университет». –Челябинск, 2005.
16. Ильин, Е.П. Эмоции и чувства [Текст]/ Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с.
17. Крапивина, О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих[Текст] / дис. ... канд. психол. наук. / О.В. Крапивина Тамбов, 2012. - 117 с.
18. Копылова, Т.В. «Эмоциональное выгорание» как форма профессиональной деформации личности сотрудника пенитенциарной системы [Текст] / Т.В. Копылова // Педагогика в правоохранительных органах. – 2012. - № 1 (19). – С. 13–15.
19. Королева, Н. Б. Сотрудники уголовно-исполнительной системы: экстремальные условия профессии и их следствия [Текст] / Прикладная юридическая психология. - 2008. - № 4. - С. 86-88.
20. Калманов, Г.Б., Бовин Б.Г., Демин В.М. [и др.]. Профилактика отклоняющегося поведения и дезадаптивных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы [Текст] / монография / М.: НИИ ФСИН России, 2011. 251 с.
21. Литвишков, В. М., Ромашкова Ю. И. Теоретические основы профессиональной деформации личности сотрудников уголовно-

исполнительной системы [Текст] / Вестник Нижегородского института управления. - 2015. - № 4 (37). - С. 23-28.

22. Ленгле, А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа [Текст] / Ленгле А. Вопросы психологии. - 2008. - № 2 ст.3-16

23. Митина, Л.М. Интеллектуальная гибкость учителя: Психологическое содержание, диагностика, коррекция [Текст] / Л.М.Митина. – М.: 2003. – 312 с.

24. Никифорова, Г. С. Психология здоровья [Текст] / Учебник для вузов / Под ред.. -СПб.: Питер. 2006. -607с.

25. Наследов, А. Д. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных [Текст] / - СПб. Питер, 2013. – 416 с.

26. Орел, В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания [Текст] / автореф. дис. ... д-ра психол. наук. / В.Е. Орел Ярославль, 2012. 449 с.

27. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы [Текст] / Психологический журнал. 2011. № 1. С. 90–101.

28. Петровская Л.А. Общение – компетентность – тренинг: избранные труды [Текст] / Л.А. Петровская. – М.: Смысл, 2007. – 387 с.

28. Петровская Л.А. Общение – компетентность – тренинг: избранные труды [Текст] / Л.А. Петровская. – М.: Смысл, 2007. – 387 с.

29. Поздняков, В. М., Черкасова М. А. Особенности профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы на различных этапах прохождения службы [Текст] / Прикладная юридическая психология. — 2013.

30. Рожков, О.А. Мотивационные детерминанты профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы [Текст] / дис. ... канд. психол. наук. / О.А. Рожков Рязань, 2013. 190 с.

31. Рожков, О.А. Совместный эмпирический анализ профессиональной деформации и мотивации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы [Текст] / Прикладная юридическая психология. - 2012. - № 3. С. 71-75. 272с.
32. Рогинская, Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях [Текст] / Т.И.Рогинская. Психологический журнал – М.: 2002. – № 3 – с. 85–95.
33. Рычкова, В.В. Формирование эмоциональной устойчивости педагога [Текст] / В.В. Рычкова – Чита: ЧИПКРО, 2005. – 75 с.
34. Самыкина, Н., Сулицкий В. Синдром выгорания у сотрудников пенитенциарной системы [Текст] / Социальная психология. 2012. № 2 (10). С.18.
35. Семенова, Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога [Текст] / Е.М. Семенова – М.: Издательство института психотерапии, 2002. - 211 с.
- 36.Слюсар, И.М. Разработка общих основ психогигиены профессиональной деятельности сотрудников ОВД в контексте психопрофилактической работы в ОВД Украины [Текст] / Социально-психологическое обеспечение правоохранительной деятельности: теоретические и прикладные аспекты: материалы II научно-практической конф. (Харьков, 19 февр. 2010 г.) / МВД Украины, Харьк. нац. ун-т внутр. дел, Учебно-науч. ин-т психологии, менеджмента, социальных и информационных технологий, Каф. прикладной психологии. -Х.: ХНУВД, 2010. -332 с.
- 37.Трунов, Д.Г. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме [Текст] / Д.Г. Трунов // Журнал практического психолога. - 1998. - № 5. - С. 16-19.
38. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя [Текст] / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. - 1994. - № 6. - С. 54-67.
39. Черкасова, М.А., Поздняков В.М. Особенности профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы на различных

этапах прохождения службы [Текст] / Прикладная юридическая психология. 2013. - № 1. - С. 22–31.

40. Черкасова, М.А. Психологический мониторинг профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы России [Текст] / дис. ... канд. психол. наук. Рязань, 2014.- 187 с.

41. Эксакусто, Т.В. «Барьеры» общения и диагностика их детерминанте целью оптимизации субъективного благополучия [Текст] / Т.В. Эксакусто // Психологический вестник. 1995. - № 2. - С. 29-38.

42. Юрьева, Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: Формирование, профилактика, коррекция [Текст] / Л.Н. Юрьева. – М.: Сфера, 2004. - 204с.

Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание»
(разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон и
адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой)

1	В конце рабочей недели я чувствую себя эмоционально опустошенным(ной), без ярких эмоций и чувств	1 2 3 4 5 6
2	К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон	1 2 3 4 5 6
3	По утрам в рабочие дни у меня плохое настроение, я считаю дни и часы до выходных	1 2 3 4 5 6
4	Я хорошо чувствую интересы и состояние тех, с кем я работаю (партнеры, клиенты) и это помогает мне в переговорах по торговым сделкам (реализации продукции)	1 2 3 4 5 6
5	Меня раздражают (выводят из душевного равновесия) те люди, с кем мне приходится работать	1 2 3 4 5 6
6	Я чувствую себя энергичным(ной) и эмоционально воодушевленным(ой)*	1 2 3 4 5 6
7	Я умею находить правильное решение в сложных (конфликтных) ситуациях	1 2 3 4 5 6
8	Я чувствую упадок сил и апатию по отношению к моей работе	1 2 3 4 5 6
9	Я вношу много нового и полезного в работу нашей компании (продуктивность работы сотрудников нашей фирмы)	1 2 3 4 5 6
10	В последнее время я предпочитаю быть более отстраненным(ной) и бесчувственным(ной) по отношению к тем, с кем мне приходится работать	1 2 3 4 5 6
11	Люди, с которыми мне приходится работать, не интересны для меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня	1 2 3 4 5 6
12	Я работаю с удовольствием, и у меня много планов на будущее, связанных с моим профессиональным развитием. Я верю в их осуществление	1 2 3 4 5 6
13	Я чувствую все больше жизненных разочарований	1 2 3 4 5 6
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше	1 2 3 4 5 6
15	В организации, где я работаю, я предпочитаю формальное общение, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с сотрудниками (или клиентами) до минимума	1 2 3 4 5 6
16	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех	1 2 3 4 5 6
17	Я легко провожу торговые переговоры и успешен на них	1 2 3 4 5 6
18	Я легко (без напряжения) общаюсь с людьми независимо от их социального статуса (положения), возраста и характера	1 2 3 4 5 6
19	Я доволен(на) моими жизненными и профессиональными успехами (достижениями)	1 2 3 4 5 6
20	Я чувствую себя на пределе возможностей	1 2 3 4 5 6
21	Я смогу еще многого достичь в своей жизни	1 2 3 4 5 6
22	Люди, с которыми я работаю (начальство, подчиненные, коллеги), перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей	1 2 3 4 5 6

Методика диагностики нервно-психического напряжения**(автор Т.А. Немчин)**

Инструкция: В зависимости от выбранного Вами варианта ответа, содержание которого соответствует особенностям Вашего состояния в настоящее время поставьте рядом с номером каждого пункта опросника букву А, Б или ».

Текст опросника:*1. Наличие физического дискомфорта:*

- а) полное отсутствие каких-либо неприятных физических ощущений;
- б) имеют место незначительные неприятные ощущения, не мешающие работе,
- в) большое количество неприятных физических ощущений, серьезно мешающих работе.

2. Наличие болевых ощущений:

- а) полное отсутствие каких-либо болей;
- б) болевые ощущения периодически появляются, но быстро исчезают и не мешают работе;
- в) имеют место постоянные болевые ощущения, существенно мешающие работе.

3. Температурные ощущения:

- а) отсутствие каких-либо изменений в ощущении температуры тела;
- б) ощущение тепла, повышения температуры тела;
- в) ощущение похолодания тела, конечностей, чувство «озноба»;

4. Состояние мышечного тонуса:

- а) обычный мышечный тонус;
- б) умеренное повышение мышечного тонуса, чувство некоторого мышечного напряжения;
- в) значительное мышечное напряжение, подергивания отдельных мышц лица, шеи, руки (тики, тремор);

5. Координация движений:

- а) обычная координация движений;

б) повышение точности, легкости, координированности движений во время письма, другой работы;

в) снижение точности движений, нарушение координации, ухудшение почерка, затруднения при выполнении мелких движений, требующих высокой точности.

б. Состояние двигательной активности в целом:

а) обычная двигательная активность;

б) повышение двигательной активности, увеличение скорости и энергичности движений;

в) резкое усиление двигательной активности, невозможность усидеть на одном месте, суетливость, стремление ходить, изменять положение тела.

7. Ощущения со стороны сердечно-сосудистой системы:

а) отсутствие каких-либо неприятных ощущений со стороны сердца;

б) ощущение усиления сердечной деятельности, не мешающее работе,

в) наличие неприятных ощущений со стороны сердца — учащение сердцебиений, чувство сжатия в области сердца, покалывание, боли в сердце.

8. Проявления со стороны желудочно-кишечного тракта:

а) отсутствие каких-либо неприятных ощущений в животе;

б) единичные, быстро проходящие и не мешающие работе ощущения в животе — подсасывание в подложечной области, чувство легкого голода, периодическое «урчание»;

в) выраженные неприятные ощущения в животе — боли, снижение аппетита, подташнивание, чувство жажды.

9. Проявления со стороны органов дыхания:

а) отсутствие каких-либо ощущений;

б) увеличение глубины и учащение дыхания, не мешающие работе;

в) значительные изменения дыхания — одышка, чувство недостаточности вдоха, «комочек в горле».

10. Проявления со стороны выделительной системы:

а) отсутствие каких-либо изменений;

б) умеренная активизация выделительной функции — более частое желание воспользоваться туалетом при полном сохранении способности воздержаться (терпеть);

в) резкое учащение желания воспользоваться туалетом, трудность или даже невозможность терпеть.

11. Состояние потоотделения:

а) обычное потоотделение без каких-либо изменений;

б) умеренное усиление потоотделения;

в) появление обильного «холодного» пота.

12. Состояние слизистой оболочки полости рта:

а) обычное состояние без каких-либо изменений;

б) умеренное увеличение слюноотделения;

в) ощущение сухости во рту.

13. Окраска кожных покровов:

а) обычная окраска кожи лица, шеи, рук;

б) покраснение кожи лица, шеи, рук;

в) побледнение кожи лица, шеи, появление на коже кистей рук «мраморного» (пятнистого) оттенка.

14. Восприимчивость, чувствительность к внешним раздражителям:

а) отсутствие каких-либо изменений, обычная чувствительность;

б) умеренное повышение восприимчивости к внешним раздражителям, не мешающее работе;

в) резкое обострение чувствительности, отвлекаемость, фиксация на посторонних раздражителях.

15. Чувство уверенности в себе, в своих силах:

а) обычное чувство уверенности в своих силах, в своих способностях;

б) повышение чувства уверенности в себе, вера в успех;

в) чувство неуверенности в себе, ожидание неудачи, провала.

16. Настроение:

а) обычное настроение;

- б) приподнятое, повышенное настроение, ощущение подъема, приятного удовлетворения работой или другой деятельностью;
- в) снижение настроения, подавленность.

17. Особенности сна:

- а) нормальный, обычный сон;
- б) хороший, крепкий, освежающий сон накануне;
- в) беспокойный, с частыми пробуждениями и сновидениями сон в течение нескольких предшествующих ночей, в том числе накануне.

18. Особенности эмоционального состояния в целом:

- а) отсутствие каких-либо изменений в сфере эмоций и чувств;
- б) чувство озабоченности, ответственности за исполняемую работу, «азарт», активное желание действовать;
- в) чувство страха, паники, отчаяния.

19. Помехоустойчивость:

- а) обычное состояние без каких-либо изменений;
- б) повышение помехоустойчивости в работе, способность работать в условиях шума и других помех;
- в) значительное снижение помехоустойчивости, неспособность работать при отвлекающих раздражителях.

20. Особенности речи:

- а) обычная речь;
- б) повышение речевой активности, увеличение громкости голоса, ускорение речи без ухудшения ее качества (логичности, грамотности и т.д.);
- в) нарушения речи — появление длительных пауз, запинок, увеличение количества лишних слов, заикание, слишком тихий голос.

21. Общая оценка психического состояния:

- а) обычное состояние;
- б) состояние собранности, повышенная готовность к работе, мобилизованность, высокий психический тонус;

в) чувство усталости, несобранности, рассеянности, апатии, снижение психического тонуса.

22. Особенности памяти:

а) обычная память;

б) улучшение памяти — легко вспоминается то, что нужно;

в) ухудшение памяти.

23. Особенности внимания:

а) обычное внимание без каких-либо изменений;

б) улучшение способности к сосредоточению, отвлечение от посторонних дел;

в) ухудшение внимания, неспособность сосредоточиться на деле, отвлекаемость.

24. Сообразительность:

а) обычная сообразительность;

б) повышение сообразительности, хорошая находчивость;

в) снижение сообразительности, растерянность.

25. Умственная работоспособность:

а) обычная умственная работоспособность;

б) повышение умственной работоспособности;

в) значительное снижение умственной работоспособности, быстрая умственная утомляемость.

26. Явления психического дискомфорта:

а) отсутствие каких-либо неприятных ощущений и переживаний со стороны психики в целом;

б) чувство психического комфорта, подъема психической деятельности либо единичные, слабо выраженные, быстро проходящие и не мешающие работе явления;

в) резко выраженные, разнообразные и многочисленные серьезно мешающие работе нарушения со стороны психики.

27. Степень распространенности (генерализованность) признаков напряжения:

- а) единичные, слабо выраженные признаки, на которые не обращается внимание;
- б) отчетливо выраженные признаки напряжения, не только не мешающие деятельности, но, напротив, способствующие ее продуктивности;
- в) большое количество разнообразных неприятных признаков напряжения, мешающих работе и наблюдающихся со стороны различных органов и систем организма.

28. Частота возникновения состояния напряжения:

- а) ощущение напряжения не развивается практически никогда;
- б) некоторые признаки напряжения развиваются лишь при наличии реально трудных ситуаций;
- в) признаки напряжения развиваются очень часто и нередко без достаточных на то причин.

29. Продолжительность состояния напряжения:

- а) весьма кратковременное, не более нескольких минут, быстро исчезает еще до того, как миновала сложная ситуация;
- б) продолжается практически в течение всего времени пребывания в условиях сложной ситуации и выполнения необходимой работы, прекращается вскоре после ее окончания;
- в) весьма значительная продолжительность состояния напряжения, непрекращающегося в течение длительного времени после сложной ситуации.

30. Общая степень выраженности напряжения:

- а) полное отсутствие или весьма слабая степень выраженности;
- б) умеренно выраженные, отчетливые признаки напряжения;
- в) резко выраженное, чрезмерное напряжение.

Приложение 3

**Результаты, полученные с помощью опросника «Профессиональное
(эмоциональное) выгорание» (разработанного на основе трехфакторной
модели К. Маслач и С. Джексон и адаптирован Н. Водопьяновой, Е.
Старченковой)**

№	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Профессиональная успешность (редукция профессиональных достижений).
1	+		
2	+		
3	+		
4	+		
5	+		
6	+		
7	+		
8	+		
9	+		
10	+		
11	+		
12	+		
13	+		
14	+		
15		+	
16		+	
17		+	
18		+	
19		+	
20			+
21			+
22			+
23			+
24			+
25			+
итого	14	5	6

Приложение 4

Результаты, полученные с помощью методики диагностики нервно-психического напряжения (автор Т.А. Немчин)

№	Высокий	Средний	Низкий
5	+		
6	+		
7	+		
8	+		
9	+		
10	+		
11	+		
12		+	
13		+	
14		+	
15		+	
16		+	
17		+	
18		+	
19		+	
20		+	
21		+	
22			+
23			+
24			+
25			+
итого	11	10	4