



## Оглавление

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Введение .....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Глава 1. Теоретические аспекты профилактики профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы .....</b>   | <b>7</b>  |
| 1.1. Профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы .....   | 7         |
| 1.2. Профессиональное выгорание: понятие, сущность .....   | 19        |
| 1.3. Содержание профилактики профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы .....   | 35        |
| <b>Глава 2. Практика профилактики профессионального выгорания сотрудников Федерального казенного учреждения Исправительной Колонии №2, ГУФСИН России по Свердловской области .....</b> | <b>45</b> |
| 2.1. Анализ работы по профилактике профессионального выгорания сотрудников в исправительной колонии №2 .....   | 45        |
| 2.2. Диагностика профессионального выгорания сотрудников в исправительной колонии №2 .....   | 53        |
| 2.3. Программа профилактики профессионального выгорания сотрудников в исправительной колонии .....   | 62        |
| <b>Заключение .....</b>  | <b>73</b> |
| <b>Список использованной литературы .....</b>  | <b>76</b> |
| <b>Приложения .....</b>  | <b>84</b> |

## Введение

**Актуальность** темы исследования заключается в реформировании уголовно-исполнительной системы России (далее – УИС), которое связано с решением проблем повышения профессионального уровня, дисциплины и безопасности сотрудников УИС, а также реализации мер по усилению социально-правовой защиты и сохранению психологического здоровья сотрудников. Поэтому актуальным становится выявление и профилактика профессиональных деструкций у сотрудников в процессе прохождения службы.

Так, в 2016 г. по данным статистики уголовно-исполнительной системы России личным составом допущено 635 случаев нарушения законности и 49 568 человек привлечены к дисциплинарной ответственности, нарушение служебной дисциплины увеличилось на 35,78%. По мотивам злоупотреблений спиртными напитками в 2016 г. привлечено к дисциплинарной ответственности 336 сотрудников органов УИС, из которых 22 сотрудника уволено из органов УИС. Кроме того, в 2016 г. имеют место акты суицида у 23 сотрудников органов УИС. Из числа сотрудников, совершивших суицид 30,4% сотрудников имели выслугу лет в органах УИС до трех лет; 4,3% от пяти до десяти лет; 7,4% – от десяти до пятнадцати лет; 8,7% – прослужили более пятнадцати лет [75].

К основным причинам, оказавшим влияние на возникновение деструкций личности сотрудников органов УИС относится профессиональная деформация и профессиональное выгорание из-за стрессогенных условий службы.

Феномен профессионального выгорания у сотрудников тюремного персонала выявлен с 1970-х годов, в последующие годы его закономерности активно изучались на представителях «помогающих профессий». Но следует заметить, что до сих пор отсутствует концепция, раскрывающая

детерминацию и механизмы развития данного синдрома, вопрос эффективности методического инструментария по изучению профессионального выгорания, профилактике и коррекции остается дискуссионным.

Кроме того, вопрос профессионального выгорания сотрудников органов УИС России рассматривается достаточно мало, а также существуют немногочисленные научные публикации по данной теме исследования.

Таким образом, актуальность темы «Профилактика профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы» в сложившихся условиях очевидна.

Изучением данной проблемы в зарубежной научной литературе началось в 1980-х годах, после введения понятия «выгорание персонала» американским психологом Г. Фройденбергером и разработки концепции «психического выгорания» К. Маслач. В последующем многочисленными исследователями убедительно доказано, что профессиональное выгорание является общепрофессиональным феноменом и присуще, прежде всего, представителям социономических профессий.

В отечественной научной литературе в последние два десятилетия проведены исследования особенностей профессионального выгорания у разных категорий специалистов, в частности социальных работников (Е.С. Старченкова, Т.А. Ушкова, и др.) управленцев (Н.Е. Водопьянова, А.Б. Серебрякова, М.А. Надежина, Ю.И. Виданова, 2008 и др.)

В юридической психологии в последнее десятилетие защищен ряд диссертаций по профессиональному развитию, стрессу и профессиональной деформации сотрудников пенитенциарных учреждений (Г. В. Протасова, С.А. Красненкова, О. В. Старикова, Н. Г. Соболев, А. М. Раков, Е. А. Кусакина, О. А. Рожков, и др.).

Таким образом, можно говорить, что существует противоречие между оптимальной реализацией профессиональной деятельности, без угрозы

психическому здоровью с одной стороны и, не разработанностью содержания профилактики профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

**Проблема** исследования заключается в ответе на вопрос: каково содержание профилактики профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы?

**Объект** исследования – профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы.

**Предмет** исследования – процесс профилактики профессионального выгорания у сотрудников исправительной колонии.

**Цель** исследования – на основе изучения и анализа теоретических и практических аспектов, разработать программу профилактики профессионального выгорания у сотрудников исправительной колонии.

**Гипотеза** исследования состоит в предположении, о том, что в программу профилактики профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной колонии необходимо включить упражнения и рекомендации по снижению эмоционального напряжения, стресса, поддержанию продуктивности профессиональной деятельности.

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

1) дать характеристику профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы;

2) изучить понятие, сущность и содержание профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы;

3) провести анализ основных направлений профилактики профессионального выгорания сотрудников УИС;

4) выполнить диагностику профессионального выгорания сотрудников; ИК-2 Свердловской области;

При выполнении исследования были применены такие **методы**, как:

– теоретические – дедукция, анализ, синтез, сравнение, обобщение;  
– эмпирические – анализ документов, наблюдение, опрос, анкетирование, тестирование, математическая обработка данных.

**База** исследования: Федеральное казенное учреждение Исправительная колония №2 ГУФСИН России по Свердловской области.

**Структура выпускной квалификационной работы** состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения, списка литературы (74 источников) и приложений (6).

# **Глава 1. Теоретические аспекты профилактики профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы**

## **1.1. Профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы**

Профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы относится к социономическому типу профессии (постоянная работа с людьми). Однако специалистам УИС зачастую приходится контактировать с асоциальными людьми, которые отличаются деформированным сознанием и девиантным поведением.

В литературе отмечается, что взаимодействие специалистов УИС происходит в следующих формах:

- субъект-объектной (данный тип общения полностью регламентируется ведомственными положениями);
- субъект-субъектной (межличностное общение);
- объект-субъектной (навязанное общение со стороны антисоциальных элементов) [54, с. 8].

Сотруднику уголовно-исполнительной системы необходимо иметь навык наиболее оптимально и эффективно выстраивать все три типа взаимодействий, только в таком случае осуществление профессионально-служебной деятельности будет происходить успешно [58, с. 18].

Для понимания специфики служебной деятельности специалиста уголовно-исполнительной системы необходимо обратиться к анализу деятельности и отношений, которые реализуются в процессе выполнения служебных обязанностей специалиста.

Психосоциальные факторы труда сотрудников УИС нуждаются в особом внимании исследователей в связи с тем, что зачастую могут быть опасными как для физического, так и для психического здоровья. Более того, они могут приводить к снижению мотивации, увеличению напряженности во

взаимоотношениях между сотрудниками, неудовлетворительному отношению к клиентам.

Изучение деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы РФ (Н. Самыкина, В. Сулицкий, 2005) позволило сделать вывод, что для большинства пенитенциарных служащих характерно «особое» отношение к труду, которое они назвали «идентификацией с работой» [58, с. 25]. Здесь понимается всецелая и полная поглощенность служебной деятельностью, оценка ее как основной ценности.

Исследователи отмечают, что такое субъективное отношение к работе не является причиной эмоционального выгорания, и стремление к качественному несению службы и выполнению своих профессиональных обязанностей ни в коем случае нельзя рассматривать как негативный факт в деятельности специалиста УИС. Основная причина отрицательных результатов, по мнению исследователей, заключается в сочетании высокой профессионально-служебной специалиста с отсутствием соответствующей психо-эмоциональной поддержки, а также поддержки со стороны других сотрудников уголовно-исполнительной системы. Исследователи пишут о том, что в случае несоответствия между собственным вкладом и полученным, ожидаемым вознаграждением, появляются первые симптомы выгорания.

Исследователь В. С. Медведев считает, что феномен «трудоголизма» может стать причиной возникновения симптомов профессионального выгорания и деформации [16, с. 21]. В результате могут появиться ощущение утомленности и изнуренности, ощущение собственной бессильности, ненужности, бесполезности. Может возникнуть низкая удовлетворенности в работе, проявлении агрессивных моментов (гнева, раздражительности, стрессового состояния, тревоги). Данные симптомы выгорания часто могут проявиться вместе с соматическими недомоганиями – проблемы с сердцем, с желудком, одышка, головные боли, проблемы с давлением и со сном. Также могут возникнуть пагубные пристрастия и привычки: курение, алкоголизм и т.д.



Факторы профессионального выгорания также тесно связаны с организацией профессионально-служебной деятельности, в частности социальные связи на службе: отношения с коллегами, с непосредственным и вышестоящим начальством.

Каждому коллективу присущи свои внутренние нормы, традиции, ориентиры, обязательные для всех членов, особенности взаимоотношений внутри группы. Отметим, что служебный коллектив сотрудников исправительного учреждения отличается некоторыми отличительными особенностями. Согласно исследованиям В.Ф. Пирожкова (1994) к ним относятся:

- карательно-воспитательная цель деятельности;
- разнородность состава в организации коллектива на основе принципа единоначалия и строгой субординации;
- наличие властных полномочий и воздействий в отношении заключенных.

Комплекс самых разных социально-психологических моментов в коллективе порождает либо положительный психологический настрой в подразделениях УИС, который позитивно влияет на эффективность служебной деятельности личного состава, либо негативный, который приводит к разобщенности, чуждости в коллективе, складывания группировок, которые зачастую конфликтуют между собой и разобщают сотрудников [59, с. 301]. Отрицательным моментом подобных коллективов является тот факт, что в них не происходит формирование социально-психологической основы профессионального поведения, стиля мышления, методов решения проблемных профессионально важных ситуаций [17, с. 67.].

Деловые и служебные взаимоотношения в системе исправительных учреждений зачастую не дают возможности удовлетворить потребности сотрудников быть профессионалом своего дела. Уставные взаимоотношения не подразумевают эмоционально открытое, доверительное общение и

взаимодействие. Это в свою очередь противоречит сущности человека, и может выступать основной причиной развития синдрома профессионального выгорания.

Для профессионального и личностного роста сотрудника УИС необходимы достаточная степень профессиональной самостоятельности, возможность принимать важные, профессионально значимые решения. Коллектив пенитенциарного учреждения зачастую провоцирует снижение мотивации деятельности своим общим негативным или равнодушным отношением к подопечным. Также служебная деятельность сотрудников УИС напрямую связана с реализацией властных полномочий, это влечет за собой особую ответственность за последствия принимаемых решений и действий [48, с. 47.].

Также негативными факторами в служебных отношениях могут выступать такие факторы как:

- высокая текучесть в коллективе,
- частая смена руководства,
- нехватка сотрудников,
- неясные требования руководителя,

– авторитарный стиль управления и жесткая регламентированность служебной деятельности – все это не дает сформироваться сплоченному и цельному коллективу с оптимальными и гармоничными отношениями, а наоборот создает атмосферу напряженности, недоверия, неустойчивость традиций в коллективе, системы требований и групповых норм [44, с. 36.].

Исследователь М. Г. Дебольский (1987) пишет о важности таких факторов, как отношение руководства учреждения к своим подчиненным, стиль его управления. Отметим, что стиль руководства в пенитенциарном учреждении часто имеет авторитарный и формализованный характер в связи с необходимостью соблюдения многочисленных нормативно-правовых предписаний и реализации властных полномочий [64, с. 702].

А. В. Кокурина, А. И. Мокрецова, Д. А. Красова в частности пишут о том, что недостаточная компетентность руководителя может стать негативным фактором, влияющим на служебно-профессиональную деятельность сотрудника уголовно-исполнительной системы [34, с. 79].

Таким образом, противоречия, которые обусловлены субъективными представлениями о служебном предназначении сотрудника уголовно-исполнительной системы и реалиями профессиональной деятельности (неблагоприятные психологические и социальные условия труда), способствуют возникновению феномена профессионального выгорания.

Здесь могут проявляться психодинамические особенности, выявленные и раскрытые в теории когнитивного диссонанса Л. Фестингера [66, с. 45]. Согласно данной теории, для того чтобы избежать состояния диссонанса на когнитивном уровне, человек выстраивает свои знания или установки относительно соответствующих событий (профессиональной деятельности).

Изучение деятельности специалистов УИС показывают, что на когнитивном уровне у сотрудников возникает осознание основных противоречий, которые обусловлены несоответствием между ожиданиями от профессиональной деятельности и реалиями профессии в исправительном учреждении. Так согласно работам О. В. Крапивиной (2004): чем выше образовательный уровень специалиста, тем в меньшей степени он подвержен профессиональному выгоранию [36, с. 111].

На эмоциональном уровне при диссонансе проявляются переживания негативного характера (преобладание отрицательных эмоций, неудовлетворенность деятельностью, безразличие к образовательному уровню, стажу службы), а поэтому можно утверждать, что негативные переживания «запускают» активность индивида на устранение обнаруженных несоответствий [44, с. 120]. В связи с данным противоречием человек либо изменяет свое поведение (наиболее благоприятный вариант), либо оправдывает свое отношение к деятельности путем рационализации.

Итак, тревожное поведение и состояние когнитивного диссонанса может вызывать самые разные проявления синдрома профессионального выгорания:

- эмоциональная опустошенность и физическое бессилие;
- чувство беспомощности;
- снижения общего тонуса;
- снижение мотивации;
- повышение уровня агрессии и конфликтности с окружающими;
- чувство несостоятельности в профессиональном плане;
- формальный подход к работе;
- потеря интереса к работе;
- желание реализовать себя в другой области.

Одним из факторов, который оказывает отрицательное влияние на специалистов УИК – это большое количество психологически трудного контингента. Гуманизация уголовно-исполнительной политики российского государства, трансформация законодательства в данном направлении привели, с одной стороны, к снижению количества спецконтингента, а с другой – к нарастанию криминогенного состава заключенных и сосредоточению в местах лишения свободы наиболее опасных осужденных. После того как были внесены изменения в 2013 г. в УИК РФ число заключенных в ИУ, осужденных за тяжкие и особо тяжкие преступления возросло в два раза и достигло к 2015 г. около 80 % общей численности осужденных к лишению свободы. При этом более 50% из них отбывает наказание повторно, а более четверти осужденных приговорены к длительным срокам [1]. Данное положение вещей, несомненно, отражается на состоянии реальной обстановки в исправительном учреждении. А также приводит к возрастанию нагрузки на каждого сотрудника [7, с. 91].

Следует отметить и тот факт, что осужденные, отбывающие наказание в исправительном учреждении, часто являются людьми с девиантным поведением, зачастую с различными психическими нарушениями, многие

осужденные являются рецидивистами, то есть отбывание наказания в ИУ не в первый раз. Многие из них употребляют наркотические средства или являются хроническими алкоголиками, а в итоге имеют психопатические изменения личности на почве алкоголизации, органические поражения ЦНС.

Также можно отметить тот факт, что многие осужденные с психическими отклонениями до поступления в пенитенциарное учреждение не состояли на учете и не проходили ни амбулаторного, ни стационарного лечения (60 %) [21, с. 33].

Согласно данным ФСИН РФ, количество заключенных с психическими расстройствами и расстройствами поведения от общего количества осужденных мужчин составила на начало 2015 года 8,5 %, ВИЧ-инфицированных – 7,1 %, больных наркоманией – 7,0 %. Инвалидность имеют 2,7 % осужденных мужчин, из них I группу – 2,6 %, II группу – 33,0 %, III группу – 64,4 % [5, с. 23].

В связи с отмеченными факторами, сегодня значительно возрастает нагрузка на сотрудников уголовно-исполнительной системы. Более того, отмечаются случаи угроз и нападений на сотрудников исправительных учреждений [1]. Проблема отбывания наказания в пенитенциарных учреждениях состоит в том, что для многих заключенных характерен паразитический образ жизни, нежелание учиться и работать. Многие осужденные, отбывающие наказания в исправительном учреждении, нацелены на извлечение личной выгоды, часто пренебрегают этическими нормами и правилами. Также исследователи отмечают тот факт, что более 70 % заключенных, которые поступают в исправительное учреждение, не имеют профессию и специальность, утратили трудовые навыки либо не имели их вообще [1].

Несмотря на значительные изменения в составе лиц, отбывающих наказание, исправительная работа с осужденными должна выстраиваться в рамках личностного подхода, предполагающего уважительное отношение к личности заключенного, заинтересованность сотрудника в ресоциализации спецконтингента. Однако проведенные исследования свидетельствуют о том,

что практически у каждого работника УИС присутствует психологический барьер, который связан с безоценочным отношением к осужденным.

Зачастую специалисты исправительных учреждений вынуждены подавлять свои настоящие эмоциональные ощущения, в связи с чем испытывают повышенную напряженность и оказываются в состоянии стресса. Диссонанс, который возникает в результате взаимодействия с осужденными, а также ежедневные столкновения с их циничным и зачастую извращенным мировосприятием и ассоциальным поведением делают психологические установки специалистов ИУ менее гуманными. С течением времени подобное отношение может быть перенесено на отношение ко всем индивидам из спецконтингента, и это приводит к возрастанию циничности самих сотрудников пенитенциарного учреждения [8, с. 113].

Важно отметить, что необходимость управления большим количеством осужденных (спецконтингента) при отсутствии достаточного профессионального и жизненного опыта может вызывать дополнительные затруднения у сотрудников уголовно-исполнительной системы, в том числе провоцируя развитие выгорания. Так, некоторые молодые сотрудники, испытывая потребность в «завоевании авторитета» и с целью демонстрации доминантного положения, начинают использовать агрессию как метод общения с осужденными.

Кроме того, специфика отдельных подразделений (лечебно-профилактические учреждения, следственные изоляторы) и содержание в них различных категорий спецконтингента предполагает избирательное использование сотрудниками мер исправительного воздействия по отношению к каждой категории. Это требует от сотрудника учреждения повышенного самоконтроля, внимательности и постоянной смены тактики поведения, что может вызывать эмоциональные перегрузки и провоцировать возникновение профессионального выгорания.

Особое место занимает категория осужденных, отбывающих длительные

наказания в условиях строгого режима, а также пожизненное заключение. Для большинства осужденных данной категории характерным является высокий уровень конфликтности, заболеваемости, отсутствие ясных целей на будущее и мотивации на исправление [6, с. 4]. Условия содержания данной категории включают в себя, помимо строгого и особого режима содержания, специфические уставные формы взаимодействия администрации и охраны с заключенными. Они постепенно формируют особый тип отношений и поведения у сотрудников, что нередко негативно влияет на их личность.

Деятельность сотрудников пенитенциарных учреждений на современном этапе осложняется увеличением числа осужденных, принимавших участие в локальных войнах (Чечня, Осетия и др.). Негативными факторами являются также резкое омоложение контингента исправительных учреждений, повышение уровня криминализации, отсутствие фронта работ для осужденных и их низкая профессиональная квалификация.

Итак, деятельность сотрудников УИС отличается противоречивостью условий и направленности, поскольку связана, с одной стороны, с исправлением и ресоциализацией осужденных, а с другой – с жестким контролем и конфликтами с представителями криминальной субкультуры, которая сама по себе является иерархично-структурированной и закрытой. В итоге из-за большой нагрузки в работе с осужденными профессиональная деятельность с детальной правовой регламентацией, базирующейся на жестких алгоритмических предписаниях, подавляет социально-профессиональную активность личности и ее акмеологический рост.

По мнению исследователей, для большинства сотрудников пенитенциарных учреждений характерен ежедневный контакт с асоциальными слоями общества, имеющими неприемлемые установки, ценности и склонность к насилию. Кроме того, они длительное время проводят в условиях закрытых помещений, решая проблемы осужденных, наблюдая за их жизнью, субкультурой, отвечая за поддержание порядка и дисциплины в

тюрьме [8, с. 66]. В связи с этим сотрудники испытывают дискомфорт, неудовлетворенность своим положением на рабочем месте. Это состояние иногда называют «утратой себя», так как у сотрудника УИС возникает состояние неуверенности, появляется субъективное чувство остановки в развитии. Это соответствует, на наш взгляд, одному из факторов профессионального выгорания, «редукции личных достижений». В результате может наступить момент, когда дальнейшее совершенствование деятельности и формирование индивидуального стиля невозможны без коренной ломки нормативно-одобряемых образцов деятельности.

Мы разделяем мнение А.И. Мокрецова и В.В. Новикова, что работа с «немотивированными» клиентами провоцирует отрицательные переживания у сотрудников уголовно-исполнительной системы. Согласно проведенным исследованиям примерно 10–15 % осужденных вообще избегают каких-либо контактов, «уходят в себя», у многих проявляется «ситуативный аутизм» [43, с. 65.].

Сотрудники исправительных учреждений ощущают напряженность на работе в связи с труднопрогнозируемым поведением осужденных, большой ответственностью за них, недостаточной безопасностью. Данные факторы нередко провоцируют у сотрудников расстройства сна, постоянное раздражение, трудности при сосредоточении, снижение чувствительности установок.

Фактором, провоцирующим профессиональное выгорание, является и отсутствие положительного профессионального подкрепления от успехов в труде. Сотрудники пенитенциарных учреждений имеют возможность наблюдать только лиц, отбывающих уголовное наказание за различные преступления, но мало видят исправившихся людей и, более того, неоднократно сталкиваются с рецидивом. Согласно имеющимся статистическим сведениям доля осужденных мужчин, впервые отбывающих наказание в виде лишения свободы в 2015 году составила 37,0 %, повторно –



29,0 %, три и более раза – 34, 0 %. В сравнении с аналогичным периодом прошлого года отмечается рост (1,5 %) доли лиц, осужденных к лишению свободы три и более раза [5, с. 25]. В результате у сотрудников уголовно-исполнительной системы может сложиться убеждение в ненужности, бесполезности и неэффективности их работы.

В проведенных исследованиях (В.В. Бойко, В.Е. Орел) подчеркивается важность обратной связи в труде, так как ее отсутствие соотносится со всеми тремя компонентами выгорания, приводя к повышению уровня эмоционального истощения, деперсонализации и снижению профессиональной самооффективности работников [12, 49].

Помимо указанных, существуют факторы социально-психологического порядка, негативно влияющие на отношение к профессиональной деятельности сотрудников и провоцирующие выгорание. Служба в уголовно-исполнительной системе не считается престижной среди населения страны. Результаты опроса сотрудников УИС, проведенного В. И. Стрижак, свидетельствуют о том, что в большинстве случаев сотрудники не встречают должного понимания со стороны общественности и не пользуются авторитетом. Все это вызывает у них тревожность, неуверенность в возможности самоутверждения, занятия достойного места в социальной иерархии [60, с. 117].

Сотрудники исправительных учреждений указывают и другие факторы, вызывающие рабочую напряженность:

- ничтожные перспективы карьеры по ряду должностей,
- отсутствие поддержки со стороны руководства,
- преувеличенную заботу о клиентах при недостаточном внимании к сотрудникам,
- слишком быстро меняющиеся правовые нормативные акты [8, с. 117].

В связи с этим профессиональная деятельность в уголовно-исполнительной системы из-за стрессовых нагрузок часто сопровождается эмоциональными переживаниями при снижении мотивации, повышении уровня

тревожности. Наиболее ярко выраженным симптомом является ограничение эмоциональной отдачи, ощущение отсутствия способности сопереживать и потребность оправдывать это явление.

В работах Н. Самыкиной и В. Сулицкого (2005) исследуется степень выраженности каждого симптома профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы. В частности, они упоминают такие негативные состояния как: депрессивное состояние, эмоциональная отстраненность, желание уйти от контактов, снижение тонуса, потеря интереса к профессионально-служебной деятельности. Возникновение и развитие психосоматических заболеваний: нарушение сна, проблемы с желудочно-кишечным трактом, недомогание, частные сердцебиения. Случаи агрессивного и конфликтного поведения, ощущение безысходности, пессимистический настрой, ощущение беспомощности и бесполезности своей служебно-профессиональной деятельности и т.д.

Таким образом, анализ профессиональной деятельности свидетельствует о том, что основной особенностью работы в УИС является то, что функциональные обязанности сотрудников пенитенциарного учреждения (за исключением сотрудников отдела по воспитательной работе) не предполагают интенсивного общения с осужденными. Следовательно, профессиональное выгорание не является усталостью от профессионального общения, а, скорее, представляет собой выработанное субъектом труда средство защиты, субъективно позволяющее: сохранить перед осужденными статус «находящегося по ту сторону закона»; не воспринимать близко негативную реальность; сохранить положительную личностную и профессиональную самооценку; экономно расходовать собственные ресурсы. В соответствии с этим результатом профессионального становления личности сотрудника уголовно-исполнительной системы может быть как формирование профессионала высокого класса, так и развитие негативных деформаций личности, снижающих эффективность деятельности.

## 1.2. Профессиональное выгорание: понятие, сущность

Проблема профессионального выгорания является актуальной для представителей социально значимых профессий, в том числе и для сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Профессиональное выгорание представляет собой комплекс психических переживаний и поведения, которые сказываются на работоспособности, физическом и психологическом самочувствии, а также на интерперсональных отношениях работника. Профессиональное выгорание – ответная реакция на длительные рабочие стрессы межличностного общения.

Профессиональное выгорание активно формируется и развивается на фоне негативного психоэмоционального состояния, психологического утомления, стресса, которые приводят к истощению энергетических и личностных ресурсов человека.

Страдать от профессионального выгорания может любой индивидуум, это во многом связано с тем, что стрессовые состояния могут быть в любой работе и в любой профессии. Профессиональное выгорание развивается как следствие комбинации организационных, профессиональных стрессов и личностных факторов.

Профессиональное выгорание является результатом того, что человек накапливает внутри себя большое количество негативных эмоций, гнева, агрессии, которые не находят выхода.

Профессиональная деятельность сотрудников исправительных учреждений отличается достаточно высокой сложностью и большой ответственностью вследствие поставленных перед ними трудовых задач, возникновением внештатных ситуаций, повышенной эмоциональной нагрузкой, опасностью для жизни и другими экстремальными факторами, способствующими формированию эмоциональному выгоранию. Поэтому проблематика профессионального выгорания имеет большое значение не

только в теоретическом плане, но прежде всего в практическом – как база для последующей разработки и проведения психопрофилактических и коррекционных мероприятий с сотрудниками исправительных учреждений.

Термин «эмоциональное выгорание» впервые был предложен психиатром Х. Фроуденбергером. Под таким состоянием он подразумевал ощущения эмоционального и физического бессилия, разочарования и усталости, которые отмечались у сотрудников психиатрических учреждений.

В отечественной психологии самые первые упоминания об интересующем нас явлении можно найти в исследованиях Б.Г. Ананьева. Автор использовал термин «эмоциональное сгорание» для описания негативного психологического состояния, которое часто возникает у индивидуумов профессий типа «человек-человек» [12, с. 29].

Далее интерес к исследованию данного явления значительно возрос благодаря работам, посвященным изучению стресса, в том числе и профессионального (Л.А. Китаев-Смык, В.А. Бодров и др.).

Однако предметом самостоятельного исследования в российской психологии эмоциональное выгорание стало лишь с середины 90-х гг. XX в. – это исследования таких ученых как Н.В. Гришина, Г.А. Зарипова, В.Е. Орел, А.А. Рукавишников, В.В. Бойко.

Отметим, что на сегодняшний день в данной теме отмечаются разногласия терминологического плана, а также понимания и толкования проблематики данного феномена. Российские исследователи в своих работах использовали разные варианты термина. Так исследователи Т.С. Яценко, Т.В. Форманюк использовали термин «эмоциональное сгорание», В.В. Бойко - «эмоциональное выгорание», авторы В.Д. Вид, Е.И. Лозинская писали об эмоциональном перегорании. Н.Е. Водопьянова пользовалась терминов «психическое выгорание», а Т.Н. Ронгинская «профессиональное выгорание» [12, с. 35].

Все данные термины говорят об одном и том же явлении, но вместе с тем имеют некоторые отличия друг от друга. Так, определяющее значение

эмоционального компонента в структуре синдрома выгорания полностью не отражает сущности рассматриваемого явления. На наш взгляд, максимально полно суть рассматриваемого явления отражает термин «профессиональное выгорание». Отметим, что литературе не сложилось общепринятого всеми определения термина «профессиональное выгорание». Некоторые исследователи трактуют его с позиции теории стресса [3, с. 51]. Но мы можем отметить, что данное положение не совсем верно, так как существуют характерные различия между стрессом и выгоранием. Главное отличие – длительность процесса: при профессиональном выгорании утеря личностного ресурса происходит крайне медленно и практически незаметно для субъекта.

Кроме того, стресс может носить и положительный характер, то есть не только снижать показатели эффективности служебно-профессиональной деятельности, но и повышать, улучшать их. В свою очередь профессиональное выгорание приводит лишь к понижению самооценки, снижению мотивации в профессии, понижению жизненного тонуса, ухудшению показателей профессиональной деятельности. В связи с этим профессиональное выгорание не может быть особой разновидностью стресса, хотя с точки зрения своего функционирования и развития может быть причислено к последней стрессовой стадии (истощение) [10, с. 163].

Синдром профессионального выгорания характеризуется рядом отличительных особенностей и должен изучаться как отдельный феномен. Исследователи оценивают профессиональное выгорание имеено как «состояние» субъекта. Так, авторы Х. Фроуденбергер и Дж. Рейчелсон писали, что выгорание сходно с «хронической усталостью (утомлением), депрессией и фрустрацией, причиной которых является то, что человек занимается делом, которое не удовлетворяет его амбиции и не приносит желаемого вознаграждения» [13, с. 72].

Подобная позиция не совсем точна, поскольку в данном случае выгорание смешивают с различными состояниями человека, которые лишь в некоторой

степени связаны с ним. На наш взгляд, нельзя отождествлять синдром профессионального выгорания с депрессией, поскольку депрессия выступает как возможный итог выгорания, а не часть самого синдрома.

Также Х. Фроуденбергер писал, что депрессия всегда сопровождается чувством вины, а выгорание – гневом. Кроме этого, выгорание ярко выражается только в профессиональной деятельности, а депрессия более глобальна, ее действие просматривается в различных жизненных ситуациях.

Следовательно, мы можем сделать вывод, что профессиональное выгорание и депрессия могут тесно взаимодействовать друг с другом, развиваться параллельно друг другу, однако между ними имеются очень существенные различия.

Соответственно, нельзя отождествлять профессиональное выгорание и усталость (переутомление). Несмотря на то, что в результате слишком высокой рабочей нагрузки люди могут испытывать физическую (или даже когнитивную) усталость, она не эквивалентна выгоранию. Основное различие между выгоранием и переутомлением заключается в том, что в последнем случае человек способен быстро восстановиться, а в первом – нет [14, с. 181].

Изучение ощущений людей, которые страдают от синдрома профессионального выгорания, дает возможность сделать вывод, что хотя они и чувствуют себя физически утомленными, но чувство это характеризуют как значительно отличающееся от простого физического утомления. Усталость как результат физических упражнений обычно сопровождается ощущением бодрости, повышения тонуса, чувства успешности в достижении каких-либо целей и таким образом выступает положительным опытом. В.Е. Орел пишет, что профессиональное выгорание отличие от нормального утомления всегда коррелирует с чувством неудачи и связывается с негативным опытом в жизни человека [49, с. 114].

Отличительный признак выгорания – его принадлежность к профессиональной сфере, в то время как состояние сниженной

работоспособности могут присутствовать и в других ее видах (учебной деятельности, спорте и т.д.). Также симптомы, характеризующие выгорание обычно более разнообразны, чем в случае других состояний человека.

Широкое распространение получила теория, согласно которой эмоциональное выгорание является формой профессиональной деформации в целом. Об этом пишут в своем исследовании авторы С.В. Умняшкина, М.В. Агапова и О.В. Крапивина. Они рассматривают профессиональное выгорание как частную форму профессиональной деформации [32, 36].

Действительно, отличительными признаками профессиональной деформации являются признаки синдрома профессионального выгорания, что позволяет рассматривать данный феномен как важный показатель негативного влияния профессии на субъект труда. Однако и здесь имеется ряд спорных моментов.

По мнению исследователя Н.В. Гришиной, профессиональная деформация не должна априори рассматриваться как негативный процесс в жизни человека, профессиональная деформация не всегда несет в себе отрицательный характер [24, с. 68].

В случае с синдромом «профессионального выгорания», человек испытывает хронический стресс, и как следствие происходит психологический, эмоциональный и физический упадок сил на фоне личностного регресса. При этом негативное влияние, оказываемое выгоранием на профессиональную деятельность и самочувствие людей, может не проявляться в других, непрофессиональных, сферах жизни. В связи с этим, синдром «профессионального выгорания» затрагивает в своей основе только профессионально-служебную деятельность специалиста.

В случае с профессиональной деформацией, мы понимаем некоторые «сформированные в профессии аспекты личности, имеющие негативный оттенок и проявляющиеся большей частью в непрофессиональной жизни». Исследователи говорят о том, что деформация личностных особенностей чаще

происходит на поздних этапах служебной карьеры, а выгорание в свою очередь может проявиться уже в начале профессионального пути как результат несоответствия между требованиями профессии и притязаниями личности.

Таким образом, термин «профессиональная деформация», хотя он и обозначает весь комплекс личностных и характерологических изменений, которые происходят со специалистом в процессе осуществления профессиональной деятельности, все же гораздо шире, чем синдром профессионального выгорания.

Из всего многообразия определений профессионального (эмоционального) выгорания наиболее точной следует признать определение исследователей Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. Они пишут, что «профессиональное выгорание - это негативное психологическое явление, проявляемое через психоэмоциональное истощение, развитие дисфункциональных профессиональных установок и снижение профессиональной мотивации, наблюдаемое у лиц без психопатологии» [21, с. 58].

В данном определении выделим два основных момента [21, с. 62]:

- наличие дисфункциональных симптомов, которые определяют прежде всего эмоциональную сферу и снижение профессиональной эффективности;
- выгорание может происходить только в профессиональной деятельности и у лиц без психопатологий.

Таким образом, проблема определения сущности выгорания на концептуальном уровне достаточно не изучена. Несмотря на многочисленные исследования, проводимые в данной области, до сих пор отсутствует единая трактовка понятия, что создает определенные трудности в создании научно обоснованной модели профилактики, терапии и реабилитации специалистов, подверженных профессиональному выгоранию.

В последние годы в России и в других развитых странах все чаще становится актуальной тема не только профессионального стресса, но и



синдрома профессионального сгорания или выгорания работников.

Профессиональное выгорание является синдромом, развивающимся на фоне хронического стресса и ведущим к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работника [11, с. 28]. Профессиональное выгорание происходит в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» и «освобождения» от них. По существу, профессиональное выгорание является дистрессом или третьей стадией общего адаптационного синдрома, т.е. стадией истощения (по Г. Селье) [9, с. 60].

Исследователи выделяют следующие группы, которые подвержены риску синдрома «профессионального выгорания».

1. В первой группе находятся работники профессии «человек-человек», то есть профессии, где деятельность направлена на взаимодействие с людьми, представители данной профессии вынуждены по специфике своей работы часто и достаточно интенсивно общаться с людьми, как с коллегами, так и с клиентами (посетителями) и т.д. Представители данного направления: трудятся в сфере услуг (это продавцы, консультанты, парикмахеры, обслуживающий персонал и т.д.), это руководители всех звеньев, сотрудники сферы образования, здравоохранения, социальной сферы и т.д.

Исследователями отмечается, что более всего синдрому «профессионального выгорания» подвержены индивидуумы, которые имеют замкнутый, интровертированный характер, индивидуальные личностные особенности, которых не коррелируют с профессиональными требованиями коммуникативных профессий. Интровертированные сотрудники страдают от нехватки жизненной энергии, отличаются скромностью и эмоциональной закрытостью, склонны к концентрации на предмете профессиональной деятельности. Такие специалисты чаще страдают от того, что накапливают эмоциональный дискомфорт, не могут уйти от отрицательных переживаний, «сбросить» негативные эмоции во внешнюю среду и получить разрядку [15, с. 48].

Ко второй группе можно отнести отдельных сотрудников, которые испытывают либо внешние, либо внутренние конфликты на работе. Внешние: конфликты с представителями рабочего коллектива. Внутриличностные конфликты в связи с работой, чаще всего его испытывают женщины, которые переживают внутреннее противоречие между работой и семьей, а также «прессинг» в связи с необходимостью постоянно доказывать свои профессиональные возможности в условиях существующей конкуренции с мужчинами.

К третьей группе причисляются сотрудники, которые трудятся в условиях жесткой нестабильности и хронического страха потерять свое рабочее место. В нашей стране к этой группе относятся сотрудники старше 50 лет, которых вероятность нахождения нового рабочего места в случае неудовлетворительных условий труда на старой работе резко снижается по причине возраста. К этой же группе относятся работники, занимающие на рынке труда позицию внешних консультантов, которые вынуждены самостоятельно искать себе работу [18, с. 41].

В следующей группе находятся молодые специалисты. Как правило, они только что закончили учебу, не имеют опыта работы и необходимого стажа по специальности. Основной проблемой его деятельности является то, что молодой специалиста часто не имеет необходимого опыта и не всегда знает, что и как правильно делать на рабочем месте. В данной ситуации, он ощущает высокую ответственность и в случае неудачи может чувствовать свою некомпетентность. При этом синдром «профессионального выгорания» может проявиться у работника достаточно быстро, уже через полгода после начала работы [18, с. 46].

Также исследователи отмечают, что от синдрома профессионального выгорания чаще страдают представители крупных мегаполисов, которые постоянно живут и работают в условиях навязанного общения, вынуждены контактировать с большим количеством незнакомых людей в общественных местах.

С меньшим риском для здоровья и менее выраженным снижением эффективности профессиональное выгорание переживают работники, которые характеризуются следующими особенностями. В первую очередь это люди, имеющие хорошее здоровье и сознательно, целенаправленно заботящиеся о своем физическом состоянии (они постоянно занимаются спортом и поддерживают здоровый образ жизни). Это люди, имеющие высокую самооценку и уверенность в себе, своих способностях и возможностях [19, с. 25].

Следует также подчеркнуть, что профессиональное выгорание меньше касается людей, имеющих опыт успешного преодоления профессионального стресса и способных конструктивно меняться в напряженных условиях.

Говоря о характере таких людей, то необходимо выделить такие индивидуально-психологические особенности, как высокая подвижность, открытость, общительность, самостоятельность и стремление опираться на собственные силы.

Отличительной чертой людей, устойчивых к профессиональному выгоранию, является их способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

Авторы выделяют три формы синдрома «профессионального выгорания» специалистов:

- Первый – снижение актуальной самооценки, вследствие хронического стресса и возможной депрессии. Человек проявляет лишнюю самокритику, не верит в свои силы и в свой потенциал, склонен к чувству вины и нерешительности;
- Второй – одиночество, человек замыкается в себе, сводит к минимуму внешние контакты, также не может настроить оптимальное общение с другими людьми, с коллегами, клиентами, знакомыми.

- Третий – эмоциональное истощение и бессилие, могут проявиться соматические заболевания. Депрессия, физическая усталость, истощение сил могут привести к серьезным болезням.

Исследователи выделяют три основные подгруппы синдрома профессионального выгорания:

- психофизические,
- социально-психологические,
- поведенческие [19, 26].

Психофизические симптомы:

- ощущение постоянной усталости, которые не проходят даже после отдыха;
- истощение эмоциональных, душевных и физических сил,
- понижение восприятия, снижение интереса к жизни, ко всему новому;
- снижение активности и тонуса, общего энергетического заряда личности;
- соматические заболевания: проблемы с ЖКХ, постоянные головные боли;
- проблемы с весом;
- проблемы со сном, бессонница [20, с. 163]

Социально-психологические симптомы:

- депрессивные расстройства;
- рост агрессивности, неустойчивость психики;
- переживание отрицательных эмоций, от которых сложно уйти;
- беспокойство, повышенная тревожность, чувство вины;
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы [20, с. 164].

Поведенческие симптомы:

- проблемы и конфликты на работе;
- потеря интереса к работе;
- чувство бесполезности, снижение энтузиазма по отношению к работе, безразличие к результатам;

– невыполнение важных, приоритетных задач и «застревание» на мелких деталях, не соответствующая служебным требованиям трата большей части рабочего времени на мало осознаваемое или не осознаваемое выполнение автоматических и элементарных действий;

– развитие вредных привычек: алкоголь, курение, употребление наркотиков.

Исследователи Р.Р. Газафарова и У.Ф. Ибрагимов пишут о том, что симптом «профессионального выгорания» может передавать подобно «инфекции» и поражать не только отдельных сотрудников. Причем можно говорить не только о профессиональном выгорании у того или иного работника, но и целого коллектива и даже организации. Такое профессиональное выгорание выражается в том, что у подавляющего большинства работников данного учреждения присутствует внутреннее физическое или эмоциональное состояние с одними и теми же симптомами, а также одни и те же формы поведения. При этом, как отмечают исследователи, «уходят» личностные и индивидуальные различия между сотрудниками, они становятся неестественно похожими и одинаковыми. Сотрудники страдают от депрессии, отличаются пессимистичным настроем, отсутствием веры в свои силы и позитивные изменения [22, с. 24].

Основной причиной данного профессионального выгорания целой организации является нерациональное руководство:

– жесткие, невыполнимые требования к сотрудникам и результатам их работы;

– передача ответственности сотрудникам, не имеющим полномочий;

– отсутствие объективных критериев для оценки результатов труда;

– жесткая система наказаний;

– атмосфера страха и авторитаризма;

– отсутствие условий для личного и профессионального развития сотрудников и возможностей для свободного проявления деятельности

сотрудников (самостоятельного принятия решений);

- неоптимальный процесс мотивирования персонала.

Среди основных симптомов профессионального выгорания учреждения:

- высокая текучесть кадрового состава (от 100% и более в год);

- потеря интереса к труду и к выполняемым обязанностям, частые перерывы: более 30% от рабочего дня;

- авторитарное отношение руководителя к сотрудникам, которое проявляется в тщательной регламентации деятельности, вмешательством в повседневные дела сотрудников, неоправданно частой критикой. Как следствие снижается самостоятельность коллектива, возникает чувство беспомощности у сотрудников;

- конфликтные отношения в коллективе;

- тяжелая моральная обстановка.

Проблема профессионального выгорания как сотрудника, так и организации состоит в том, что понять о его наличии внутри коллектива достаточно сложно, обычно данную ситуацию можно оценить только со стороны. В связи с этим зачастую отсутствуют условия для того, чтобы вовремя начать коррекционные мероприятия [23, с. 284].

Таким образом, профессиональное выгорание есть совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. Профессиональному выгоранию подвержены сотрудники, вынужденные по роду профессиональной деятельности много и интенсивно общаться с разными людьми. К данным профессиям относятся руководители, менеджеры по продажам, медицинские и социальные работники, консультанты, преподаватели, полицейские и т.п. Профессиональному выгоранию присущи такие симптомы, как: психофизические, социально-психологические и поведенческие.

Реформирование Федеральной службы исполнения наказания РФ в современных условиях связано с проблемой дальнейшего развития

профессионального уровня, служебной дисциплины сотрудников УИС, а также реализации мер по сохранению психологического здоровья сотрудников. Таким образом, основным направлением в работе психологов УИС является профилактические мероприятия по предупреждению негативных изменений в личности работников. В том числе и работа с проблемой профессионального выгорания.

Исследователи отмечают, что особое отношение в профилактической работе должны уделяться психологическим и социальным факторам труда сотрудников УИС, как рядовых работников, так и должностных лиц исправительных учреждений. В связи с тем, что являются опасными как для физического, так и для психического здоровья и могут приводить к снижению интереса к работе, снижению мотивации, возрастанию конфликтности отношений между сотрудниками, негативным или равнодушным отношением к осужденным [37, с. 88].

Среди факторов негативно влияющих на снижение мотивации к профессионально-служебной деятельности могут быть такие как:

- неэффективное руководство,
- злоупотребление служебным положением;
- неясность и нечеткость примеряемых критериев оценки работы и достигаемых результатов;
- вмешательство руководителя в повседневные дела сотрудников, постоянный контроль и критика принимаемых решений;
- неравномерность служебной загруженности отделов и разных сотрудников;
- высокая текучка и недостаточная укомплектованность кадрового состава;
- несложившийся коллектив и групповые нормы и отношения;
- неясность служебных обязанностей;
- психические перегрузки в ходе выполнения служебных обязанностей;

– бытовые проблемы.

Исследователи С. А. Калашникова, О.В. Крапивина в своем исследовании отмечают, что для многих сотрудников исправительных учреждений с синдромом профессионального выгорания свойственна «идентификация с работой» и трудоголизм. То есть состояние, когда человек имеет особое отношение к выполняемой служебной деятельности и полностью отождествляет себя с выполняемой работой, что приводит к моральному и физическому истощению.

Под термином «идентификация с работой» авторы исследования понимают всецелую поглощенность служебной деятельностью, оценка ее как основной жизненной ценности. Однако исследователи указывают на тот факт, что подобное отношение к выполняемой деятельности не ведет прямо и непосредственно к профессиональному выгоранию, но в случае несоответствия между собственным вкладом и полученным вознаграждением могут появляться симптомы выгорания (между ожиданиями и реальным положением вещей) [32, 36].

Еще одной из причин возникновения синдрома профессионального выгорания является специфика деятельности сотрудников исправительных учреждений. Работа зачастую является монотонной, не существует достаточно условий для самовыражения, самоактуализации и развития личности на службе в пенитенциарном учреждении. Кроме того, служебная деятельность чаще всего видится бесперспективной (отсутствие возможностей профессионального развития и карьерного роста).

Большое значение в развитии синдрома профессиональном выгорании играют отношения и социальные связи в служебном коллективе. Большую роль играют нормы и традиции, сложившиеся внутри коллектива. Формальные, определенные уставом, отношения часто не дают возможности специалисту проявить себя на службе, раскрыться, выстроить эмоционально открытое общение. Данная формализованность и жесткость структуры общения



противоречит самой природе человека и, следовательно, ведет к формированию профессионального выгорания. В данном случае имеет значение и степень профессиональной самостоятельности, возможности принимать важные, социально значимые решения.

Одной из причин, оказывающей негативное влияние на сотрудников, является наличие психологически трудного контингента. Гуманизация уголовно-исполнительной политики государства, изменение законодательства в этом направлении приводят, с одной стороны, к сокращению численности спецконтингента, а с другой – к изменению криминогенного состава осужденных и сосредоточению в местах лишения свободы лишь наиболее опасных преступников. За несколько лет количество осужденных за тяжкие и особо тяжкие преступления возросло вдвое и достигло к 2014 г. 80 % общей численности осужденных к лишению свободы, почти половина отбывает наказание второй раз и более [38, с. 59].

Более четверти осужденных приговорены к длительным срокам, что приводит к увеличению удельного веса социально деградированных граждан. Кроме того, необходимо учитывать тот факт, что лицами, отбывающими наказание в виде лишения свободы, в основном являются психически аномальные люди, социально дезадаптированные. Из их числа многие наркоманы или алкоголики с психопатическими изменениями личности. Более 85 % осужденных (около 80 тыс.) осужденных и лиц, которые содержатся в следственных изоляторах, имеют социально значимые заболевания [38, с. 60].

Работа с «немотивированными» клиентами во многом отрицательно влияет на сотрудников УИС. Осужденные в общении с сотрудниками скорее реализуют потребность в социальных контактах в условиях изоляции, нежели исправляются.

Зачастую, не имея перед собой положительных примеров исправления осужденных в исправительном учреждении, сотрудники УИС убеждаются в ненужности, бесполезности и неэффективности своей работы.

Также мы можем выделить факторы социального порядка, которые отрицательно влияют на различные элементы профессиональной деятельности сотрудников. Как отмечают сами специалисты и уголовно-исполнительной системе заработная плата в системе УИС недостаточно высокая, зачастую бывают переработки, отсутствуют выходные, низкие перспективы карьерного роста, отсутствует поддержка со стороны руководства, слишком быстро меняются правовые нормативные акты. Все эти причины воздействуют на работников уголовно-исполнительной системы в комплексе.

В связи с этим, профессиональная деятельность в уголовно-исполнительной системе часто сопровождается эмоциональными переживаниями, повышенным уровнем тревожности и частыми стрессами, что приводит к депрессивным состояниям, нарушению внутреннего баланса организма, возникновению различных психосоматических заболеваний, снижению жизненного тонуса, истощению внутренних личностных ресурсов и снижению успешности выполняемой служебно-профессиональной деятельности.

Сотрудники, работающие в уголовно-исправительной системе, отвечают насущной потребности общества в защите от преступников. К данной категории следует отнести охранников, контролеров за исполнением наказания, воспитателей, социальных работников, психологов, это та категория сотрудников, которая сама нуждается в диагностике и сопровождении.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что профилактика профессионального выгорания – комплекс различного рода мероприятий, направленных на предупреждение психических переживаний и поведений, которые негативно сказываются на работоспособности, физическом и психологическом самочувствии. Данный феномен тесно связан с профессиональным становлением и развитием личности сотрудника уголовно-исполнительной системы и результатом этого процесса может быть как формирование профессионала высокого класса, так и развитие негативных

деформаций личности, которые снижают эффективность трудовой деятельности.

### **1.3. Содержание профилактики профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы**

Профилактика – комплекс различного рода мероприятий, направленных на предупреждение какого-либо явления или устранение факторов риска.

Виды профилактики:

Первичная профилактика – система мер предупреждения возникновения и воздействия факторов риска развития заболеваний. Ряд мероприятий первичной профилактики может осуществляться в масштабах государства.

Вторичная профилактика – комплекс мероприятий, направленных на устранение выраженных факторов риска, которые при определенных условиях (стресс, ослабление иммунитета, чрезмерные нагрузки на любые другие функциональные системы организма) могут привести к возникновению, обострению и рецидиву заболевания.

Некоторые специалисты предлагают термин третичная профилактика как комплекс мероприятий по реабилитации больных, утративших возможность полноценной жизнедеятельности. Третичная профилактика имеет целью социальную (формирование уверенности в собственной социальной пригодности), трудовую (возможность восстановления трудовых навыков), психологическую (восстановление поведенческой активности) и медицинскую (восстановление функций органов и систем организма) реабилитацию.

Профессиональное выгорание представляет собой комплекс психических переживаний и поведения, которые сказываются на работоспособности, физическом и психологическом самочувствии, а также на интерперсональных отношениях работника. Профессиональное выгорание – ответная реакция на длительные рабочие стрессы межличностного общения.

Профессиональное выгорание активно формируется и развивается на

фоне негативного психоэмоционального состояния, психологического утомления, стресса, которые приводят к истощению энергетических и личностных ресурсов человека.

Страдать от профессионального выгорания может любой индивидуум, это во многом связано с тем, что стрессовые состояния могут быть в любой работе и в любой профессии. Профессиональное выгорание развивается как следствие комбинации организационных, профессиональных стрессов и личностных факторов.

Профессиональное выгорание является результатом того, что человек накапливает внутри себя большое количество негативных эмоций, гнева, агрессии, которые не находят выхода. Исследователь А. Морроу пишет, что по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего профессиональное выгорание – это «запах горячей психологической проводки» [15, с. 47].

Как уже отмечалось ранее, к основным негативным факторам, которые способствуют «выгоранию» сотрудников исправительных учреждений следует относить:

- переутомление вследствие высокой психологической нагрузки на службе;
- отсутствие или недостаток социальной поддержки со стороны коллег и руководства;
- низкая заработная плата; отсутствие выходных, отпусков, ненормированный рабочий день;
- высокая степень неопределенности в оценке выполняемой работы;
- необходимость внешне проявлять эмоции, не соответствующие реалиям;
- отсутствие хобби на досуге вне служебной деятельности.

Профессионального выгорания имеет свою логику развития по фазам, которые негативно затрагивают все сферы развития личности. Кроме того,

профессиональное выгорание деформирует личность специалиста, поэтому методы, которые направлены на предупреждение выгорания, должны затрагивать все сферы развития личности [59, с. 202].

1 фаза – фаза «напряжение». Она является первым симптомом, а также запускает механизм развития профессионального выгорания. Данная фаза сопровождается утомлением, психологическим, эмоциональным и физическим снижением сил, ощущением подавленности, равнодушием,

2 фаза – фаза «резистенции» или сопротивление. Данная фаза начинается с того момента, как человек осознает психологический дискомфорт, он понимает наличие проблемы. В этот момент с целью избегания негативного воздействия травмирующих факторов состояния человек пытается с помощью полного или частичного ограничения эмоционального реагирования отстраниться (защититься).

3 фаза – фаза истощения. Данная фаза характеризуется ощущением психологической усталости, опустошенности, снижением общего состояния и тонуса. Все эти отрицательные эмоции и состояния вызваны негативным восприятием проблем на службе.

В связи с этим, в проблеме профессионального выгорания сотрудника УИС крайне актуальна тема профилактики данного явления. Исследователь М.А. Галагузова пишет, что, именно социальный работник (или педагог) должен проводить профилактику, он призван способствовать развитию личности, формировать благоприятные условия психологического комфорта, реализовывать консолидацию всех сил и возможностей общества применительно к конкретному человеку, развивать его активность как субъекта воспитательного процесса [17, с. 98].

Изучение опыта проведения современных направлений профилактической деятельности (информационное и личностно-ориентированное направления, формирование здорового образа жизни) в работе учреждений уголовно исполнительной системы, что они

осуществляются не всегда адекватно, кроме того, отсутствует комплексный подход и единая стратегия развития профилактических мероприятий. Использование социально-психологических технологий, на основе ресурсного подхода, дает возможность комплексно решать проблемы профилактики, связанные с созданием благоприятной рабочей среды, обеспечивающей у сотрудников УИС здорового образа жизни.

Недостаточная эффективность профилактики профессионального выгорания связана с тем, что у многих специалистов исправительных учреждений УИС существует недостаточность профессиональной компетентности, может не хватать необходимых знаний, и отсутствовать подготовка для борьбы с профессиональным выгоранием.

Осуществление профилактических программ может успешно осуществляться на основе ресурсного подхода, так как от профессионально выгоревшего сотрудника учреждения УИС здоровьесберегающая деятельность требует ресурсной обеспеченности.

Ресурсный подход в социальной работе является относительно новым подходом. Понятие «ресурс» в данном случае следует рассматривать как совокупность разнонаправленных потенциалов, используемых сообществом в:

- достижении поставленных целей;
- решении существующих проблем;
- превентивной, профилактической деятельности по предупреждению появления новых проблем в какой-либо сфере социальной жизни;
- исследовании, прогнозировании, моделировании форм и методов социальной деятельности.

Анализ теоретических аспектов позволяет ввести следующее понимание ресурсов преодоления профессионального выгорания. Это система внутренних (личностных) и внешних ресурсов – жизненных опор каждого человека, которые имеют индивидуальный и изменчивый профиль. Деятельность, направленная на преодоление профессионального выгорания, во многом

становится возможной благодаря комплексу ресурсов, которые позволяют достичь запланированных результатов. На основании выше сказанного, все ресурсы следует разделить по признаку отношения ресурса к субъекту, его использующему на следующие цели:

– во-первых, внутренний ресурс личности (интегральный ресурс личности субъекта). Внутренний ресурс является конструктивным началом личности, своеобразным базисом личности, ее жизнедеятельность. Он обеспечивает внутренне состояние человека, мотивацию его деятельности, жизненные ценности, взгляды, направленность индивидуальной активности, а также способности эффективно действовать и решать возникающие проблемы, преодолевать стрессовые состояния и ситуации. Отметим, что понятие «внутреннего ресурса» мы можем относить не только к человеку, но и к социальной группе, коллективу, семье и т.д.

– во-вторых, внешний ресурс или ресурс ближайшего окружения. Это социальные статусы и социальные связи человека. Чаще это: семья человека, его друзья, коллеги, знакомые, референтные связи, которые используются как дополнительные, а в большинстве случаев в качестве основных резервов для достижения человеком жизненных целей или решении возникающих жизненных и прочих проблем;

– в-третьих, институциональный ресурс, т.е. ресурс специальных или специализированных учреждений или структур (учреждения направленной социальной, психологической, медицинской, образовательной поддержки и помощи), а также сотрудники таких учреждений;

– в-четвертых, административный ресурс или по-другому ресурс административной власти различного уровня – локального, муниципального, регионального, федерального;

– в-пятых, законодательный ресурс, в данном случае следует рассматривать ресурс законотворчества на государственном, региональном и муниципальном уровне.

Любому индивидууму характерен его личный изменчивый профиль ресурсов преодоления синдрома профессионального выгорания, также как и изменчивы внешние и внутренние факторы выгорания. Чем больше уже приобретенные внутренние ресурсы, тем выше способность человека восстанавливать при утрате ресурсы внешние, тем больше его сопротивляемость среде, сильнее его субъектность, воля, эго-интеграция, локус контроля, самосознание и самоэффективность, стрессоустойчивость при сохранении целостности личности. Важно понять, что самые сильные внутренние ресурсы не заменяют внешние, однако они позволяют какое-то время существовать без внешних ресурсов, восстанавливать их с нуля, наращивать в любой ситуации и обеспечивать сверх-адаптацию, сопротивляясь среде в одиночку.

Следует отметить, что когда на человека влияет несколько внешних ресурсов, то сила их воздействия на личность возрастает. В такой ситуации, человек, который имеет ограниченные внешние ресурсы для преодоления синдрома профессионального выгорания, вынужден обладать сильными внутренними ресурсами.

Внешние или социальные ресурсы определяются уровнем социальной поддержки, которая связана с общим благополучием человека, поскольку обеспечивает позитивные эмоции, чувство предсказуемости в жизненной ситуации индивида и признание ценностей своего Я.

Учреждения уголовно-исполнительной системы обладают следующими ресурсами для профилактики профессионального выгорания у сотрудников:

- 1) здоровьесберегающие технологии: должна выстраиваться ориентация на воспитание привычек и практических навыков здорового образа жизни, контроль усвоения данных привычек каждым сотруднику. Восприятие здоровья и здорового образа жизни как жизненной ценности. Организация обучения практическим навыкам создавать индивидуальные и коллективные программы здорового образа жизни;



2) работа с самооценкой сотрудников уголовно исполнительной системы, на уровень их притязаний в ходе профессиональной деятельности;

3) работа с практическими навыками: обучение умению управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием, умение решать личностные и социальные проблемы, выходить из состояния стресса, уметь оптимально реагировать на изменения внешней среды;

4) проведение профилактической работы по предупреждению синдрома профессионального выгорания у сотрудников УИС комплексной группой специалистов: педагогов, психологов, социальных педагогов;

5) организация социального партнерства для создания здоровой личностно-ценной среды взаимодействия с организациями, общественными объединениями, чья деятельность направлена на работу с сотрудниками учреждений УИС, в частности на сферу их здоровье сбережения;

6) развитие индивидуального потенциала специалистов исправительных учреждений. Для понимания проблемы ресурсов, надо осознавать насколько это динамичный процесс, насколько он находится в движении. Нельзя однажды накопить ресурсы и навсегда приобрести силу. Ресурсы требуют постоянного взаимодействия со средой, постоянного развития и обновления. Необходимо не только взаимодействовать со средой, но и развивать собственный потенциал, личностную активность, самостоятельность.

Конечно, роль внешних ресурсов крайне важна и оказывает большое положительное влияние (создание организационно-управленческих структур, материальной базы, научно-методического обеспечения), однако основная роль при профилактике синдрома профессионального выгорания принадлежит активизации личностных ресурсов. Активация происходит как результат понимания специалистом УИС ценностного отношения к своему здоровью, поддержанию психологического, эмоционального, физического благополучия, обучение здоровьесберегающим технологиям работы.

Внутренние ресурсы в свою очередь подразделяются на:

- личностные,
- профессиональные,
- телесные.

Личностные ресурсы - это психический личностный потенциал, характер и навыки человека (эмоциональные и волевые качества, жизненная установка, позитивность, оптимизм, сила мышления, самоуважения, самооценка, самодостаточность и.д.) Все это помогают человеку изнутри, помогает не только бороться со стрессовыми ситуациями, но и является потенциалом для личностного роста и саморазвития.

Профессиональные ресурсы – это есть уровень знаний, умений и навыков, которые необходимы сотруднику для выполнения своих служебных обязанностей.

Вышеперечисленные ресурсы обусловлены:

а) профессиональной компетентностью – обладание совокупностью профессиональных знаний и практических умений, профессионально значимых личностных качеств, обуславливающих готовность сотрудников уголовно исполнительной системы к выполнению профессиональной деятельности;

б) аутопсихологической компетентность – системой ЗУН, обеспечивающей сотрудников УИС не только знаниями, но и высоким уровнем профессионального самопознания, умением управлять своим эмоциональным состоянием.

Телесные ресурсы отвечают и отражают уровень развития соматического, физического здоровья человека. А также объем функциональных резервов организма сотрудников УИС.

Внутренние и внешние ресурсы личности являются потенциалом личности, который может помочь человеку преодолеть синдром профессионального выгорания. Ресурсы способны обеспечить личность способностью менять негативное влияние факторов выгорания на позитивное для личности действие и направлять усилия на устранение факторов выгорания.

Четыре уровня личностных ресурсов противодействия «выгоранию»:

1. Физиологический уровень человека. Данный уровень обусловлен генетически: пол, возраст, тип нервной системы, состояние здоровья, функциональные особенности организма и т.д.

2. Психологический уровень (3 подгруппы).

Эмоционально-волевой – свойство человека, характеризующее комплекс его чувств, эмоций, потребностей, овладение социально приемлемыми формами проявлениями чувств, контроль динамики переживания.

Когнитивное противодействие – осознание стрессовой ситуации и причин ее вызвавших, понимание ситуации, психологическая компетентность, гибкость мышления.

Поведенческое противодействие – способность человека противостоять стрессовой ситуации, гибкость, мобильность, активация.

3. Социальный уровень: социальные статусы человека, его роли, взаимоотношение к другим людям.

4. Духовный уровень. Данный ресурс отражает внутренние силы человека, которые дают ему силу для дальнейшего роста и саморазвития.

Работа с проблемой профессионального выгорания является достаточно сложной в связи с тем, что профилактика данного синдрома более эффективна, чем лечение. Для профессиональной деятельности работников УИС и целей профилактики синдрома профессионального выгорания требуются следующие условия:

– работа по развитию личностного и профессионального самосовершенствования сотрудника УИС, рост его профессиональной и внутренней культуры, развитие профессиональной компетенции;

– развитие индивидуальной ответственности за свое поведение, его отношение к профессиональной деятельности и ее результатам. Это оказывает воздействие на стимулирование профессионального самосовершенствования специалиста;

Таким образом, профилактика является комплексом различного рода мероприятий, направленных на предупреждение какого-либо явления или устранение факторов риска.

В связи с этим под профилактикой профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы, следует понимать научно обоснованные и своевременно предпринимаемые действия, направленные на предотвращение возможных физических, психологических или социокультурных коллизий у сотрудников данной колонии, сохранение, поддержание и защиту нормального уровня жизни и здоровья людей, содействие им в достижении поставленных целей и раскрытие их внутренних потенциалов.

При проведении профилактической деятельности необходимо помочь сотруднику преодолеть депрессивное состояние и личностный регресс, и восстановить физическое здоровье. В связи с этим решение проблемы наличия синдрома профессионального выгорания может быть достигнуто в результате реализации учреждениями УИС программы «Профилактика синдрома профессионального выгорания сотрудников учреждений УИС».

## **Глава 2. Практика профилактики профессионального выгорания сотрудников Федерального казенного учреждения Исправительной Колонии №2, ГУФСИН России по Свердловской области**

### **2.1. Анализ работы по профилактике профессионального выгорания сотрудников в исправительной колонии №2**

Полное наименование организации: Федеральное казенное учреждение Исправительная Колония №2 Свердловской области ГУФСИН России по Свердловской области (далее – ФКУ ИК-№2).

Управление Федеральной службы исполнения наказаний является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правоприменительные функции, функции по контролю и надзору в сфере исполнения уголовных наказаний в отношении осужденных, функции по содержанию лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, и подсудимых находящихся под стражей, их охране и конвоированию, а также функции по контролю за поведением условно освобожденных, которым судом представлена отсрочка от отбывания наказания.

Основными задачами ФКУ ИК №2 являются:

- 1) исполнение уголовных наказаний, содержание под стражей лиц, обвиняемых в совершении преступлений;
- 2) осуществление контроля за поведением осужденных;
- 3) обеспечение охраны прав, свобод и законных интересов лиц, содержащихся под стражей;
- 4) обеспечение правопорядка и законности в учреждении, исполняющем уголовные наказания в виде лишения свободы, и в следственных изоляторах;
- 5) охрана и конвоирование осужденных лиц, содержащихся под стражей, по установленным маршрутам конвоирования;
- 6) создание осужденным и лицам, содержащимся под стражей, условий

содержания, соответствующих нормам международного права, положениям международных договоров РФ и федеральных законов;

7) организация деятельности по оказанию осужденным помощи в социальной адаптации;

9) осуществляет иные полномочия.

Организационная структура ФКУ ИК- №2 представлена в Приложении 1.

Правовую основу деятельности составляют Конституция РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, акты Президента РФ, Правительства РФ, нормативные правовые акты Министерства юстиций РФ, акты ФСИН РФ, международные договоры РФ. Сотрудники УФСИН в своей деятельности руководствуются следующими нормативными правовыми актами:

1) Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 г. № 1-ФЗ;

2) Федеральный закон от 15.07.1995 г. № 103-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений»;

3) Федеральный закон от 10.06.2008 г. № 76-ФЗ (ред. от 12.02.2015) «Об общественном контроле за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и о содействии лицам, находящимся в местах принудительного содержания»

4) Указ Президента Российской Федерации 7 мая 2012 года №601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»;

5) Приказ ФСИН РФ от 28.11.2008 г. № 652 «Об утверждении Положения о порядке посещения учреждений уголовно-исполнительной системы членами общественных наблюдательных комиссий»;

6) Приказ Минюста России от 07.05.2013 г. № 67 «Об утверждении Порядка осуществления начального профессионального образования и

профессиональной подготовки осужденных к лишению свободы»;

7) Приказ Минюста РФ от 14.10.2005 г. № 189 «Об утверждении Правил внутреннего распорядка следственных изоляторов уголовно-исполнительной системы».

Наполнение исправительных колоний общего и строгого режима не превышает их лимитную численность. Прогнозируется уменьшение численности осужденных в ФКУ ИК- №2 в связи с откреплением направления осужденных мужчин общего и строгого режимов из других регионов России.

Исправительные колонии общего режима для осужденных женщин наполнены в среднем на 90,5 %.

Обстановка с размещением осужденных в колониях-поселениях остается стабильной. По сравнению с аналогичным периодом 2013 года количество осужденных к отбыванию наказания в колонии-поселении увеличилось на 6,2% и составило 346 человек при лимите наполнения 300 мест.

Обстановка с размещением подозреваемых, обвиняемых и осужденных в СИЗО и ПФРСИ области остается стабильной.

По итогам 2015 г. показатель уровня преступности в учреждениях УИС Свердловской области сохранился на уровне АППГ и составил 0,19 на 1000 человек спецконтингента. В 2014 г. зарегистрировано одно преступление (ФКУ ИК-11 по ч. 3 ст. 163 Уголовного кодекса РФ). Оперативными аппаратами учреждений УИС во взаимодействии с другими службами в течение 2014 г. предотвращено 409 преступлений, в том числе 24 преступления дезорганизующих нормальную деятельность учреждений УИС, 33 побега из мест лишения свободы, 329 преступлений против жизни и здоровья, 23 преступления – хищения.

В учреждениях УИС Свердловской области возросло количество осужденных за преступления, связанные с незаконным оборотом наркотических и психотропных веществ на 18,2%. В 2015 г. правоохранительными органами проведено 16 совместных мероприятий, в

результате которых раскрыто 13 преступлений, связанных с незаконным оборотом наркотиков.

Количество лиц, которые находятся в розыске за совершение побегов и уклонений из исправительных учреждений с учетом прошлых лет, сохранилось на уровне 2015 г. и составило 5 человек.

В 2015 г. службами режима и безопасности исправительных учреждений и следственных изоляторов УИС Свердловской области проводились организационно-практические меры, направленные на поддержание установленного порядка отбывания наказаний на территории учреждений, укрепление режима и надзора за осужденными, обеспечение дифференцированных условий их содержания. На профилактическом учете состоит 386 осужденных, в том числе склонны к побегу 59 осужденный.

Важным направлением в работе, как исправительных учреждений, так и аппарата управления остаются мероприятия по социальной реабилитации осужденных. Внедрён комплекс мер по стимулированию осужденных к законопослушному поведению, получивший название системы «социальных лифтов». Эта программа работает во всех исправительных колониях автономного округа, в каждом учреждении созданы комиссии по оценке поведения осужденных. С начала 2015 года комиссиями рассмотрены характеристики на 1091 осужденного.

Проанализировав работу по профилактике профессионального выгорания сотрудников исправительной колонии №2, хотелось бы отметить, что к основным негативным факторам, способствующим развитию профессионального выгорания сотрудников ФКУ ИК-№2 следует относить:

- переутомление вследствие высокой психологической нагрузки на службе;
- отсутствие или недостаток социальной поддержки со стороны коллег и руководства;
- низкая заработная плата; отсутствие выходных, отпусков,



ненормированный рабочий день;

- высокая степень неопределенности в оценке выполняемой работы;
- необходимость внешне проявлять эмоции, не соответствующие реалиям;

- отсутствие хобби на досуге вне служебной деятельности.

Профессиональное выгорание имеет свою логику развития по фазам, которые негативно затрагивают все сферы развития личности. Кроме того, профессиональное выгорание деформирует личность сотрудника, поэтому методы, которые направлены на предупреждение выгорания, должны затрагивать все сферы развития личности [59, с. 202].

1 фаза – фаза «напряжение». Она является первым симптомом, а также запускает механизм развития профессионального выгорания. Данная фаза сопровождается утомлением, психологическим, эмоциональным и физическим снижением сил, ощущением подавленности, равнодушием,

2 фаза – фаза «резистенции» или сопротивление. Данная фаза начинается с того момента, как человек осознает психологический дискомфорт, он понимает наличие проблемы. В этот момент с целью избегания негативного воздействия травмирующих факторов состояния человек пытается с помощью полного или частичного ограничения эмоционального реагирования отстраниться (защититься).

3 фаза – фаза истощения. Данная фаза характеризуется ощущением психологической усталости, опустошенности, снижением общего состояния и тонуса. Все эти отрицательные эмоции и состояния вызваны негативным восприятием проблем на службе.

В связи с этим, в проблеме профессионального выгорания сотрудника ФКУ ИК-№2 крайне актуальна тема профилактики данного явления. Исследователь М.А. Галагузова пишет, что, именно социальный работник (или педагог) должен проводить профилактику, он призван способствовать развитию личности, формировать благоприятные условия психологического

комфорта, реализовывать консолидацию всех сил и возможностей общества применительно к конкретному человеку, развивать его активность как субъекта воспитательного процесса [17, с. 98].

Недостаточная эффективность профилактики профессионального выгорания связана с тем, что у многих сотрудников данной колонии существует недостаточность профессиональной компетентности, может не хватать необходимых знаний, и отсутствовать подготовка для борьбы с профессиональным выгоранием.

Осуществление профилактических программ может успешно осуществляться на основе ресурсного подхода, так как от профессионально выгоревшего сотрудника исправительной колонии №2 здоровьесберегающая деятельность требует ресурсной обеспеченности.

Ресурсный подход в социальной работе является относительно новым подходом. Понятие «ресурс» в данном случае следует рассматривать как совокупность разнонаправленных потенциалов, используемых сообществом в:

- достижении поставленных целей;
- решении существующих проблем;
- превентивной, профилактической деятельности по предупреждению появления новых проблем в какой-либо сфере социальной жизни;
- исследовании, прогнозировании, моделировании форм и методов социальной деятельности.

Анализ теоретических аспектов позволяет ввести следующее понимание ресурсов преодоления профессионального выгорания. Это система внутренних (личностных) и внешних ресурсов – жизненных опор каждого человека, которые имеют индивидуальный и изменчивый профиль. Деятельность, направленная на преодоление профессионального выгорания, во многом становится возможной благодаря комплексу ресурсов, которые позволяют достичь запланированных результатов. На основании выше сказанного, все ресурсы следует разделить по признаку отношения ресурса к субъекту, его

использующему на следующие цели:

– во-первых, внутренний ресурс личности (интегральный ресурс личности субъекта). Внутренний ресурс является конструктивным началом личности, своеобразным базисом личности, ее жизнедеятельность. Он обеспечивает внутренне состояние человека, мотивацию его деятельности, жизненные ценности, взгляды, направленность индивидуальной активности, а также способности эффективно действовать и решать возникающие проблемы, преодолевать стрессовые состояния и ситуации. Отметим, что понятие «внутреннего ресурса» мы можем относить не только к человеку, но и к социальной группе, коллективу, семье и т.д.

– во-вторых, внешний ресурс или ресурс ближайшего окружения. Это социальные статусы и социальные связи человека. Чаще это: семья человека, его друзья, коллеги, знакомые, референтные связи, которые используются как дополнительные, а в большинстве случаев в качестве основных резервов для достижения человеком жизненных целей или решении возникающих жизненных и прочих проблем;

– в-третьих, институциональный ресурс, т.е. ресурс специальных или специализированных учреждений или структур (учреждения направленной социальной, психологической, медицинской, образовательной поддержки и помощи), а также сотрудники таких учреждений;

– в-четвертых, административный ресурс или по-другому ресурс административной власти различного уровня – локального, муниципального, регионального, федерального;

– в-пятых, законодательный ресурс, в данном случае следует рассматривать ресурс законотворчества на государственном, региональном и муниципальном уровне.

ФКУ ИК-№2 обладает следующими ресурсами для профилактики профессионального выгорания у сотрудников:

1) здоровьесберегающие технологии: должна выстраиваться ориентация

на воспитание привычек и практических навыков здорового образа жизни, контроль усвоения данных привычек каждым сотруднику. Восприятие здоровья и здорового образа жизни как жизненной ценности. Организация обучения практическим навыкам создавать индивидуальные и коллективные программы здорового образа жизни;

2) работа с самооценкой сотрудников данного учреждения, на уровень их притязаний в ходе профессиональной деятельности;

3) работа с практическими навыками: обучение умению управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием, умение решать личностные и социальные проблемы, выходить из состояния стресса, уметь оптимально реагировать на изменения внешней среды;

4) проведение профилактической работы по предупреждению профессионального выгорания у сотрудников ФКУ ИК-№2 комплексной группой специалистов: психологов, социальных работников;

5) организация социального партнерства для создания здоровой личностно-ценной среды взаимодействия с организациями, общественными объединениями, чья деятельность направлена на работу с сотрудниками данного учреждения, в частности на сферу их здоровье сбережения;

6) развитие индивидуального потенциала сотрудников ИК-№2. Для понимания проблемы ресурсов, надо осознавать насколько это динамичный процесс, насколько он находится в движении. Нельзя однажды накопить ресурсы и навсегда приобрести силу. Ресурсы требуют постоянного взаимодействия со средой, постоянного развития и обновления. Необходимо не только взаимодействовать со средой, но и развивать собственный потенциал, личностную активность, самостоятельность.

Таким образом, при реализации профилактики профессионального выгорания у сотрудников ФКУ ИК-№2 предусматривает достижение следующих результатов:

во-первых, повышение эмоциональной устойчивости сотрудников и их

готовность к психологическим нагрузкам в профессиональной деятельности;

во-вторых, развитие навыков по профилактике синдрома хронической усталости и профессионального выгорания работников уголовно-исполнительной системы;

в-третьих, снижение уровня тревожности у сотрудников данной колонии и численности работников, готовых отказаться от профессиональной деятельности для сохранения физического и психического здоровья;

в-четвертых, повышение производительности труда;

в-пятых, повышение социально-психологического профессионализма социального работника и психолога ФКУ ИК-№2

## **2.2. Диагностика профессионального выгорания сотрудников в исправительной колонии №2**

Сотрудники ФКУ ИК-№2 относятся к категории работников, подверженных риску профессионального выгорания.

Специфика деятельности данной колонии, постоянное взаимодействие с осужденными, которые отличаются асоциальным поведением и зачастую проблемами с психикой, также жесткая регламентация профессиональной деятельности – все это оказывает серьезное и зачастую негативное влияние на психоэмоциональное состояние сотрудника исправительного учреждения. Развитие синдрома профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы обусловлено взаимосвязаны комплексом обстоятельств, среди которых рост числа осужденных за насильственные преступления, имеющих большие сроки отбывания наказания, омоложение кадрового состава сотрудников.

Чаще всего профессиональное выгорание сотрудников ФКУ ИК- №2 проявляется падением эффективности профессиональной деятельности, деформацией человеческих качеств, и прежде всего этических и нравственных, когда человек теряет верное представление о смысле службы, оценивает

службу как достижение узкоэгоистических задач. В результате деформации и профессионального выгорания наблюдается потеря умения рационально и самостоятельно мыслить, принимать решения и действовать свободно и не по шаблону, пропадает свободная инициатива, воля, активная позиция, появляется тяга к мельчайшей регламентации своих действий.

Профессиональное выгорание сотрудников исправительной колонии №2 следует рассматривать как процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной, и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворенности от работы. Основными предрасполагающими факторами синдрома профессионального выгорания является продолжительная и чрезмерная нагрузка в ситуациях напряженных межличностных отношений.

Исследование профессионального выгорания у сотрудников ФКУ ИК-№2 и выявление особенностей его проявления является на сегодняшний день достаточно актуальным.

Для целей выявления особенностей синдрома профессионального выгорания в данной колонии, нами было проведен опрос и тестирование 33 сотрудников ФКУ ИК- №2.

Для диагностики синдрома профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы мы использовали следующие методики:

1. «Методика диагностики уровня эмоционального состояния В.В. Бойко (Приложение 3).
2. «Опросник для выявления выгорания», адаптированный» Н. Е. Водопьяновой (Приложение 4).
3. «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко» [12].

Выделялись 12 симптомов профессионального выгорания, далее подсчитывалась сумма баллов для каждого из них и считывалась сумма

показателей по каждой фазе: фазе напряжения, фазе резистенции, фазе истощения.

После этого находился итоговый показатель синдрома эмоционального выгорания. Выраженность каждого симптома оценивалась следующим образом:

До 9 баллов включительно оценивался как несложившийся симптом;

От 10 до 15 – складывающийся симптом;

16 баллов и более – сложившийся.

Фазы синдрома выгорания оценивались следующим образом:

36 и менее баллов – не сформированная стадия

37-60 – находится в стадии формирования;

Более 61 балла – сформировавшаяся фаза.

Опросник Н.Е. Водопьяновой включает в себя 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением служебно-профессиональной деятельности.

Опросник включает в себя три шкалы:

– эмоциональное истощение,

– деперсонализация,

– редукция личных достижений.

Каждой шкале соответствуют определенные вопросы. Ответы оцениваются по семибальной шкале измерений и варьируют от «никогда» (0 баллов) и до «ежедневно» (6 баллов).

О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоциональное истощение» и «деперсонализация» и низкие по шкале «редукция персональных достижений».

Так, эмоциональное истощение оценивается от 0 до 15 как низкий уровень, 16-24 – средний, 25 и больше высокий. Деперсонализация оценивается от 0 до 5 - низкий уровень, от 6 до 10 средний, 11 и больше высокий. Редукция персональных достижений оценивается в обратном порядке: 37 и больше –

низкий уровень, 36-31 средний уровень, 30 и меньше – высокий уровень

Ключ опросника выглядит следующим образом:

1) «Эмоциональное истощение» – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. (максимальная сумма баллов – 54);

2) «Деперсонализация» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30);

3) «Редукция личных достижений» – ответы да по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

С помощью «Опросника для выявления выгорания», адаптированного Н. Е. Водопьяновой [21], подсчитывалась сумма баллов по каждой из трех субшкал (эмоционального истощения, деперсонализации, редукции личных достижений). Значения считались высокими по шкале эмоционального истощения – 25 баллов и выше, деперсонализации – 11 баллов и выше, редукции личных достижений – 37 баллов и выше.

Результаты обследования сотрудников ФКУ ИК- №2 по «Методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко» представлены на рисунке 1.

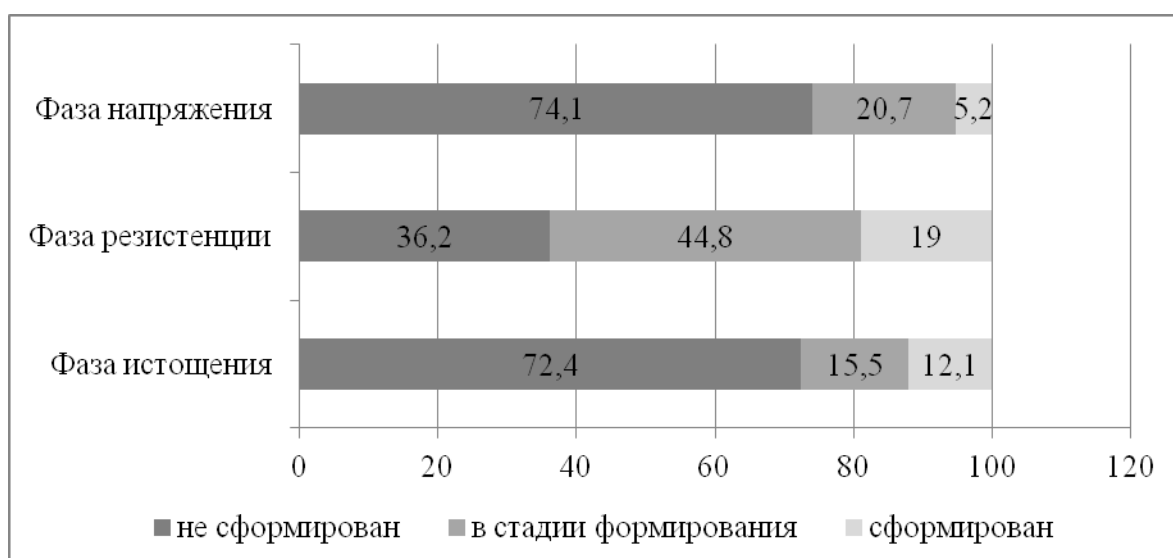


Рис. 1. Особенности выраженности различных фаз профессионального выгорания у сотрудников ФКУ ИК- №2 по «Методике диагностики уровня



## эмоционального выгорания В. В. Бойко», в %

Так анализ результатов полученных по «Методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко» позволил выявить, что:

1) у 1/3 обследованных сотрудников были сформированные фазы выгорания (у 3 – фаза напряжения, у 11 – резистенции, у 7 – истощения), причем у одного обследованного были выявлены сразу все три фазы, а у четырех по две фазы;

2) у 58,6 % человек фазы синдрома профессионального выгорания были в стадии формирования, при этом у каждого пятого сотрудника наблюдалось одновременное формирование двух фаз, а у одного сотрудника сразу трех фаз данного синдрома.

Результаты обследования сотрудников ФКУ ИК-№2 при помощи «Опросника для выявления выгорания», адаптированного Н.Е. Водопьяновой представлены на рисунке 2.

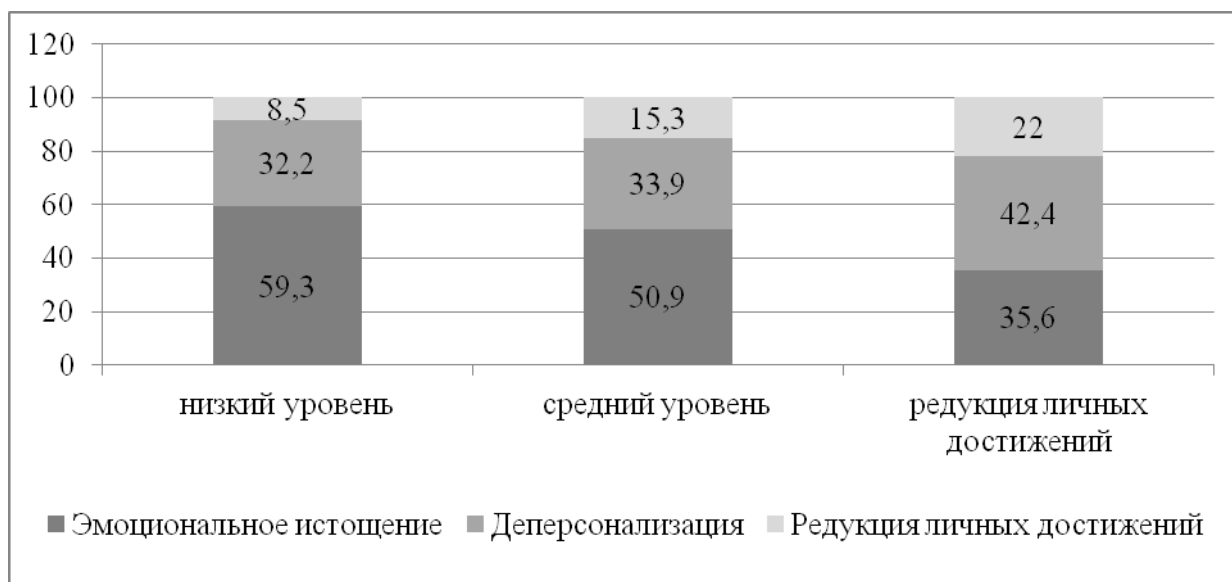


Рис. 2. Уровень выраженности показателей субшкал профессионального выгорания у сотрудников ФКУ ИК- №2 по «Опроснику для выявления выгорания», адаптированного Н.Е. Водопьяновой, в %

При помощи «Опросника для выявления выгорания», адаптированного Н.Е. Водопьяновой нами были получены следующие результаты:

1) по субшкале эмоционального истощения почти у каждого десятого сотрудника ФКУ ИК-№2 был выявлен высокий уровень, у 1/3 сотрудников ФКУ ИК-№2 средний уровень выгорания;

2) по субшкале деперсонализация у каждого шестого сотрудника определялся высокий уровень, у 1/3 – средний уровень выгорания;

3) по субшкале редукция личностных достижений у каждого четвертого сотрудника был выявлен высокий уровень, у 2/5 – средний уровень выгорания;

4) у каждого четвертого сотрудника одновременно отмечаются средние показатели выгорания по двум субшкалам, у 7,0 % сотрудников – по трем субшкалам.

По результатам опроса сотрудников ФКУ ИК- №2 мы выявили, что опасности во время службы подвергались более 2/3 опрошенных, при этом каждый десятый подвергался угрозе жизни и опасности серьезного ранения, почти половина – угрозам и словесным оскорблениям.

Отмечая особенности своей служебной деятельности, 32,3 % опрошенных указали, что она связана с психическими перегрузками, у 30,7 % – с дефицитом времени, а 58,1 % отметили, что их работа заключается в общении с большим количеством людей. Примечательно, что среди мотивов выбора профессии большинство (более 1/2) сотрудников отметили борьбу с преступностью, каждый пятый считал, что это его призвание, был в работе материально заинтересован. Полагали, что режим содержания осужденных нужно ужесточить 9 из 10 опрошенных. Более 1/2 сотрудников отметили, что отношение к преступникам, отбывающим наказания, стало жестче или скорее жестче, а остальные имели противоположное мнение. Из общего числа опрошенных 54,8 % считали, что их служебная деятельность затрудняет взаимоотношения с родными и близкими. В последнее время стали больше употреблять спиртных напитков 14,5 % служащих. У 1/3 сотрудников на

момент обследования наблюдались раздражительность и вспыльчивость, у каждого десятого – подавленное настроение, а у одного – длительное плохое настроение, свидетельствующее о наличии депрессии. Каждый десятый сотрудник высказывался о формальности оперативной работы.

Сотрудники ФКУ ИК-№2 с выявленным синдромом профессионального выгорания чаще сотрудников без синдрома описывали свою работу как «очень тяжелую» (11,3 и 8,1 % соответственно). 45,5 % сотрудников без признаков синдрома профессионального выгорания свою работу оценивали как «обычную, как всегда», в то же время из сотрудников с синдромом профессионального выгорания такой ответ дали 37,9 % опрошенных.

Сотрудники ФКУ ИК-№2 с выявленным синдромом (10,2 %) за время прохождения службы в три раза чаще попадали в ситуации, угрожающие жизни, по сравнению с сотрудниками без такого синдрома (3,4 %) и почти в 2 раза чаще – в ситуации получения опасного ранения, травмы (8,5 и 5,1 %). Каждый пятый сотрудник с синдромом профессионального выгорания (20,7 %) за время прохождения службы оказывался в ситуациях, носящих потенциальную угрозу для жизни, а 37,9 % служащих за время прохождения службы подвергались угрозам и словесным оскорблениям со стороны спецконтингента.

На момент обследования самочувствие было хорошим у 50,0 % обследованных без синдрома профессионального выгорания и у 27,6 % с синдромом; удовлетворительным – у 40,0 и 15,3 % служащих соответственно. Чувствовали усталость 20,7 % сотрудников с симптомами синдрома профессионального выгорания и только один (3,3 %) – без симптомов.

Кроме того, один сотрудник с синдромом указал на предельную усталость. Отметили, что настроение в настоящее время большую часть времени хорошее, 70,0 % служащих без синдрома профессионального выгорания, а с синдромом – чуть более 1/2 (51,7 %).

Сотрудники подверженные профессиональному выгоранию, в отличие от здоровых сотрудников были свойственны: обособленность, отчужденность,

конфликтность, незрелость, непостоянство, суровость, жесткость, импульсивность, низкий самоконтроль поведения.

Обобщая данные опроса, можно выделить следующие симптомы профессионального выгорания у сотрудников ФКУ ИК-№2: психическая и физическая усталость; эмоциональные изменения; негативное отношение к себе; ощущение беспомощности и несостоятельности; социальное отчуждение; чувства безнадежности и беспомощности; нежелание идти на службу; снижение качества работы; раздражительность и агрессивность во время беседы с осужденными; стремление как можно быстрее ее завершить; ощущение малой значимости решаемых проблем; подмена продуктивной работы формальным подходом к проблемам осужденных; сомнения в эффективности своей работы; перенос отрицательных эмоций на окружающих; стремление уйти и реализовать себя в иной области; увеличение соматических жалоб; отрицательное отношение к работе, окружающим и жизни вообще.

С учетом полученных результатов можно сказать, что 50,0% обследованных сотрудников Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Свердловской области имели выраженные симптомы синдрома профессионального выгорания.

Оказание помощи служащим уголовно-исполнительной системы должно заключаться в коррекции выявленных проблем, создании благоприятных условий для труда и отдыха, коррекции их поведения и повышения работоспособности, профилактике синдрома профессионального выгорания.

Не менее важной задачей является привлечение социального работника для реализации комплекса профилактических и реабилитационных мероприятий. Представляется целесообразным рекомендовать проведение диагностического обследования у сотрудников ФКУ ИК- №2 на выявление признаков профессионального выгорания не реже одного раза в год.

В результате проведенного исследования синдрома профессионального выгорания у сотрудников исправительной колонии №2 сделаем следующие

ВЫВОДЫ:

во-первых, исходя из полученных результатов, следует отметить, что 49,2 % сотрудников имеют выраженные симптомы профессионального выгорания (критерием явились сформированные фазы выгорания по методике Бойко и высокий показатель субшкал выгорания по методике Водопьяновой). Эти сотрудники характеризуются большей склонностью к фиксации на телесных ощущениях и вытеснению психотравм, более низким самоконтролем поведения, обособленностью, отчужденностью, конфликтностью;

во-вторых, профессиональное выгорание у ФКУ ИК- №2 способствует проявлению профессионально-личностных изменений, которые свойственны 1/3 обследованных сотрудников.

Данные личностные изменения проявляются в изменении эмоционального состояния специалистов: большей раздражительностью, вспыльчивости, затруднениях взаимоотношений с окружающими, конфликтность, более жестком отношении к осужденным, возникновении преимущественно материальных мотивов деятельности, формальном исполнении своих должностных обязанностей, склонности к вредным привычкам.

в-третьих, организация ранней диагностики и профилактики синдром профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы будет способствовать предупреждению развития профессиональной деформации.

Полученные результаты подтверждают роль воздействия неблагоприятных факторов профессиональной деятельности на формирование профессионального выгорания у сотрудников ФКУ ИК-№2.

Таким образом, полученные результаты исследования свидетельствуют о необходимости разработки программы профилактики профессионального выгорания у сотрудников ИК-2.

### **2.3. Программа профилактики профессионального выгорания сотрудников в исправительной колонии**

Профессиональное выгорание способствует снижению эффективности выполнения профессиональной деятельности и представляет собой опасность для оптимального функционирования уголовно-исполнительной системы, поэтому особую актуальность приобретает вопрос о разработке и реализации программы профилактики синдрома профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Кроме того, результаты проведенного исследования указывают на необходимость проведения ежегодного обследования сотрудников, ИК-№2 (в частности подразделений, где при выполнении непосредственных профессиональных обязанностей работникам приходится постоянно взаимодействовать с осужденными) для целей выявления лиц, обладающих симптомами профессионального выгорания. Рекомендуется проводить подобное тестирование и опрос в период прохождения работниками уголовно-исполнительной системы ежегодной диспансеризации.

На основании полученных результатов диагностики профессиональное выгорание сотрудников ФКУ ИК-№2, мы пришли к выводу о необходимости разработки программы профилактики профессионального выгорания, которая на сегодняшний день отсутствует в исследуемом учреждении.

Нами разработана программа профилактики профессионального выгорания «Как «не сгореть» на работе?».

Программа профилактики включает следующие разделы:

1. Обоснование программы.
2. Цель программы.
3. Задачи программы.
4. Целевые группы.
5. Методы реализации.
6. Ожидаемый результат.

7. Мониторинг и оценка результатов.
8. Структура программы.
9. Ответственность.
10. Документация и отчетность.
1. Обоснование программы.

В уголовно-исполнительной системе к сотрудникам предъявляется ряд требований, которые требует профессиональная деятельность, среди которых обязательными являются.

– добросовестное выполнение своих служебных обязанностей. Проявление высоких профессиональных и служебных навыков, твердость, принципиальность, верность своему делу. Поддержание авторитета своего подразделения, умение находить взаимопонимание с сотрудниками других подразделений и служб; уважительно относиться к сотрудникам ИК- №2;

– выполнять свои профессиональные обязанности только в рамках закона; реализовывать государственный курс на гуманизацию исполнения наказаний; уважать честь и права осужденных;

– сохранять мужество и смелость, не отступать перед лицом угрозы в обстановке, которая требует спасения жизни людей; пресечения угрожающего людям преступления;

– быть честным, твердым в своих решения, соблюдать дисциплину и субординацию; не допускать, чтобы на принимаемые решения влияли какие-либо предубеждения, враждебные или дружеские чувства;

– участвовать в воспитательном процессе осужденных по формированию у них законопослушного поведения.

Перечисленные выше требования обуславливают высокую ответственность сотрудников уголовно-исполнительной системы, которые способствуют появлению симптомов хронической усталости, профессионального выгорания, сопровождающиеся снижением работоспособности сотрудников, снижением самооценки, эмоциональным

истощением.

Тревожным сигналом, а также выступают в качестве индикатора физических и психологических отклонений в здоровье работников уголовно-исполнительной системы является появление психофизических, социально-психологических, поведенческих симптомов профессионального выгорания. Такие работники остро нуждаются в профессиональной помощи социального работника.

Предложенная нами программа ориентирована на расширение знаний сотрудников о синдроме профессионального выгорания, методов и приемов самовосстановления и оказания помощи себе и другим сотрудникам, что в значительной степени способствует улучшению общего самочувствия сотрудников уголовно-исполнительной системы, повышению эффективности их труда.

Программа предполагает проведение тренингов и семинаров с сотрудниками ФКУ ИК-№2.

2. Цель программы – создать условия для профилактики профессионального выгорания сотрудников исправительной колонии и актуализации их личностных ресурсов стрессоустойчивости, обучению умением управлять эмоциональным и психологическим состоянием, развитие индивидуального потенциала.

3. Задачи программы:

во-первых, проведение исследования факторов и выявление особенностей профессиональной деятельности работников уголовно-исполнительной системы, которые способствуют проявления стресса, синдрома хронической усталости, синдрому профессионального выгорания;

во-вторых, развитие у работников исправительной колонии навыков оказания самопомощи и помощи коллегам, обучение приемам снятия эмоционального напряжения, приемам повышения настроения и самооценки;

в-третьих, оказание помощи по формированию у работников повышение



«стрессоустойчивости» у работников ФКУ ИК-№2 и способности предотвращения симптомов профессионального выгорания в себе позитивных, оптимистических установок как по отношению к себе, так и в отношении окружающих, работы и жизни в целом;

в-четвертых, повышение «стрессоустойчивости» у сотрудников ФКУ ИК-№2 и способности предотвращения профессионального выгорания.

Форма работы: групповая и индивидуальная.

4. Целевые группы.

– Сотрудники ФКУ ИК-№2.

– Социальные работники и психологи ФКУ ИК-№2.

5. Методы реализации.

Численность участников группы не должна превышать 15 человек.

Программа профилактики предполагает индивидуальные консультации и диагностику уровня профессионального выгорания, разработку рекомендаций и подборку индивидуальных развивающих и коррекционных упражнений.

Программа предусматривает выпуск для сотрудников ФКУ ИК-№2 буклетов и памяток по проблемам профилактики и преодоления симптомов профессионального выгорания, хронической усталости и стресса у работников.

Кроме того, занятия предусматривают такие средства и формы, как активное слушание, релаксационные упражнения, методы игро-, цвето-, музыка- и арттерапии, мини-лекции, практические коррекционные и релаксационные занятия.

6. Ожидаемый результат.

В процессе реализации программы профилактики синдрома профессионального выгорания у сотрудников ФКУ ИК- №2 предусматривает достижение следующих результатов:

во-первых, повышение эмоциональной устойчивости работников и их готовность к психологическим нагрузкам в профессиональной деятельности;

во-вторых, развитие навыков по профилактике синдрома хронической

усталости и профессионального выгорания работников уголовно-исполнительной системы;

в-третьих, снижение уровня тревожности у сотрудников данной колонии и численности работников, готовых отказаться от профессиональной деятельности для сохранения физического и психического здоровья;

в-четвертых, повышение производительности труда;

в-пятых, повышение социально-психологического профессионализма социального работника и психолога ФКУ ИК- №2.

#### 7. Мониторинг и оценка результатов.

Мониторинг проекта осуществляется в соответствии со стандартными процедурами и разработанной логико-структурной матрицей проекта.

Мониторинг и оценка результатов основаны на периодической оценке прогресса в достижении конкретных результатов каждой группы и каждого отдельно взятого специалиста.

Возможными показателями результативности работы участников групп предполагаются:

- решение индивидуальных проблем участников групп;
- оказание консультативной, реабилитационной, развивающей, эмоциональной помощи сотрудникам и социальным работникам ФКУ ИК- №2 в процессе предупреждения и преодоления синдрома профессионального выгорания;

- снижение уровня тревожности, хронической усталости у сотрудников ФКУ ИК- №2, а также социальных работников;

- овладение приемами оказания самопомощи сотрудниками и социальными работниками.

#### 8. Структура программы (Табл. 1).

Таблица 1

Мероприятия по профилактике профессионального выгорания сотрудников ИК- №2.

| Название мероприятия  | Сроки исполнения      | Ответственные   |
|---|-----------------------|---|
| <b>Блок 1. Профессионально- организационный</b>   |                       |   |
| 1. Проведение анкетирования, тестирования при подборе кандидатов на определенную должность                  | По мере необходимости | Психолог, специалист по социальной работе   |
| 2. Тренинг посвященный профилактики профессионального выгорания и прохождение курсов повышения квалификации | Раз в 6 месяцев       | Специалист по социальной работе, психолог   |
| 3. Проведение неформальных совместных вечеров   | Раз в месяц           | Специалист по социальной работе или любой инициативный сотрудник исправительной колонии |
| <b>Блок 2. Профилактический</b>   |                       |   |
| 1. Проведение семинаров и лекционных занятий на тему «Особенности и симптомы профессионального выгорания»   | Раз в 2 месяца        | Специалист по социальной работе, психолог   |
| 2. Прохождение диагностического комплекса анкета «Профессиональное выгорание»                               | Раз в 2 месяца        | Психолог  |
| 3. Индивидуальные консультации сотрудников ИК- №2   | По мере необходимости | Психолог, специалист по социальной работе   |

Обучение основам психологических знаний по предупреждению и преодолению синдрома профессионального выгорания осуществляется в ходе тематических встреч, проходящих в форме лекций, семинаров, тренингов, деловых игр, релаксационных занятий.

Разработанная нами программа содержит два основных блока: первый блок – Профессионально-организационный и второй блок – Профилактический.

Ответственность за реализацию первого блока программы возлагается на руководство ФКУ ИК-№2, а за реализацию второго блока программы – на социального работника исследуемого учреждения.

**Профессионально-организационный блок.**

Данный блок временными рамками не ограничен.

Во-первых, предполагается, что профилактику синдрома профессионального выгорания следует начинать на этапе подбора кандидатов на службу в исправительную колонию. Так необходимым является проведение анкетирования, тестирования и опроса кандидатов на ту или иную должность в подразделения ФКУ ИК-№2. Такая диагностика направлена на оценку предрасположенности к профессиональному выгоранию, на выявление лиц, имеющих низкий уровень развития профессионально-важных психологических качеств личности. Так, при анализе полученной информации в ходе диагностики кандидата на предрасположенность к профессиональному выгоранию, следует уделить особое внимание на особенности повышающие вероятность возникновения и развития симптомов профессионального выгорания: нервно-психическая неустойчивость, недоверчивость, неуверенность, властность, жесткость, агрессивность, неконформность, гиперответственность и др. При обнаружении перечисленных особенностей при профотборе кандидату должно быть отказано в поступлении на службу в ФКУ ИК-№2

Во-вторых, предполагается профессиональное сопровождение сотрудников поступивших сравнительно недавно на службу в подразделения исправительной колонии. Так для каждого вновь прибывшего на службу сотрудника необходимо назначить наставника из числа более опытных сотрудников подразделения колонии. Реализация наставничества способствует более быстрой адаптации нового сотрудника в коллективе, а так же позволит ощутить наставнику собственную значимость в подразделении исправительной колонии. В данном случае необходимо предусмотреть обратную связь между новым сотрудником и наставником для целей обсуждения возникших у сотрудника проблем в процессе профессиональной деятельности, а также по мере их появления.

В-третьих, необходимым условием профилактики синдрома профессионального выгорания у сотрудников исправительной колонии выступает своевременное повышение профессиональной компетентности штатного

социального работника. Так планируется направлять штатного социального работника на курсы повышения квалификации, различные семинары и тренинги, посвященные профилактике профессионального выгорания, что способствует профессиональному развитию и самосовершенствованию, обмену опытом, профессиональной информацией с представителями других служб; участие в научно-исследовательских конференциях, направление на курсы переподготовки и повышения квалификации.

В-четвертых, необходимо ввести систему поощрений для сотрудников исправительной колонии в следующих формах:

- 1) объявление благодарности устно или в приказе на собраниях коллектива;
- 2) предоставление дополнительных дней к ежегодному отпуску сотрудника;
- 3) предоставление личных дней сотруднику в течение года (до 5-7 дней).

В-пятых, предполагается организация и проведение неформальных совместных вечеров отдыха (праздников) коллективом подразделения ФКУ ИК-№2. Организация вечера отдыха возлагается на руководителя подразделения данной колонии с учетом пожеланий сотрудников. В данном случае подразумевается, что это может быть не только обычный корпоративный вечер сотрудников, но и вечер встреч с интересными людьми, обычное совместное чаепитие, посещение культурных заведений города (музея, театра, концертов и т.п.). Главным является совместный отдых, способствующий расслаблению после трудного рабочего дня и получению эмоциональной поддержки со стороны коллег, направленный на сближение коллектива, формирующий чувства «Мы». Такие вечера отдыха рекомендуется проводить раз в месяц.

Профилактический блок (планируется на каждый год).

Ответственность за мероприятия данного блока возлагается на штатного социального работника.

В качестве мероприятий предлагается:

во-первых, создать в подразделении ФКУ ИК- №2 кабинета релаксации, который также можно будет использовать для проведения семинаров и

индивидуальных консультаций сотрудников с социальным работником и психологом. Кроме того, кабинет можно использовать для коротких перерывов в течение рабочего дня, когда в нем не проводятся занятия. Кабинет необходимо обставить мягкой мебелью, окрасить стены в теплый успокаивающий цвет, поставить аквариум с рыбками, цветы в горшочках, музыкальную аппаратуру для прослушивания релаксирующей музыки;

во-вторых, для диагностики уровня профессионального выгорания применяется диагностический комплекс анкеты «Профессиональное выгорание» (Приложение 2), «Методика диагностики уровня эмоционального состояния В.В. Бойко (Приложение 3) и «Опросник для выявления выгорания, адаптированный» Н.Е. Водопьяновой (Приложение 4), «Опросник психологического выгорания» адаптированный А.А. Рукавишниковым (Приложение 5). проведение тестирований, беседы и наблюдения за сотрудниками ФКУ ИК- №2;

в-третьих, включить в программу занятия по информированию ФКУ ИК- №2 об особенностях и симптомах профессионального выгорания. Информирование может происходить в форме проведения лекционных занятий социальным работником подразделения исправительной колонии, либо в форме оформления информационных стендов, а также выпуска информационных буклетов и памяток. Следует отметить, что лекции чаще всего бывают утомительны для большинства людей, поэтому мы рекомендуем выдавать информации на семинарах и тренингах;

в-четвертых, предусматривается проведение тренингов различной тематики, направленных на формирование ресурсов противодействия синдрому профессионального выгорания, на установление отношений партнерства и сотрудничества в коллективе.

Программа тренингов включает в себя элементы релаксации, саморегуляции, обучение навыкам снятия эмоциональной напряженности, мышечного напряжения, утомления, что способствует гармонизации внутреннего мира сотрудника исправительной колонии, ослаблению его психической напряженности, развитию внутренних психических сил.

Так как лучше всего проведение тренингов небольшими группами по 10-15 человек, то можно проводить тренинги для каждого подразделения ФКУ ИК- №2. Так как каждое подразделение имеет свою специфику, то социальный работник может разрабатывать индивидуальные тренинги для каждого подразделения ФКУ ИК-№2.

Тренинги проводятся несколько раз в месяц. Разрабатывает тренинги социальный работник совместно с психологом ФКУ ИК-№2. Примерный план тренинговых занятий на 2016 год представлен в Приложении 6.

в-пятых, в рамках программы профилактики предусматривается оказание индивидуальной помощи сотрудникам ФКУ ИК-№2. Индивидуальные консультации социального работника (или психолога) для сотрудников, уже переживающих синдром профессионального выгорания, испытывающих высокий стресс, с целью его преодоления. Индивидуальные встречи проводятся только по желанию сотрудника, план таких занятий разрабатывает и осуществляет сам социальный работник (психолог).

9. Ответственность за организацию и реализацию программы профилактики несет социальный работник и психолог.

10. Программа профилактики профессионального выгорания сотрудников ФКУ ИК- №2 предполагает наличие следующих документов:

- 1) план занятий;
- 2) график занятий;
- 3) папки с методическими разработками и материалами;
- 4) журнал посещений занятий;
- 5) список сотрудников.

ФКУ ИК- №2 обладает следующими ресурсами для профилактики профессионального выгорания у сотрудников:

1) здоровьесберегающие технологии: должна выстраиваться ориентация на воспитание привычек и практических навыков здорового образа жизни, контроль усвоения данных привычек каждым сотруднику. Восприятие здоровья и здорового

образа жизни как жизненной ценности. Организация обучения практическим навыкам создавать индивидуальные и коллективные программы здорового образа жизни;

2) работа с самооценкой сотрудников исправительной колонии, на уровень их притязаний в ходе профессиональной деятельности;

3) работа с практическими навыками: обучение умению управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием, умение решать личностные и социальные проблемы, выходить из состояния стресса, уметь оптимально реагировать на изменения внешней среды;

4) проведение профилактической работы по предупреждению синдрома профессионального выгорания у сотрудников данной колонии комплексной группой специалистов: педагогов, психологов, социальных педагогов;

5) организация социального партнерства для создания здоровой личностно-ценной среды взаимодействия с организациями, общественными объединениями, чья деятельность направлена на работу с сотрудниками ФКУ ИК- №2, в частности на сферу их здоровье сбережения;

6) развитие индивидуального потенциала специалистов исправительных учреждений. Для понимания проблемы ресурсов, надо осознавать насколько это динамичный процесс, насколько он находится в движении. Нельзя однажды накопить ресурсы и навсегда приобрести силу. Ресурсы требуют постоянного взаимодействия со средой, постоянного развития и обновления. Необходимо не только взаимодействовать со средой, но и развивать собственный потенциал, личностную активность, самостоятельность.

Таким образом, разработанная нами программа профилактики синдрома профессионального выгорания направлена на снижение эмоциональной напряженности сотрудников ФКУ ИК-№2, на содействие сплоченности коллектива управления, создание благоприятных условий для труда и отдыха.



## Заключение

В результате выполнения исследования поставленные задачи были решены, цель работы достигнута и сделаны следующие выводы.

Функциональные обязанности сотрудников ФКУ ИК-№2 (за исключением сотрудников отдела по воспитательной работе) не предполагают интенсивного общения с осужденными. Следовательно, профессиональное выгорание не является усталостью от профессионального общения, а, скорее, представляет собой выработанное субъектом труда средство защиты, субъективно позволяющее: сохранить перед осужденными статус «находящегося по ту сторону закона»; не воспринимать близко негативную реальность; сохранить положительную личностную и профессиональную самооценку; экономно расходовать собственные ресурсы.

Профессиональная деятельность в ФКУ ИК-№2 часто сопровождается эмоциональными переживаниями, повышенным уровнем тревожности и стрессами, что приводит к нарушению внутреннего баланса организма и снижению успешности выполняемой деятельности.

Феномен профессионального выгорания тесно связан с профессиональным становлением личности сотрудника уголовно-исполнительной системы и результатом этого процесса может быть как формирование профессионала высокого класса, так и развитие негативных деформаций личности, снижающих эффективность трудовой деятельности.

В процессе написания дипломной работы нами было проведено исследование особенностей профессионального выгорания сотрудников ФКУ ИК-№2.

Для диагностики профессионального выгорания у сотрудников исправительной колонии нами были использованы «Методика диагностики уровня эмоционального состояния В.В. Бойко и «Опросник для выявления выгорания», адаптированный» Н.Е. Водопьяновой.

В результате проведенного исследования синдрома профессионального

выгорания у сотрудников ФКУ ИК-№2 мы пришли к следующим выводам:

1) исходя из полученных результатов, следует отметить, что 49,2 % оперативных сотрудников имеют выраженные симптомы синдрома профессионального выгорания (критерием явились сформированные фазы выгорания по методике Бойко и высокий показатель субшкал выгорания по методике Водопьяновой);

2) профессиональное выгорание у сотрудников ФКУ ИК-№2 способствует проявлению профессионально-личностных изменений, которые свойственны 1/3 обследованных сотрудников и проявляются в большей раздражительности, вспыльчивости, затруднениях взаимоотношений с окружающими, более жестком отношении к осужденным, возникновении преимущественно материальных мотивов деятельности, формальном исполнении своих должностных обязанностей, склонности к алкоголизации;

3) сотрудники с выявленным синдромом (10,2 %) за время прохождения службы в три раза чаще попадали в ситуации, угрожающие жизни, по сравнению с сотрудниками без такого синдрома (3,4 %) и почти в 2 раза чаще – в ситуации получения опасного ранения, травмы (8,5 и 5,1 %);

4) сотрудникам с синдромом профессионального выгорания в отличие от сотрудников без синдрома были свойственны: обособленность, отчужденность, конфликтность, незрелость, непостоянство, суровость, жесткость, импульсивность, низкий самоконтроль поведения;

5) организация ранней диагностики и профилактики профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы будет способствовать предупреждению развития профессиональной деформации.

С учетом полученных результатов можно сказать, что 50,0% обследованных сотрудников ФКУ ИК-№2 имели выраженные симптомы профессионального выгорания.

На основании полученных результатов диагностики профессионального выгорания сотрудников ФКУ ИК-№2, мы пришли к выводу о необходимости

разработки программы профилактики профессионального выгорания, которая на сегодняшний день отсутствует в исследуемом учреждении.

В ходе исследования нами была разработана программа профилактики синдрома профессионального выгорания «Как «не сгореть» на работе?», направленная на:

1) повышение эмоциональной устойчивости работников и их готовность к психологическим нагрузкам в профессиональной деятельности;

2) снижение уровня тревожности у сотрудников исправительной колонии и численности работников, готовых отказаться от профессиональной деятельности для сохранения физического и психического здоровья;

3) повышение производительности труда.

Таким образом, использование данной программы, по борьбе с профессиональным выгоранием сотрудников ФКУ ИК-№2, а также активное взаимодействие всех служб исправительной колонии, направление на достижение конечной цели по снижению риска профессионального выгорания способно принести значительные результаты. Немаловажную роль в этом процессе играет активная позиция и заинтересованность в работе социального работника. Следовательно, гипотеза, заявленная в начале работы, подтверждена теоретическими и практическими основаниями.

## Список использованных источников

1. Абаабков В.А., Перре М. Адаптация к стрессу: основы теории, диагностики, терапии. СПб.: Речь, 2004. 166 с.
2. Алферов Ю.А., Козюля В.Г. Дезадаптация и стрессоустойчивость человека в преступной среде. М.: Домодедово, 1996. 111 с.
3. Аминов А.Н. Российская энциклопедия социальной работы // Синдром эмоционального сгорания. М., 1997. 365 с.
4. Антонян Ю.М., Быков А.В. Исправление осужденных: монография. Тверь: ФКУ НИИИТ ФСИН России, 2014. 331 с.
5. Баламут А.Н. Осужденные к пожизненному лишению свободы и пути оказания им психологической помощи: монография. М., 2009. 198 с.
6. Барабанов Н.П. Взаимодействие структурных подразделений исправительных учреждений по предупреждению нарушений осужденными установленного порядка отбывания наказания и преступлений (теоретический, организационный, криминологический и правовой аспекты): монография. Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2006. 228 с.
7. Баранаускене И., Валайкене А. Влияние стресса на удовлетворенность работой сотрудников исправительных учреждений // Нац. психол. журн. 2011. № 1 (5). С. 66-69.
8. Беляева Л.И. Психологические особенности экстремальных ситуаций правоохранительной деятельности / Под. ред. А.М. Столяренко. М., 2001. 600 с.
9. Березенцева Е.А. Профессиональный стресс как источник профессионального выгорания // Управление образованием: теория и практика, 2014. № 4 (16). С. 162-170.
10. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: ПЕР СЭ, 2006. 528 с.
11. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб: Питер, 2005. 156 с.
12. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других.

М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1996. 472 с.

13. Борисова М.Б. Профессиональное выгорание: факторы, динамика, профилактика // Актуальные проблемы науки: ИГУМО и ИТ как исследовательский центр, 2013. Т. 1. №1. С. 181-186.

14. Бочарова Ю.Ю. Профессиональное сознание как фактор профилактики эмоционального выгорания специалиста социальной сферы // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева, 2011. Т. 1. № 3. С. 47-52.

15. Бурькин В.М. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел : метод. пособие. М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2004. 144 с.

16. Бурькин В.М. Профилактика самоубийств среди сотрудников органов внутренних дел: метод. пособие. М.: ГУК МВД России, 2004. 211 с.

17. Водопьянова Н.Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда: автореф. дис. ... д-ра псих. наук. Санкт-Петербург, 2014 . 205 с.

18. Водопьянова Н.Е., Густелёва А.Н. Воспринимаемая самооффективность и ресурсообеспеченность как факторы, препятствующие профессиональному выгоранию // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология, 2013. № 4. С. 23-30.

19. Водопьянова Н.Е., Никифоров Г.С., Назарян О.Н. Интрасубъективные факторы устойчивости к профессиональному выгоранию преподавателей в условиях реформирования высшей школы в России // Современные исследования социальных проблем, 2013. № 2 (14). С. 162-184.

20. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика, 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. 358 с.

21. Водопьянова Н.Е., Шестакова К.Н. Позитивный подход к противодействию профессиональному выгоранию // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), 2014. № 3 (35). С. 24.

22. Газафарова Р.Р., Ибрагимов У.Ф. Профессиональное выгорание // В сборнике: Взаимодействие науки и общества: проблемы и перспективы сборник статей Международной научно-практической конференции. Научный Центр «Аэтерна». г. Уфа, Республика Башкортостан, 2014. С. 284-286.

23. Глауберман Д. Радость сгорания: как конец света может стать новым началом. М.: Добрая книга, 2004. 368 с.

24. Грузинова А.И. Профессиональное выгорание и методы коррекции // Сборник научных трудов Sworld, 2013. Т. 23. № 3. С. 48-53. Шмелева Н.Б., Денисова О.А. Профессиональное выгорание и деятельность социального работника // Отечественный журнал социальной работы, 2011. № 3. С. 69-71.

25. Гуренкова Т.Н., Елисеева И.Н. методическое руководство по психологическому сопровождению деятельности профессиональных контингентов. М., 2006. 32 с.

26. Гурьева М.В. Профессиональное выгорание сотрудников ОВД // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России, 2011. Т. 51. № 3. С. 175-180.

27. Гурьянова О.В. К вопросу о профессиональном выгорании сотрудников // Личные продажи, 2009. № 3. С. 194-198. Смирнова И.Е. Профессиональное выгорание и здоровье сбережение в трудовой деятельности // Теоретические и прикладные аспекты современной науки, 2014. № 2-2. С. 52-54.

28. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализации индивидуального ресурса профессионального развития. Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2002. 242 с

29. Журавлев А.Л., Сергиенко Е.А. Стресс, выгорание, совладение в современном контексте. М.: Изд-во: «Институт психологии РАН», 2011. 512 с.

30. Ильина Е.С. Экстремальная профессия – сотрудник УИС // Развитие личности. 2002. № 4. С. 169-172.

31. Калашникова С.А. Адекватность профессионального самоопределения и ее проявления в развитии синдрома «профессиональное выгорание» в особых условиях деятельности: дис... канд. псих. наук. Чита, 2004. 175 с.

32. Кмить К.В., Попов Ю.В. Эмоциональное выгорание, не связанное с профессиональным стрессом // Обозрение психиатрии и медицинской психологии им. В.М. Бехтерева, 2013. № 3. С. 3-10.

33. Кокурин А.В. Состояние и перспективы улучшения социально-психологического климата в подразделениях УИС, несущих службу с оружием // Прикладная юридическая психология, 2009. № 1. С. 55-86.

34. Кондратьева О.Г. Профессиональные деформации личности педагогов при формировании синдрома эмоционального выгорания // Российская академия медицинских наук. Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья, 2012. № 2. С. 13-20.

35. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года: утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 г. № 1772-р // Собрание законодательства Рос. Федерации. 2010. № 43. Ст. 5544.

36. Крапивина О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: дис. ... канд. психол. наук. Тамбов, 2004. 117 с.

37. Кубенова Г.С. Синдром эмоционального выгорания: профессиональный стресс // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения, 2010. № 15. С. 88-92.

38. Лебедев А.Н., Камнева Е.В., Буянова С.М. Влияние индивидуально-психологических особенностей на «профессиональное выгорание» сотрудников органов внутренних дел // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета, 2012. № 3 (7). С. 58-63. Куличенко Р.М. Синдром эмоционального «выгорания» как профессиональная проблема социального работника // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки, 2011. № 12-2 (104). С. 547-550.

39. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический

журнал, 2004. № 2. С.75-81.

40. Леонова А.Б., Мотовилина И.А. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений // Психол. журн., 2006. № 2 С. 79–92.

41. Маркарян А.Г. Профессиональное выгорание как следствие профессионального стресса // Ученые записки СПбГМУ им. акад. И.П. Павлова, 2012. Т. XIX. № 3. С. 32-34.

42. Митева И.Ю. Курс управления стрессом. М.: ИКЦ «Март», 2004. 288 с.

43. Мокрецов А.И. Личность осужденного: социальная и психологическая работа с различными категориями лиц, отбывающих наказание : учеб.-метод. пособие. М.: НИИ ФСИН России, 2006. 220 с.

44. Мушастая Н. В. Эмоциональное выгорание как фактор деформации ценностно-смысловой сферы личности в условиях экстремальных ситуаций: дис. ... канд. психол. наук. Ростов н/Д, 2007. 177 с.

45. Неруш Т.Г. Профессиональное выгорание как специфическая форма профессиональной деструкции // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика, 2012. Т. 12. № 3. С. 83-87.

46. Неруш Т.Г. Психологическая структура профессионального выгорания: постановка проблемы // В сборнике: Системогенез учебной и профессиональной деятельности V Всероссийская научно-практическая конференция. Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского; под редакцией Ю.П. Поваренкова, 2011. С. 104-106.

47. Неруш Т.Г., Поваренков Ю.П. Профессиональное выгорание как деструктивная тенденция профессионального развития личности. Саратов, 2012. 189 с.

48. Огородников В. И. Организация работы кадровых служб Федеральной службы исполнения наказаний: курс лекций. Рязань, 2005. 212 с.

49. Орел В.Е. Психологическое изучение влияния профессии на личность / Реферативный сборник избранных работ по грантам в области гуманитарных наук. Екатеринбург, 2006. С.113-115.



50. Осухова Н.Г. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений, 2-е изд., испр. М.: Издательский центр «Академия», 2007. 288 с.
51. Осухова Н.Г. Сгоревшие на работе СПб: Питер, 2005. 196 с.
52. Осухова Н.Г., Кожевникова В.В. Возвращение к жизни: Методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания // Помощь помощнику: социально-психологическое сопровождение социальных работников /Под ред. Н.Г. Осуховой. М.: Изд-во «Амиго-пресс», 2006. С.96-112.
53. Полунина О.В. Увлеченность работой и профессиональное выгорание: особенности взаимосвязей // Психологический журнал, 2009. Т. 30. № 1. С. 73-85.
54. Предупреждение деструктивных форм поведения сотрудников УИС: метод, рек. М.: ОПС ГУИН Минюста России, НИИ УИС Минюста России, 2005. 93 с.
55. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал, 2002. № 3. С.85-95.
56. Самоукина Н.В. Карьера без стресса. СПб.: Питер, 2003. 120 с.
57. Самоукина Н.В. Синдром профессионального выгорания – 12 января 2005 / по материалам интернет-сайтов.
58. Самыкина Н., Сулицкий В. Синдром выгорания у сотрудников пенитенциарной системы // Социальная психология, 2005. № 2 (10). – С. 18.
59. Сочивко Д.В. Преступление и наказание от «А» до «Я» (словарь по пенитенциарной психологии. М.: МПСИ, 2009. 456 с.
60. Стрижак В.И. Особенности профессиональной деятельности сотрудников уголовно – исполнительной системы // Опыт и актуальные проблемы совершенствования психологической службы уголовно-исполнительной системы : материалы науч.-практ. семинара. М., 1999. С. 117.
61. Тимофеев М. Правила борьбы с «выгоранием» // Справочник по управлению персоналом, № 8. 2007. С.70-75.

62. Тропов В.А., Новикова И.А., Сидоров П.И. Особенности синдрома эмоционального выгорания профессионально-личностных изменений у оперативных сотрудников уголовно-исполнительной системы // Экология человека, 2008. № 9. С. 14-18.

63. Уразаева Г.И. Профессиональная деформация сотрудников полиции в аспекте эмоционального выгорания: социально-психологические условия, механизмы, особенности, факторы // Вестник Казанского юридического института МВД России, 2014. № 2 (16). С. 14-20.

64. Ушатиков А.И. Пенитенциарная психология: программа для высших учебных заведений МВД РФ. Рязань: Изд-во Института права и экономики МВД, 1995. 25 с.

65. Ушатиков А.И., Казак Б.Б. Пенитенциарная психология: учеб. пособие. – 2-е изд. Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2003. 758 с.

66. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса. – СПб.: Речь, 2000. 320 с.

67. Филаретов В.А., Данилов В.А., Головченко Н.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания // Вестник НЦБЖД, 2014. № 1 (19). С. 63-66.

68. Филина С. О «синдроме профессионального выгорания» и технике безопасности в работе педагогов и других специалистов социальной сферы // Школьный психолог, 2003. № 36. С.

69. Форманюк Т.В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии, 1994. №6. С. 57-64.

70. Черкасова Е.С., Гришин О.В., Турсин Ю.А. Профессиональный стресс как причина формирования синдрома эмоционального выгорания у сотрудников следственного комитета РФ // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Право, 2012. Т. 8. № 2. С. 148-158.

71. Черкасова М.А. Теоретические подходы к выявлению сущности понятия «профессиональное выгорание» // Вестник института: преступление,

наказание, исправление, 2011. № 15. С. 54-56.

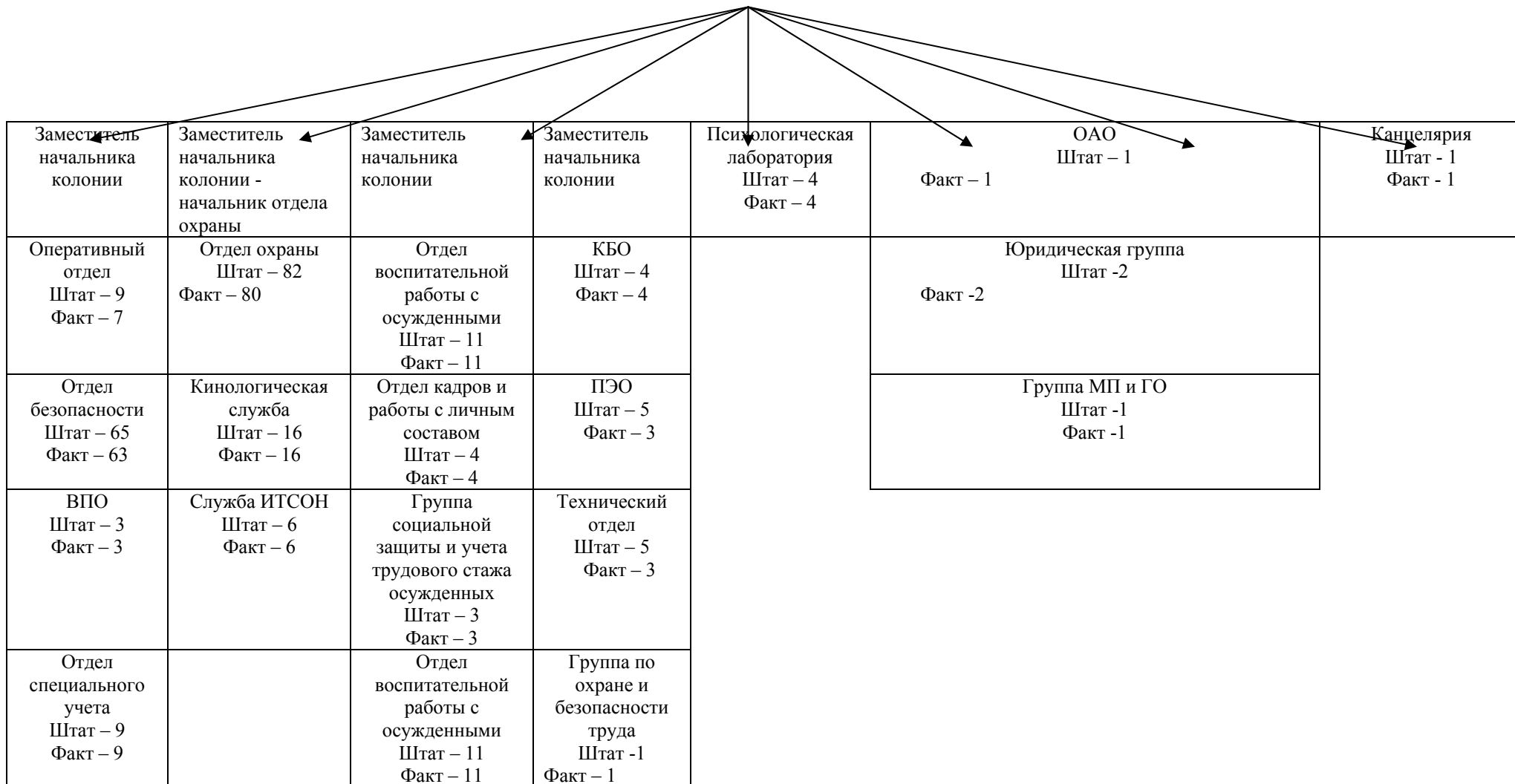
72. Чернисс К. Профессиональное выгорание: беспокойство за работников и боссов растет. [Электронный ресурс] // Режим доступа: [www.edinorog.boom.ru](http://www.edinorog.boom.ru). Дата обращения: 25.01.2015.

73. Чуркина Ю.А., Симонова Н.Н. Профессиональное выгорание в разнотипных профессиях // В сборнике: Психология и современный мир материалы Международной научной конференции.... Федеральное агентство по образованию, Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Поморский государственный университет им. М. В. Ломоносова», Факультет психологии; сост. и отв. ред. Е. В. Казакова. Архангельск, 2009. С. 215-217.

74. Шихова А.П. Профессиональное выгорание сотрудников специализированных подразделений дознания органов внутренних дел // Вестник психотерапии, 2009. № 32. С. 78-84.

**Схема организационно-управленческой структуры учреждения**

НАЧАЛЬНИК ФКУ ИК-2



АНКЕТА

Уважаемый сотрудник,

Вам предлагается ответить на ряд вопросов, касающихся той профессиональной деятельности, которую Вы выполняете. Отвечать на вопросы необходимо только «ВЕРНО» или «НЕ ВЕРНО».

|   |   |
|---|---|
| <p>1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>10. Моя работа притупляет эмоции.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> | <p>17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.</p> |
|---|---|

|   |  |
|---|--|
| <p>12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p>   | <p>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: "Не делай людям добра, не получишь зла".<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p>   |
| <p>33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>34. Я очень переживаю за свою работу.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>42. Я разделяю деловых партнеров</p> | <p>53. На протяжении последнего года была жалоба (жалобы) в мой адрес со стороны партнера(-ов).<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>56. Я часто работаю через силу.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: "Не трать нервы, береги здоровье".<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>(субъектов деятельности) хуже, чем обычно.<br/>1. Верно. 2. Не верно.</p> <p>43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>50. Успехи в работе вдохновляют меня.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>52. Я потерял покой из-за работы.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> | <p>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства: 1. Верно.2. Не верно.</p> |
| <p>73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>75. Моя карьера сложилась удачно.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>78. Я одобряю коллег, которые полностью</p>   | <p>79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) на общении с домашними и друзьями.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.<br/>1. Верно.2. Не верно.</p> <p>83. Работа с людьми плохо повлияла на меня</p>  |

АНКЕТА

Уважаемый сотрудник!

Пожалуйста, внимательно прочитайте и отметьте то утверждение, которое в большей степени соответствует Вашему мнению.

1. Ваши ФИО: \_\_\_\_\_
2. Дата рождения: \_\_\_\_\_
3. Стаж работы в УИС: \_\_\_\_\_
4. Стаж работы в должности: \_\_\_\_\_
5. Каким источникам профессионального стресса подвержены сотрудники УИС?

| <b>Организационные факторы:</b>   | <b>Социальные факторы:</b>  | <b>Личностные факторы:</b>  |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– система единоначалия, авторитарный стиль управления организацией;</li> <li>– противоречивость инструкций, указаний;</li> <li>– отсутствие обратной связи о результатах деятельности;</li> <li>– недостаточная профессиональная подготовка;</li> <li>– сменный режим работы, суточные дежурства;</li> <li>– дополнительная нагрузка;</li> <li>– недостаточное благоустройство и оснащение рабочих мест;</li> <li>– риск для жизни и здоровья;</li> <li>– ответственность, сложность заданий;</li> <li>– недостаток времени для выполнения заданий;</li> <li>– монотонная работа;</li> <li>– нерешенные социальные вопросы;</li> <li>– низкое материальное стимулирование;</li> <li>– информационная нагрузка</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– недостаточная совместимость, сплоченность коллектива;</li> <li>– межличностные конфликты;</li> <li>– нестабильный психологический климат;</li> <li>– конкуренция;</li> <li>– недоверие, слухи, сплетни;</li> <li>– недостаточное общественное признание, одобрение;</li> <li>– низкая ответственность сотрудников за результаты труда;</li> <li>– большой стаж работы в одной организации;</li> <li>– другое (напишите)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– недостаточный уровень профессиональных знаний;</li> <li>– недостаточный профессиональный опыт;</li> <li>– болезненная зависимость от работы – «трудоголизм»;</li> <li>– кризисы карьеры;</li> <li>– неоправданные ожидания от работы;</li> <li>– нравственная незрелость;</li> <li>– нервно – психическая неустойчивость;</li> <li>– повышенная агрессивность, раздражительность;</li> <li>– низкая толерантность (нетерпимость к окружающим людям и их поступкам);</li> <li>– неумение наладить взаимоотношения с коллегами;</li> <li>– низкая самооценка;</li> <li>– неудовлетворенность профессиональным ростом;</li> <li>– вредные привычки;</li> <li>– другое (напишите)</li> </ul> |



Уважаемый сотрудник!

Ответьте, пожалуйста, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике.

Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте Ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

Текст опросника

|  | Никогда | Очень редко | Иногда | Часто | Очень часто | Каждый день |
|--|---------|-------------|--------|-------|-------------|-------------|
| 1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным   |         |             |        |       |             |             |
| 2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон»   |         |             |        |       |             |             |
| 3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу   |         |             |        |       |             |             |
| 4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела                                       |         |             |        |       |             |             |
| 5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами без теплоты и расположения к ним   |         |             |        |       |             |             |
| 6. После работы мне на некоторое время хочется уединиться  |         |             |        |       |             |             |
| 7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами                             |         |             |        |       |             |             |
| 8. Я чувствую угнетенность и апатию  |         |             |        |       |             |             |
| 9. Я уверена, что моя работа нужна людям   |         |             |        |       |             |             |
| 10. В последнее время я стала более черствой по отношению к тем, с кем я работаю   |         |             |        |       |             |             |
| 11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня  |         |             |        |       |             |             |
| 12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление  |         |             |        |       |             |             |
| 13. Моя работа все больше меня разочаровывает  |         |             |        |       |             |             |
| 14. Мне кажется, что я слишком много работаю   |         |             |        |       |             |             |
| 15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегам                    |         |             |        |       |             |             |
| 16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех   |         |             |        |       |             |             |
| 17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе  |         |             |        |       |             |             |
| 18. Во время работы я чувствую приятное оживление  |         |             |        |       |             |             |
| 19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного  |         |             |        |       |             |             |
| 20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе  |         |             |        |       |             |             |
| 21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами  |         |             |        |       |             |             |
| 22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей. |         |             |        |       |             |             |

ТЕСТ НА ВЫЯВЛЕНИЕ СИНДРОМА ПСИХИЛОГИЧЕСКОГО ВЫГОРАВНИЯ

Уважаемый сотрудник!

Внимательно прочитайте каждое утверждение и решите, насколько оно верно по отношению к Вам. Если у Вас **ОЧЕНЬ РЕДКО** возникала подобная мысль или чувство, на специальном бланке напротив порядкового номера утверждения поставьте галочку или крестик в клетку колонки "Очень редко". Если подобная мысль возникает у Вас **РЕДКО**, то поставьте галочку или крестик в колонке "редко". Таким же образом отмечайте свои ответы в колонках «Часто» и «Очень часто». Пожалуйста, помните, что Вы высказываете собственное мнение и, поэтому здесь не может быть «плохих» или «хороших», «правильных» или «неправильных» ответов. Постарайтесь долго не задумываться над выбором ответа.

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>1. Я легко раздражаюсь</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>2. Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>3. Меня не беспокоит, что думают коллеги о моей работе.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>4. Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>5. Меня мучает бессонница.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>6. Думаю, что если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>7. Я работаю с большим напряжением.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> </ol> | <p>25. Я устаю все время стараться.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>26. Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>27. Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>28. Я испытываю удовлетворение своим профессиональным выбором так же, как и в начале карьеры.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>29. Я чувствую физическое напряжение, усталость.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>30. Я чувствую, что начинаю испытывать безразличие к своим коллегам.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>31. Работа эмоционально выматывает меня.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> </ol> | <p>49. Я чувствую себя измотанным.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>50. Я думаю, что своим трудом я приношу людям пользу.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>51. Я сомневаюсь в своих способностях.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>52. Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>53. Выполнение повседневных дел для меня - источник удовольствия и удовлетворения.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>54. Я не вижу смысла в том, что делаю на работе.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> <li>4. Очень часто</li> </ol> <p>55. Я чувствую удовлетворение от выбранной мною профессии</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень редко</li> <li>2. Редко</li> <li>3. Часто</li> </ol> |
|---|---|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>4. Очень часто</p> <p>8. Моя работа приносит мне удовлетворение</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> | <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>32. Я использую лекарства для улучшения самочувствия.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> | <p>4. Очень часто</p> <p>56. Мне хочется «плюнуть» на все.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> |
|--|--|--|

Продолжение Приложения 5

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>4. Очень часто</p> <p>9. Чувствую, что работа с людьми изматывает меня</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>10. Думаю, что моя работа важна</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>11. Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>12. Я доволен профессией, которую выбрал</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>13. Непонятливость моих коллег раздражает меня.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>14. Я эмоционально устаю на работе.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>15. Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>16. Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>17. Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе.</p> <p>1. Очень редко</p> | <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>33. Меня интересуют результаты работы моих коллег.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>34. Утром мне трудно вставать и идти на работу.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>35. На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>36. Нагрузка на работе практически невыносима для меня.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>37. Я ощущаю радость, помогая окружающим меня людям.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>38. Я чувствую, что стал более безразличным по отношению к своей работе.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>39. Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>40. Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>41. Мне нравится моя работа.</p> | <p>57. Я жалуюсь на здоровье без четко определенных симптомов</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>58. Я доволен своим положением на работе и в обществе.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>59. Я мечтаю иметь работу, отнимающую мало времени и сил.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>60. Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>61. Я сомневаюсь в значимости своей работы.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>62. Испытываю чувство энтузиазма по отношению к работе.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>63. Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные домашние обязанности</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>64. Считаю, что я вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе.</p> <p>1. Очень редко</p> <p>2. Редко</p> <p>3. Часто</p> <p>4. Очень часто</p> <p>65. Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю.</p> |
|--|--|--|

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>18. Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе.</p> | <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>42. У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не</p> | <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>66. Мне буквально приходится заставлять себя работать.</p> |
|---|--|--|

Продолжение Приложения 5

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>19. Для меня важно преуспевать на работе.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>20. Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>21. Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>22. У меня не хватает времени на мою семью и личную жизнь</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>23. Я полон оптимизма по отношению к своей работе</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>24. Мне нравится моя работа.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> | <p>защищен.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>43. Меня раздражает поведение моих коллег.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>44. Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>45. Меня охватывает желание все бросить и уйти с рабочего места.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>46. Я замечаю, что становлюсь более черствым по отношению к людям.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>47. Я чувствую эмоциональное напряжение.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>48. Мне кажется, что я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> | <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>67. Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>68. Мне нравится отдавать работе все свои силы.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>69. Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>70. Я отношусь к своей работе без прежнего энтузиазма.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>71. Верю, что способен выполнить все, что задумано</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> <p>72. У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих коллег.</p> <p>1. Очень редко<br/>2. Редко<br/>3. Часто<br/>4. Очень часто</p> |
|--|---|--|

Тренинг «Профилактика профессионального выгорания»

**I часть**

*Цель: включение в работу, снятие накопившегося напряжения; сплочение, создание группового доверия и принятия.*

**1. Упражнения на знакомство**

**Упражнение «Эхо»**

Каждый по кругу называет свое имя, сопровождая его жестом или движением всего тела, а группа, как эхо, повторяет это все за ним.

**Упражнение «Наши ожидания»**

*Цель: выявление ожиданий участников. Корректировка запроса.*

Каждый из нас чего-то ожидает от нового дела. Что Вы ждете от этого тренинга? (Каждый участник записывает свои ожидания в правой колонке на листке)

Что Вы готовы вложить в тренинг? (Каждый участник записывает в правой части листа свой вклад в тренинг)

Участники по кругу зачитывают свои ожидания от тренинга и вклад.

То, что мы с Вами записали, безусловно, может изменяться на протяжении всего тренинга. Возможно, вы получите то, чего не ожидали. Многое также будет зависеть от вашей активности. В конце тренинга у нас с Вами будет возможность проанализировать свои ожидания.

**2. Упражнения на сплочение группы, формирование доверия**

**Упражнение «Единый ритм»**

Участники группы один за другим, а потом все вместе в едином темпе исполняют определенный ритм, заданный ведущим.

**Упражнение «Подчеркивание общности»**

Упражнение проводится в кругу с мячом. Участник, бросающий мяч другому, должен назвать психологическое качество, которое объединяет его с тем человеком, кому он бросает мяч. При этом он начинает свою фразу словами: «Я думаю, нас с тобой объединяет...», и называет это качество, например: «Мы с тобой одинаково общительны»; «Мне кажется, мы оба бываем несколько прямолинейны». Тот, кто получает мяч, отвечает: «Я согласен», если он действительно согласен, или: «Я подумаю», если не согласен. Тот, к кому попал мяч, продолжает упражнение, передавая мяч кому-нибудь другому, и так до тех пор, пока каждый не получит мяч.

**Упражнение «Подчеркивание значимости»**

Упражнение выполняется в кругу с мячом. Участникам предлагается подумать и отыскать у своих коллег качества, вызывающие восхищение, уважение, симпатию. Обращение к своему

коллеге начинается со слов: «Таня, мне в тебе нравится...» – и называется то личностное качество, которое было найдено. Таня, в свою очередь, должна назвать то чувство, которое возникло у нее в ответ на эти слова. Затем упражнение продолжает кто-либо другой из участников. И так до тех пор, пока каждый не выскажется.

## **II часть**

*Цель: осознание и принятие своих чувств; работа с негативными чувствами; освоение эффективных способов снятия внутреннего напряжения, приемов саморегуляции.*

### **1. Упражнения на осознание и принятие своих чувств**

#### **Упражнение «Чувство»**

Участники пишут на листах бумаги какое-либо чувство. Карточки собираются и перетасовываются. Затем каждый участник выбирает любую карточку. Ему необходимо изобразить то чувство, которое написано на ней. Показ может быть мимическим или пантомимическим. Остальные высказываются о восприятии этого показа.

Ведущий молчит, не раскрывая секрета сразу после первых высказанных догадок. Должны высказаться все участники. Каждый изображает несколько чувств.

Вопросы для обсуждения:

- Воспринимали ли вас адекватно?
- Почему возникали затруднения в определении чувства?
- Расскажите о своих впечатлениях.

#### **Упражнение «Список эмоций»**

Группе предлагается назвать как можно больше слов, обозначающих эмоции. Затем кто-то выходит и изображает эмоцию мимикой и жестами. Все отгадывают. Первый отгадавший показывает свою эмоцию.

Усложнение: Упражнение проводится в кругу. Один человек называет эмоцию — все ее показывают.

Вопросы для обсуждения:

- Какое слово было труднее всего показать?
- У всех ли было одинаковое выражение лица при изображении эмоции? Почему?
- Могут ли люди испытывать одни и те же эмоции и иметь совершенно разное выражение лица? Когда? (Привести пример.)

#### **Упражнение «Передача чувств»**

Участники встают в затылок друг за другом. Последний поворачивает предпоследнего и передает ему мимикой какое-либо чувство (радость, гнев, печаль, удивление и т. п.). Второй

человек должен передать следующему это же чувство. У первого спрашивают, какое чувство он получил, и сравнивают с тем, какое чувство было послано вначале.

### **Упражнение «Ассоциации»**

Какие ассоциации вызывает у Вас слово «работа»

## **2. Освоение способов саморегуляции эмоционального состояния.**

### **Мозговой штурм «Способы саморегуляции в ситуации стресса»**

*Цель: выяснение способов управления своими эмоциями.*

Участники делятся на группы и отвечают на вопрос:

- Как боретесь с негативными эмоциями?

В процессе обсуждения составляется список способов борьбы с негативными эмоциями.

Полученный список корректируется и дополняется тренером группы.

### **Дыхательная гимнастика**

#### ***1. Дыхательные упражнения с успокаивающим эффектом***

##### **Упражнение «Отдых»**

Исходное положение — стоя, выпрямиться, поставить ноги на ширину плеч. Вдох. На выдохе наклониться, расслабив шею и плечи так, чтобы голова и руки свободно свисали к полу. Дышать глубоко, следить за своим дыханием. Находиться в таком положении в течение 1-2 минут. Затем медленно выпрямиться.

##### **Упражнение «Передышка»**

Обычно, когда мы бываем чем-то расстроены, мы начинаем сдерживать дыхание. Высвобождение дыхания — один из способов расслабления. В течение трех минут дышите медленно, спокойно и глубоко. Можете даже закрыть глаза. Наслаждайтесь этим глубоким неторопливым дыханием, представьте, что все ваши неприятности улечиваются.

#### ***2. Дыхательные упражнения с тонизирующим эффектом***

##### **Упражнение «Мобилизующее дыхание»**

Исходное положение – стоя, сидя (спина прямая). Выдохнуть воздух из легких, затем сделать вдох, задержать дыхание на 2 секунды, выдох – такой же продолжительности как вдох. Затем постепенно увеличивайте фазу вдоха. Ниже предложена цифровая запись возможного выполнения данного упражнения. Первой цифрой обозначена продолжительность вдоха, в скобки заключена пауза (задержка дыхания), затем – фаза выдоха:

4 (2) 4, 5 (2) 4; 6 (3) 4; 7 (3) 4; 8 (4) 4;

8 (4) 4, 8 (4) 5; 8 (4) 6; 8 (4) 7; 8 (4) 8;

8 (4) 8; 8 (4) 7; 7 (3) 6; 6 (3) 5; 5 (2) 4.

Дыхание регулируется счетом преподавателя, проводящего занятия, еще лучше с помощью метронома, а дома - мысленным счетом самого занимающегося. Каждый счет приблизительно равен секунде, при ходьбе его удобно приравнивать к скорости шагов.

### **Упражнение «Замок»**

Исходное положение – сидя, корпус выпрямлен, руки на коленях, в положении «замок». Вдох, одновременно руки поднимаются над головой ладонями вперед. Задержка дыхания (2-3 секунды), резкий выдох через рот, руки падают на колени.

### **Упражнение «Голосовая разрядка»**

Сделать выдох, затем медленно глубокий вдох и задержать дыхание. Затем на выдохе выкрикнуть любые слова, пришедшие в голову, а если нет слов – издать резкий звук, например, «Ух!»

### **«Звуковая гимнастика»**

*Цель: знакомство со звуковой гимнастикой, укрепление духа и тела.*

Прежде чем приступить к звуковой гимнастике, ведущий рассказывает о правилах применения: спокойное, расслабленное состояние, стоя, с выпрямленной спиной. Сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук.

Припеваем следующие звуки:

А – воздействует благотворно на весь организм;

Е – воздействует на щитовидную железу;

И – воздействует на мозг, глаза, нос, уши;

О – воздействует на сердце, легкие;

У – воздействует на органы, расположенные в области живота;

Я – воздействует на работу всего организма;

М – воздействует на работу всего организма;

Х – помогает очищению организма;

ХА – помогает повысить настроение.

### **Релаксационное упражнение (техника напряжения и расслабления)**

*Цель: Осознание, нахождение и снятие мышечных зажимов; определение и снятие излишнего напряжения.*

### **Упражнение «Мышечная энергия» (выработка навыков мышечного контроля)**

Инструкция участникам тренинга:

- Согните и изо всех сил напрягите указательный палец правой руки. Проверьте, как распределяется мышечная энергия, куда идет напряжение? В соседние пальцы. А еще? В кисть



руки. А дальше идет? Идет в локоть, в плечо, в шею. И левая рука почему-то напрягается. Проверьте!

- Постарайтесь убрать излишнее напряжение. Держите палец напряженным, но освободите шею. Освободите плечо, потом локоть. Нужно, чтобы рука двигалась свободно. А палец – напряжен, как и прежде! Снимите излишки напряжения с большого пальца. С безымянного... А указательный – напряжен по-прежнему! Снимите напряжение.

- Напрягите левую ногу – как если бы вы вдавливали каблуком гвоздь в пол. Проверьте, как распределена мышечная энергия в теле. Почему напряглась и правая нога? А в спине нет излишков напряжения?

- Встаньте. Наклонитесь. Напрягите спину, как если бы вам положили на спину ящик с большим грузом. Проверьте напряжение в теле.

### **Упражнение «Напряжение – расслабление»**

Участникам предлагается встать прямо и сосредоточить 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 ногами, поясницей, шеей.

### **Телесно-ориентированная терапия: упражнения на снятие излишнего напряжения**

*Цель: Предлагаемые упражнения позволяют прочувствовать свое тело, осознать степень его напряжения, гармонизируют психофизические функции.*

### **Упражнение «Броуновское движение»**

Уникальность этого упражнения заключается в том, что в течение короткого отрезка времени действительно можно снять излишнее мышечное напряжение, обрести свободу и раскованность движений. Участники становятся в круг и начинают, вначале медленно, а затем во все убыстряющемся темпе двигаться навстречу друг другу, стараясь избежать столкновения. Дойдя до границы круга, они разворачиваются и выполняют движение по обратной траектории.

Задание имеет несколько уровней сложности: на первом этапе перемещение осуществляется с открытыми глазами лицом друг к другу. Постепенно движение убыстряется и переходит в бег; в работу вовлекаются руки, которые помогают участникам лавировать. На втором этапе упражнения они движутся спиной друг к другу, изредка поворачивая голову для ориентации в пространстве. На третьем — движение по траектории совершается в процессе вращения. На четвертом - все предыдущие задания выполняются с закрытыми глазами.

Для безопасности перемещения руки участников группы чуть выдвинуты вперед на уровне груди, и движение с закрытыми глазами осуществляется в малых группах по 3-5 человек. Выбор характера движения определяет ведущий, наблюдая за эффективностью работы группы и корректируя ошибки каждого из участников. Нарabотка навыка перемещения в хаотичной,

неопределенной, постоянно меняющейся обстановке производится в течение нескольких занятий. Внимание ведущего должно быть сконцентрировано, в первую очередь, на безопасности движения участников группы.

### **Медитация**

*Цель: снятие эмоционального напряжения, умение останавливать поток мыслей;* Медитация представляет собой состояние, при котором достигается высшая степень концентрации внимания или же, наоборот, полное его рассредоточение.

Использование медитативных техник приводит к формированию внутриспсихических барьеров, которые могут дезактивировать действия отрицательных раздражителей, способствует положительной перестройке и укреплению психических функций, связанных с эмоционально-волевой сферой человека.

С точки зрения психологии ведущим моментом этого состояния является временное выключение комплекса психических процессов, составляющих сущность сознания, памяти. При выполнении медитации соблюдаются следующие правила: уединение; удобная, но не расслабляющая поза.

С участниками группы разбираются варианты медитационных упражнений:

Одно из упражнений (по выбору) или все упражнения по группам прорабатываются 5-10 минут. После выполнения – обсуждение.

#### **Упражнение «Сосредоточение на эмоциях и настроении»**

Инструкция преподавателя: Сосредоточьтесь на внутренней речи. Остановите внутреннюю речь.

Сосредоточьтесь на настроении. Оцените свое настроение. Какое оно? Хорошее, плохое, среднее, веселое, грустное, приподнятое?

А теперь сосредоточьтесь на ваших эмоциях, попытайтесь представить себя в радостном, веселом эмоциональном состоянии. Вспомните радостные события вашей жизни.

Выходим из состояния релаксации.

Рефлексия вашего эмоционального состояния.

### **III часть**

*Цель: развитие позитивного самовосприятия, осознание особенностей самовосприятия и восприятия себя другими*

**1. Упражнения на развитие позитивного самовосприятия, на осознание особенностей самовосприятия и восприятия себя другими**

#### **Упражнение «Кинопроба» (на развитие чувства собственной значимости)**

1. Перечислите пять моментов своей жизни, которыми вы гордитесь.

2. Выберите в своем списке одно достижение, которым вы гордитесь больше всего.
3. Встаньте и произнесите, обращаясь ко всем: «Я не хочу хвастаться, но...», и дополните фразу словами о своем достижении.

Вопросы для обсуждения:

- Что вы чувствовали, делясь своими достижениями?
- Как вам кажется, в момент вашего выступления другие испытывали то же, что и вы? Почему?

#### **Упражнение «Достоинства»**

Участники располагаются по кругу. Каждый по часовой стрелке называет свои достоинства, а затем повторяет достоинства других в том порядке, в котором те назывались.

#### **Упражнение «Чемодан»**

Один из членов группы выходит из комнаты, а остальные начинают собирать ему в дальнюю дорогу «чемодан». В этот «чемодан» набирается то, что, по мнению группы, поможет человеку в личном и профессиональном росте, все положительные характеристики, которые группа особенно ценит в нем. Но обязательно указывается и то, что мешает человеку, его отрицательные проявления, над чем ему необходимо активно поработать.

Выбирается «секретарь». Он делит лист вертикально пополам, на одной стороне ставится знак «+», на другой «-». Для хорошего «чемодана» нужно не менее 5-7 характеристик с той и другой стороны. Затем входит член группы, и ему зачитывается и передается этот список.

#### **IV часть**

*Цель: установление обратной связи, анализ опыта, полученного в группе.*

#### **Упражнение «Пожелание по кругу»**

Все сидят в кругу, и каждый по кругу высказывает свои пожелания сначала одному, затем другому и так всем участникам тренинга.

#### **Рефлексия «Мне сегодня...»**

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

Подведение итогов занятия.