

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»

Т.А. Болдырева

ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ ЛИЧНОСТИ

Учебно-методическое пособие

Рекомендовано ученым советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» для обучающихся по образовательной программе высшего образования по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

Оренбург
2017

УДК 159.923 (075.8)
ББК 88.802я73
Б 79

Рецензент – кандидат психологических наук, доцент кафедры управления персоналом, сервиса и туризма ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет» С.В. Гуленина.

Болдырева, Т.А.
Б 79 Диагностика профессиональных деструкций личности: учебно-методическое пособие / Т.А. Болдырева; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2017. – 182 с.
ISBN 978-5-7410-1704-3

В учебно-методическом пособии рассмотрены общие и частные аспекты профессиональных деструкций личности, описаны психодиагностические методики, предназначенные для выявления профессиональных деструкций личности у сотрудников правоохранительных органов. Учебно-методическое пособие содержит тестовые задания и задачи для формирования у студентов навыков выявления и дифференциации профессиональных деструкций личности сотрудников правоохранительных органов.

Учебно-методическое пособие разработано для преподавания курсов «Психологическое обеспечение служебной деятельности» и «Организация воспитательной работы с личным составом».

Учебно-методическое пособие предназначено для студентов - психологов, преподавателей психологии, а также практических психологов.

УДК 159.923 (075.8)
ББК 88.802я73

ISBN 978-5-7410-1704-3

© Болдырева, Т.А., 2017
© ОГУ, 2017

Содержание

Введение	4
1 Общие теории профессиональных деформаций личности	8
1.1 Список литературы для подготовки к тестированию по теме «Общие теории профессиональных деформаций личности».....	22
1.2 Тестовые задания по теме «Общие теории профессиональных деформаций личности».....	22
1.3 Задачи по квалификации профессиональных деформаций (деструкций) личности.....	43
2 Профессиональные деструкции сотрудников правоохранительных органов	56
2.1 Список литературы для подготовки к тестированию по теме «Профессиональные деструкции у сотрудников правоохранительных органов».....	69
2.2 Тестовые задания по теме «Профессиональные деструкции сотрудников правоохранительных органов».....	69
2.3 Методы и методики выявления профессиональных деструкций личности у сотрудников правоохранительных органов.....	83
2.4 Задачи на выявление профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов	92
3 Эмоциональное выгорание	97
3.1 Список литературы для подготовки к тестированию по теме «Эмоциональное выгорание».....	100
3.2 Тестовые задания по теме «Эмоциональное выгорание».....	101
3.3 Психодиагностические методы и методики выявления эмоционального выгорания	119
3.4 Задачи для дифференциации эмоционального выгорания от сходных состояний	126
4 Феномен недоверия	133
4.1 Список литературы для подготовки к тестированию по теме «Феномен недоверия».....	138
4.2 Тестовые задания по теме «Феномен недоверия».....	139
4.3 Психодиагностические методы и методики выявления феномена недоверия.....	146
4.4 Задачи на выявление и дифференциацию феномена недоверия.....	157
Заключение.....	165
Список использованных источников.....	167
Приложение А (справочное) Ответы на тестовые задания	173
Приложение Б (справочное) Ответы на задачи.....	175
Приложение В (справочное) Рекомендуемый перечень методик для диагностики профессиональных деструкций личности	179

Введение

Профессиональные деструкции личности – явление широко обсуждаемое, но, возможно, именно в силу многовекторности проводимых исследований, не получившее до настоящего времени исчерпывающего определения и научного описания.

Так, эмоциональное выгорание довольно активно изучается в отечественной психологии. Однако единства в обозначении психического состояния субъекта профессиональной деятельности, которое характеризуется триадой основных симптомов: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция собственных достижений, – не существует. По данным РИНЦ на январь 2017 года рассматриваемому синдрому было посвящено 5023 публикации, из них в 2081 публикации (41%) данное явление называется профессиональным выгоранием, в 57 (1,1%) – профессиональным сгоранием, в 8 (0,2 %) – психическим сгоранием, в 453 (9%) психическим выгоранием и в 2424 (48%) – эмоциональным выгоранием. Отмечается широкий диапазон представлений психологов о месте эмоционального выгорания в структуре психических явлений; его категориальная отнесенность остаётся дискуссионным вопросом.

Феномен недоверия сравнительно недавно был выделен в качестве предмета изучения. С 2001 года феномен недоверия стал рассматриваться как социальный феномен, а начиная с 2008 года А.Б. Купрейченко с соавторами публикует ряд исследований, посвященных психологическому содержанию доверия и недоверия. Собственно как профессиональная деструкция феномен недоверия был выделен прежде всего у сотрудников правоохранительных органов. Основное содержание феномена недоверия составляет стереотипизация представлений об окружающих в сторону доминирования недоверия. Феномен недоверия, таким образом, является малоизученным явлением, но разработка программ выявления и предупреждения его представляется важной прикладной задачей.

Например, в проведенных нами исследованиях было выявлено, что феномен недоверия проявляется у 24 – 64% сотрудников уголовно-исполнительной системы, государственных и муниципальных служащих, сотрудников следственного комитета, судей со стажем 3 – 15 лет. Примечательно, что чаще феномен недоверия проявляется у тех людей, от работы которых во многом зависит не только судьба отдельного человека, но и качество жизни общества в целом. К этой категории можно отнести судей, государственных и/или муниципальных служащих. [41, 42, 43, 44]

Примечательно, что стереотипизация представлений об окружающих людях, как о не заслуживающих доверия, довольно часто встречается в психологической литературе. Например, в описаниях таких явлений, как бюрократизм, профессиональный догматизм, профессиональный инструментализм, – можно найти элементы подозрительных стереотипов в отношении людей, с которыми специалист взаимодействует по долгу службы. То есть, в отношении феномена недоверия мы также можем отметить отсутствие терминологического единства.

Эклектичность исследований характерна не только для отдельных феноменов профессиональных деформаций/деструкций, но и в целом для этой активно развивающейся отрасли психологии. Зачастую разнородные по своей этиологии и патогенезу явления объединяются и рассматриваются как однородные, несмотря на то, что их сходство определяется лишь тем, что они каким-либо образом оказываются ассоциированными с профессиональной деятельностью человека. Если учесть, что профессиональная деятельность является, с точки зрения психологии развития, ведущим видом деятельности в период взрослости, то возникает дополнительная область исследований: дифференциация профессиональных деструкций от патологических состояний личности, так как последние будут проявляться во всех сферах жизнедеятельности человека, не исключая и деятельность трудовую.

Перечисленные проблемы, тем не менее, не отменяют практической работы с профессиональными деструкциями. Сохранение и поддержание

профессионального здоровья сотрудников обеспечивает экономическую целесообразность инвестиций в непрерывное обучение сотрудников, личного состава подразделений правоохранительных органов. Обобщённый опыт психологической работы по предупреждению, выявлению и психологической коррекции профессиональной деструкции и лег в основу настоящего учебно-методического пособия.

Учебно-методическое пособие «Диагностика профессиональных деструкций личности» предназначено для студентов специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности. Представленный материал нацелен на формирование одной из важнейших профессиональных компетенций: «способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации». [39, с. 11]

Данная компетенция предполагает, что студент к моменту её формирования уже владеет представлениями о нормальном и патологическом паттерне социально-психологического функционирования человека, понимает сущность проблемы дифференциации нормы и патологии психического здоровья, в достаточной мере обладает навыками работы с основными типами психодиагностических методик, накопил опыт составления психодиагностических заключений, способен при описании человека (сотрудника) и его состояния учесть данные, полученные с помощью наблюдательных, опросных и проективных методов.

Учебно-методическое пособие ориентировано на самостоятельную работу студентов, которая, тем не менее, не предполагает исключения тесного взаимодействия с преподавателем. Так, предлагаемые в каждой части тестовые задания, преследуют цель проверки (самопроверки) уровня освоения и осознания рекомендуемой в этой же части литературы. Таким образом, обширный и, зачастую, неоднородный с точки зрения понятийного аппарата теоретический

материал может быть обобщён и структурирован. Последнее становится важнейшим условием для понимания предлагаемых моделей диагностики и квалификации тех или иных состояний. Ряд тестовых заданий нацелен на формирование необходимого диапазона представлений о различиях отдельных видов профессиональных деструкций друг от друга и от сходных состояний, что, в свою очередь, создаёт основу для формирования навыков дифференциации профессиональных деструкций от сходных состояний.

Для практической отработки навыков дифференциации профессиональных деструкций от сходных состояний, отдельных видов профессиональных деструкций друг от друга разработаны психодиагностические задачи, которые представляют собой описания реальных случаев из психологической практики.

Учебно-методическое пособие включает в себя описание технологий использования распространенных психодиагностических методик для целей выявления профессиональных деструкций личности. Приводятся схемы психодиагностических исследований и нормативные значения, применение которых по отношению к психодиагностическим случаям, описанным в задачах, позволяет сформировать у студента навыки квалификации профессиональных деструкций в целом или же отдельных феноменов профессиональных деструкций.

В учебно-методическое пособие включены и описания авторских методик: «Тест диагностики профессиональных деструкций личности сотрудников пенитенциарной системы (тест ПДЛП)», комплекса методик для выявления феномена недоверия.

Последовательное выполнение заданий, предложенное в настоящем учебно-методическом пособии, позволит студенту в полной мере освоить умения выявлять профессиональные деструкции и разрабатывать программы по диагностике профессиональных деструкций личности.

1 Общие теории профессиональных деформаций личности

Понятие профессиональных деформаций личности требует уточнения в категориальной структуре современной психологии. Однако можно определить основной компонент сложного по своей структуре понятия – это понятие личности.

Всё многообразие представлений о личности может быть объединено лаконичным определением Б.Г. Ананьева. Согласно данному определению, личность представляет собой прижизненно формируемую в сфере социальных контактов устойчивую систему отношений человека с обществом, обладающую трехкомпонентной структурой, включающей эмоционально-волевой, поведенческий и когнитивный компоненты. [1]

Профессиональные деформации личности, следовательно, представляют собой изменения в перечисленных компонентах личности, ассоциированные с профессиональной деятельностью.

Профессиональная же деятельность в свою очередь включает три неразрывно связанных процесса:

- развитие личности, протекающее в профессиональной деятельности;
- профессиональное становление субъекта профессиональной деятельности;
- карьерное развитие.

Развитие личности в профессии и профессиональное становление дифференцируются как уровни индивидуальности. В трактовке Б.Г. Ананьева, субъект деятельности является уровнем индивидуальности, нижележащим по отношению к личности. Субъектность как уровень индивидуальности формируется на основе индивидуальных свойств (то есть нижележащим по отношению к субъекту является уровень индивида). Личность – это, согласно меткому определению Б.Г. Ананьева «вершина человеческой индивидуальности». Следовательно, личность включает индивидуальные и субъектные свойства человека,

а глубинные взаимосвязи трёх уровней: индивидуного, субъектного и личностного образуют индивидуальность.

Таким образом, субъект профессиональной деятельности – более узкое явление, поскольку ограничивается реализацией и развитием индивидуальных и субъектных свойств в профессиональной деятельности. Личность же, так же, как и развитие личности, не может быть ограничено профессиональной сферой. Развитие личности взрослого осуществляется в профессиональной деятельности как в одном из видов реализуемых деятельностей, но эффект этого процесса профессиональной деятельностью не ограничивается.

Понятие карьеры также относится к числу дискуссионных вопросов не только психологии, но и смежных наук. Остановимся на определении профессиональной карьеры, сформулированном В.А. Толочком, который рассматривает профессиональную карьеру как характеристику «... субъекта квалификационной деятельности», которая отражает динамику профессионализма и должностного продвижения. [38, с. 96]

Профессиональные деформации (деструкции) локализованы прежде всего в личности, однако их возникновение и развитие представляет собой эффект взаимовлияния возникающих под действием разнообразных факторов трудовой деятельности. При этом будем понимать трудовую деятельность как конкретизацию профессиональной деятельности, которая включает, помимо профессиональных знаний, умений, навыков, условий взаимодействия с окружающим миром, заданным профессиональными нормами разного уровня, ещё и конкретные условия реализации таковой. То есть, ко всему перечисленному присоединяются материально-бытовые условия, в которых профессиональная деятельность осуществляется, эргономические характеристики рабочего места, характер межличностных отношений с коллегами и руководством и так далее.

Карьерное развитие отражает влияние условий трудовой деятельности на развитие субъекта профессиональной деятельности, что, в свою очередь, будучи преломлённым сквозь призму успешности социального функционирования

человека, сказывается и на развитии личности, в том числе, и в профессиональной деятельности.

То есть, основная локализация профессиональных деформаций (деструкций) – это личность. Или, используя терминологию коррекционной психологии, в личности локализуются ядерные деформации. Между процессами развития личности в профессии, профессиональным становлением субъекта и карьерным развитием многозначные и разнонаправленные связи. Следовательно, с одной стороны, неблагополучие в процессах профессионального становления субъекта и карьерного развития может стать источником возникновения профессиональных деформаций; с другой стороны, локализованные в личности ядерные деформации (деструкции) трансформируют эти процессы системно.

Следующий важный вопрос категоризации профессиональных деформаций (деструкций) личности обращает к проблеме его соотношении с расстройствами личности.

Профессиональные деформации личности означают выход за пределы нормального социально-психологического функционирования человека, прежде всего, с позиций социальной нормы. Расстройство личности обязательно будет обладать симптомами, которые проявятся, в том числе, и в профессиональной/трудовой деятельности. Однако в этом случае проблемы в реализации трудовой деятельности – это лишь некоторые симптомы из симптомокомплекса того или иного вида расстройств личности. Профессиональная деформация (деструкция) возникает у личности психически здоровой, а проявления её в иных, кроме профессиональной, сферах жизни представляет собой системные нарушения, обладающие компенсаторным значением. Метафора, приведенная А.А. Каргузовой, довольно точно отражает суть обсуждаемых различий: «Профессиональные деформации – это проникновение Я – профессионального в Я – человеческое». [21, с. 50] Расстройства личности же, некоторые симптомы которых проявляются в виде особенностей реализации трудовой деятельности, наоборот: проникновение Я – человеческого в Я – профессиональное.

Правила использования двух терминов «профессиональная деформация» и «профессиональная деструкция» также представляются дискуссионным вопросом. Высказываются самые разнообразные точки зрения, которые, тем не менее, можно свести к трём основным позициям:

1) профессиональные деформации и профессиональные деструкции – это синонимы;

2) профессиональные деформации – это закономерные изменения личности, возникающие как эффект профессионализации, а профессиональные деструкции – это патологический и/или асоциальный вариант профессионализации;

3) профессиональные деформации – это более легкая форма изменений личности, возникающих в связи с реализацией профессиональной деятельности, которые, в отличие от профессиональных деструкций не предполагают нарушений социальных норм, или асоциальности подверженного им человека.

Выбор одной из перечисленных позиций будет во многом обусловлен объяснительной парадигмой возникновения профессиональных деформаций/деструкций, которые существуют в современной психологии.

В понимании профессиональных деформаций/деструкций личности можно выделить три основные парадигмы: деятельностьную, личностно-динамическую и средовую.

Деятельностная парадигма рассматривает профессиональные деформации личности как эффект трансформаций субъекта под влиянием профессиональной деятельности, которую он и осуществляет. Представлена данная парадигма концепцией «нормативного описания деятельности» С.П. Безносова, а также пониманием профессиональных деформаций как переноса усвоенных профессиональных действий на другие, не-профессиональные виды деятельности Р.М. Грановской.

Обратимся к концепции «нормативного описания деятельности» С.П. Безносова. Согласно данной концепции, любая профессиональная деятельность состоит из элементов – деятельностных актов, которые идентичны у

представителей любой профессии. Деятельностный акт состоит из двух пространств: пространства технологии и пространства субъекта.

Пространство технологии включает предмет труда, который посредством применения специфических средств труда и технологий преобразуется в результат труда.

В пространстве субъекта могут быть выделены сознание субъекта профессиональной деятельности, алгоритмы профессиональной деятельности, которыми владеет индивид, способности, благодаря которым субъект собственно и применяет профессиональные технологии. Особое значение в контексте рассмотрения профессиональных деформаций имеют деятельностные нормы.

Любой компонент и пространства технологии, и пространства субъекта может служить источников профессиональной деформации.

Профессиональные деформации возникают как результат «процесса согласования, борьбы или конфликта между субъектом и личностью как компонентами единой структуры индивидуальности». [2, с. 12].

С.П. Безносков выделяет неспецифические факторы развития профессиональных деформаций. К их числу относятся:

- 1) объективная разделённость социального труда;
- 2) принципиальная ограниченность ресурсов отдельного человека;
- 3) влияние предмета труда на психику субъекта деятельности;
- 4) усвоенная профессиональная технология;
- 5) влияние средств труда на личность;
- 6) недостаточная определённость профессиональных норм.

Таким образом, возникновение профессиональных деформаций у представителей тех или иных профессий наиболее вероятно в том случае, если какие-либо из перечисленных факторов представлены в большей степени.

То есть, формирование профессиональных деформаций скорее неизбежно, однако их выраженность пропорциональна представленности провоцирующих факторов в профессиональной деятельности. Наиболее патогенным значением

обладает последний фактор – недостаточная определённая профессиональных норм.

Если профессиональные нормы размыты, не могут быть с одинаковой успешностью применены к наиболее типовым ситуациям, возникающим в профессиональной деятельности, субъект всякий раз вынужден самостоятельно определять цель, план, технологию, программу, проект, метод, методику, подход и принципы, которые рассматриваются С.П. Безносовым как варианты деятельностных норм, – то есть субъект в наибольшей степени подвержен профессиональным деформациям.

Профессии социоэкономического типа, в которых определение профессиональных норм является сложной, часто тесно связанной с социально-экономическими изменениями проблемой, а предметом труда являются люди, обладающие какими-либо особенностями (люди с расстройствами личности, преступники и т.д.), оказываются в зоне наибольшего риска, так как в этом случае с наибольшей вероятностью запускаются механизмы профессиональных деформаций.

Механизмами профессиональных деформаций личности являются:

- 1) интериоризация;
- 2) превращение событий в обстоятельства;
- 3) уподобление субъекта деятельности предмету деятельности;
- 4) коммуникативный механизм;
- 5) механизм «нормоопределения».

Концепция «нормативного описания деятельности» С.П. Безносова, таким образом, предлагает рассматривать профессиональные деформации как эффект реализации профессиональной деятельности субъектом таковой, которые возникают под воздействием общих и специфических факторов посредством актуализации деформирующих механизмов. Предпосылки для развития профессиональных деформаций возникают в связи с появлением конфликтов между двумя уровнями индивидуальности – субъекта и личности.

Однако большее внимание конфликту как источнику профессиональных деформаций уделяется в концепциях, которые можно отнести к личностно-динамической парадигме.

Личностно-динамическая парадигма представлена широким кругом концепций и представлений. К ней можно отнести исследования В.М. Бодрова, Е.М. Борисовой, Э.Ф. Зеера, Л.М. Марковой, Л.М. Митиной, Ю.П. Поварёнова, З.И. Рябикиной, Е.Л. Солдатовой, Э.Э. Сыманюк и др.

Основным объяснительным принципом профессиональных деформаций/деструкций личности в рамках данной парадигмы является реализация противоречий личностного развития в контексте профессиональной деятельности.

Кратко рассмотрим взгляды З.И. Рябикиной на профессиональные деформации личности.

Профессиональные деформации рассматриваются в рамках данной концепции как частная модель личностного развития. То есть, автор в значительной мере отождествляет профессиональное становление субъекта и развитие личности. В основе профессиональных деформаций – противоречия, которые одновременно являются источником развития. Качество разрешения противоречий определяет наличие/отсутствие профессиональных деформаций.

Противоречия возникают как эффект удовлетворения трех основных потребностей: потребности в самоактуализации, потребности во внутренней согласованности и потребности во внешнем подтверждении. Эти потребности, по мнению З.И. Рябикиной, представляют собой три стороны единой глобальной интенции человека, – интенции «быть, то есть поддерживать и расширять своё бытие». [45, с. 156]

Бытие, в свою очередь, – это объективированная в процессах и предметах реального мира субъектность, воплощение смыслового содержания личности в осуществляемых ею преобразованиях среды. [45]

Бытие может обладать одной из двух общих характеристик: оно может быть аутентичным или неаутентичным.

Аутентичное бытие предполагает, что личность конгруэнтна собственному жизненному сценарию, её личностные смыслы реализуются, в отличие от бытия неаутентичного, при котором личностные смыслы вступают в противоречие с реализуемыми личностными сценариями.

Как процесс, развитие личности предполагает две фазы:

1) фаза, на которой развитие личности определяется преимущественно противоречиями, возникающими во внешних пространствах;

2) фаза зрелости, или акме, когда личность воплощает во внешнюю среду собственные смыслы.

Поскольку профессиональное развития – это частный случай личностного развития, то в нем, по мнению З.И. Рябикиной, можно выделить несколько типовых противоречий, которые знаменуют переход от одной фазы профессионального развития к другой. Перечислим эти типы противоречий.

1 Противоречие между идеальным представлением о личности профессионала, которое сформировано на основе предшествующего опыта и актуальным образом Я специалиста, проходящего первичный этап профессионализации.

2 Противоречие между Образом Я и Я – реальным, которое проявляется при реализации профессиональной деятельности.

3 Противоречие между потребностями личности и их внешним воплощением.

4 Противоречие между представлением о профессии, о личности профессионала, которые бытуют в общественном сознании и индивидуализированным эталоном.

5 Противоречие между общественными ожиданиями и реальными требованиями профессии к качествам личности человека, являющегося представителем данной профессии.

Перечисленные противоречия могут быть преодолены конструктивно, и тогда личность обретает аутентичное бытие, которое характеризуется переживанием ответственности за сделанный выбор, а выполняемая

профессиональная/трудовая деятельность позволяет реализовывать подлинные ценности, чувства.

Если противоречия преодолены неконструктивно, либо остаются неразрешёнными, то возникает профессиональная деформация как проявление неаутентичности бытия. Личность реализует профессиональную/трудовую деятельность, которая не позволяет реализовать ценности, потребности, поэтому она сопровождается негативными эмоциями. Профессиональные ценности усваиваются некритично, профессиональная картина мира оказывается искаженной.

Профессиональные деформации, таким образом, представляются как эффект неразрешённых или неконструктивно разрешённых противоречий, закономерно возникающих в процессе освоения и реализации профессиональной деятельности человеком. Однако фатальной неизбежности в их возникновении нет. Особое значение для развития профессиональных деформаций имеет в этом контексте этап выбора профессии, поскольку первое противоречие – противоречие между идеальным представлением о личности профессионала, которое сформировано на основе предшествующего опыта и актуальным образом Я специалиста, – обозначается З.И. Рябикиной как центральное.

Конкретные социально-экономические условия, в которых осуществляется профессиональная деятельность, также могут стать источником возникновения профессиональных деформаций, что наиболее ярко представлено в концепциях, которые можно отнести к средовой парадигме исследования профессиональных деформаций/деструкций личности.

Средовая парадигма представлена теоретическими концепциями и эмпирическими исследованиями Е.П. Ермолаевой, А.Ю. Колянова, О.Б. Поляковой, В.А. Толочка. В работах перечисленных авторов условия профессиональной/трудовой деятельности рассматриваются не просто как фактор возникновения и развития профессиональных деформаций, они выступают в качестве основы, обеспечивающей взаимодействие всех других факторов. И особенности деятельности, заданные профессией, и возникающие в процессе

освоения и реализации профессиональной деятельности внутриличностные конфликты (противоречия) описываются в перечисленных концепциях не только как спровоцированные условиями профессиональной/трудовой деятельности, но и как имманентно включённые в среду таковой.

Так, А.Ю. Колянов объясняет возникновение и развитие профессиональных деформаций/деструкций непосредственно влиянием профессионального общения. Источником профессиональных деформаций/деструкций выступают профессиональные коммуникации, которые отличаются от любых других коммуникаций тем, что именно в них констатируются профессиональные сообщества, в них происходит профессиональная идентификация молодого специалиста. Декларируемые в рамках профессиональных коммуникаций нормы мышления, поведения и взаимодействия между членами профессионального сообщества, то есть, профессиональная коммуникация, реализуют прежде всего конативные и аффилиционные функции, поскольку, как пишет А.Ю. Колянов, профессиональная коммуникация осуществляется «не как трансляция информации, а как демонстрация смыслов, отнюдь необязательно предназначенных для распознавания и интерпретации реципиентом». [22]

Таким образом, с точки зрения концепции профессиональной коммуникации, профессиональная деформация/деструкция объективна, нейтральна, в ней нет изначально негативной или позитивной окраски; она обратима, и управляема. Условно говоря, если регулировать профессиональную среду, то, согласно данной концепции, профессиональная деформация будет носить исключительно позитивный характер.

Рассмотрение профессиональных деформаций в столь однонаправленном взаимодействии со средой, представляется целесообразным, но недостаточно учитывающим многосложность взаимовлияния и самих факторов профессионального общения между собой, и отношение субъекта к средовым факторам.

Детально рассмотрены закономерности влияния макро – и микросреды на возникновения профессиональных деформаций/деструкций Е.П. Ермолаевой.

Профессиональные деформации рассматриваются в контексте социальной реализации профессионала. То есть, профессия представляется как элемент системы «человек – профессия – общество». Профессионал находится в фокусе этой системы. Если он нормально функционирует одновременно в трех ипостасях: социальной, индивидуальной и инструментально-операциональной, то формируется профессиональная идентичность.

Профессиональная идентичность, основным содержанием которой является «сложившееся психологическое соответствие, устойчивое самоотождествление личности с профессией». [16, с.54] Профессиональная идентичность обладает запасом «функциональной *стабильности* и резервом *вариативности* в социально приемлемых пределах» [16, с.54], поскольку все элементы системы «человек – профессия – общество» подвергаются непрерывным изменениям.

Если же в силу означенных изменений возникает дисбаланс, то он может преодолеваться с использованием разных стратегий: творческой- рациональной, творческой-иррациональной, ригидно-рациональной, прагматической, ригидно-иррациональной, агрессивно-иррациональной. Данные стратегии Е.П. Ермолаева обозначает как оптимизирующие. [15, с. 34] Реализуемая стратегия определяет и идентификационный тип профессионала.

Так, идентичный профессионал реализует творческую рациональную стратегию, в которой благодаря сопротивлению и преобразованию выходом из ситуации дисбаланса является повышение и/или сохранение статуса. «Трудоголик» реализует творчески-иррациональную стратегию посредством таких основных типов реагирования, как защита, замещение и преобразование, а выходом из ситуации является фиксация на процессе, или, как это обозначает автор, «уход в идею». Ригидно-рациональная стратегия предполагает, что ведущим типом реагирования являются адаптация и защита, которая позволяет сохранить/понизить статус конформисту. Переориентация и, как это обозначает С.И. Сотникова, дауншифтинг и аупшифтинг, «уход в другое дело» является итогом применения стратегии прагматической. Ведущими стратегиями прагматика, следовательно, являются преобразование и замещение. Ортодокс,

применяя в качестве ведущих типов реагирования защиту и сопротивление, реализует ригидно-иррациональную и агрессивно-иррациональную стратегии, оказывается в итоге, в обороне, утрачивая возможность активного воздействия на ситуацию дисбаланса.

Наиболее негативными, выявляющими разрыв между элементами системы «человек – профессия – общество», являются такие идентификационные типы, как действующий маргинал и маргинал. Действующий маргинал избирает агрессивно-рациональную и агрессивно-иррациональную стратегии, ведущими типами реагирования в которых являются деформация, замещение, разрушение, а выходом – сохранение (имитация статуса), реализация теневых функций профессии. Маргинал же использует ригидно-иррациональную стратегию, выход из которой Е.П. Ермолаева определяет как «уход в никуда». [16, с. 93;15, с. 34]

Примечательно, что Е.П. Ермолаева, также, как и З.И. Рябикина, использует представление об искаженной профессиональной картине мира. Однако причины возникновения таковой, по мнению Е.П. Ермолаевой, связаны не только и не столько с противоречиями, возникающими в процессе профессионализации и реализации профессиональной деятельности. Трансформация самой профессии, набора знаний, умений и навыков труда специалиста в связи с компьютеризацией приближает многие профессии к профессии оператора. Социально-экономические изменения приносят свой вклад в трансформацию содержания отдельных профессий. Таким образом, усвоенная на этапе профессионального обучения профессиональная картина мира требует неоднократных изменений, зачастую кардинальных. В том случае, если выбранная стратегия позволяет таким образом трансформировать связи в системе «человек – профессия – общество», чтобы сохранить их неразрывность, можно говорить о профессиональной идентичности как нормальном варианте социальной реализации личности в профессии. Если же трансформация привела к существенному искажению, подмене связей, Е.П. Ермолаева предлагает говорить о возникновении теневых функций профессии. Если же связи оказываются в результате трансформаций

разорванными, то образуется довольно частая в современных условиях профессиональная деформация/деструкция – профессиональный маргинализм.

Мы рассмотрели лишь некоторые концепции и теории возникновения и развития профессиональных деформаций/деструкций личности. Три основные парадигмы выделяют разные приоритетные факторы, лежащие в основе профессиональных деформаций/деструкций. В зависимости от того, какой процесс: профессиональное развитие личности, становление субъекта профессиональной деятельности или карьерное развитие является фокусом рассмотрения в той или иной концепции, по-разному решаются вопросы о соотношении понятий деформаций и деструкций личности, о нейтральности или негативности возникающих изменений, об их обязательности или факультативности, о динамике самого феномена. Тем не менее, можно выделить некие общие элементы во всех концепциях, которые позволяют констатировать не их взаимоисключение, а взаимодополнение.

1) профессиональные деформации/деструкции представляют собой изменение представлений о профессии, о нормах, целях и ценностях профессиональной деятельности в процессе её реализации;

2) профессиональные деструкции предполагают более грубые, более ярко выраженные трансформации, обладающие элементами нарушений социальных норм;

3) возникают профессиональные деформации/деструкции как эффект сложного, нелинейного, разнонаправленного взаимовлияния разных уровней индивидуальности и средовых воздействий разных масштабов.

Единой типологии профессиональных деформаций и/или деструкций личности в настоящее время не существует. Однако можно выделить четыре феномена трансформаций личности, ассоциированных с профессиональной субъекта, которые уже сейчас обладают рядом признаков, позволяющих рассматривать их как достоверно выделенные психические явления.

Таковыми феноменами являются:

- эмоциональное выгорание;

- феномен недоверия;
- профессиональная стагнация;
- профессиональный маргинализм.

Перечисленные феномены обладают таким феноменологическим описанием, которое устойчиво повторяется в работах разных авторов, то есть в этих описаниях выделяется устойчивое сочетание субъективно и объективно наблюдаемых симптомов. Разные авторы сходятся в системах детерминации означенной устойчивой совокупности проявлений. Многократно воспроизведённые психологические исследования позволяют выделить патогенетические механизмы этих феноменов.

При этом, перечисленные феномены обладают спецификацией нарушений по отношению к психическим процессам, ассоциированным с профессиональной деятельностью субъекта, то есть к процессам развития личности в профессиональной деятельности, профессионального становления субъекта и карьерного развития личности. Кроме того, эти феномены отражают нарушения разных структур.

Так, эмоциональное выгорание представляет собой нарушение эмоционально-смыслового, а следовательно, мотивационного обеспечения профессиональной деятельности; феномен недоверия отражает расстройство восприятия, мышления, общения как элементов деятельности, осуществляемой субъектом; профессиональная стагнация означает нарушение динамики профессионального становления субъекта, а профессиональный маргинализм – это нарушение профессиональной идентичности. Объективно и субъективно наблюдаемые признаки чаще специфичны для отдельных профессий, а в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов – по отношению к конкретной специальности и направлению деятельности.

Для сотрудников правоохранительных органов наиболее актуальны эмоциональное выгорание и феномен недоверия. Наиболее ярким проявлением профессионального маргинализма являются правовой нигилизм и снижение нравственно-правовой надёжности личности.

1.1 Список литературы для подготовки к тестированию по теме «Общие теории профессиональных деформаций личности»

1 Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности. – СПб.: Речь. – 2004. – 272 с.

2 Ермолаева, Е.П. Психология социальной реализации профессионала / Е.П. Ермолаева. – М.: Институт психологии РАН, 2008. – 353 с. – ISBN 978-5-9270-0146-0; [Электронный ресурс]. –

URL: //biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87221 (26.01.2017)

3 Личность профессионала в современном мире / Институт психологии, Российская академия наук; отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М.: Институт психологии РАН, 2013. – 944 с. – (Труды Института психологии РАН). – ISBN 978-5-9270-0272-6; [Электронный ресурс]. --

URL: //biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271614 (26.01.2017)

1.2 Тестовые задания по теме «Общие теории профессиональных деформаций личности»

1 Деформации личности – это:

А) то же, что и пограничные психические расстройства;

Б) изменения мотивационной структуры, профессионально обусловленные;

В) изменения качеств личности;

Г) синоним эмоционального выгорания.

2 Согласно постулату сообразности, человеческое поведение имеет изначальную адаптивную направленность. Данная направленность выражается в трех вариантах. Выберите тот ответ, который не указан автором постулата В.А. Петровским в качестве варианта:

А) гомеостатический;

- Б) гетеростатический;
- В) гедонистический;
- Г) прагматический.

3 «Действия человека детерминированы первичными аффектами удовольствия и страдания, все поведение интерпретируется как максимизация удовольствия и минимизация страдания». Характеристика какого варианта постулата сообразности, по В.А. Петровскому, представлена данной цитатой?

- А) гомеостатический;
- Б) гетеростатический;
- В) гедонистический;
- Г) прагматический.

4 Требования к устранению конфликтности во взаимоотношениях со средой, элиминации «напряжения», установление равновесия». Характеристика какого варианта постулата сообразности, по В.А. Петровскому, представлена данной цитатой?

- А) гомеостатический;
- Б) гетеростатический;
- В) гедонистический;
- Г) прагматический.

5 Реализуется принцип оптимизации, когда во главу угла ставится узко практическая сторона поведения (польза, выгода, успех)». Характеристика какого варианта постулата сообразности, по В.А. Петровскому, представлена данной цитатой?

- А) гомеостатический;
- Б) гетеростатический;
- В) гедонистический;
- Г) прагматический.

6 По П.Б. Ганнушкину, поведенческая патология подразумевает наличие в поведении трех основных признаков. Выберите тот ответ, который в число этих признаков не входит:

- А) низкая стрессоустойчивость;
- Б) тотальность;
- В) склонность к дезадаптации;
- Г) стабильность.

7 Признак поведенческой патологии, по П.Б. Ганнушкину, отражающий длительность проявления дезадаптивных качеств поведения, а не их сиюминутность и ситуативную обусловленность, это признак:

- А) дезинтеграции ценностно-смысловой сферы;
- Б) тотальности;
- В) склонности к дезадаптации;
- Г) стабильности.

8 Признак поведенческой патологии, по П.Б. Ганнушкину, выраженный в существовании таких паттернов поведения, которые не способствуют полноценной адаптации человека в обществе, в виде конфликтности, неудовлетворенности взаимодействиями с окружающими людьми, это признак:

- А) дезинтеграции ценностно-смысловой сферы;
- Б) тотальности;
- В) склонности к дезадаптации;
- Г) стабильности.

9 Признак поведенческой патологии, по П.Б. Ганнушкину, который указывает на то, что патологические поведенческие стереотипы способствуют дезадаптации в большинстве ситуаций, в которых оказывается человек, то есть имеют место «везде», это признак:

- А) дезинтеграции ценностно-смысловой сферы;
- Б) тотальности;
- В) склонности к дезадаптации;
- Г) стабильности.

10 По мнению К.К. Платонова, норма – это:

- А) характеристика социального поведения человека;

Б) функция воспитательной системы, отражающаяся в регулировании социального взаимодействия;

В) явление группового сознания в виде разделяемых группой представлений и наиболее частых суждений;

Г) система поступков, свидетельствующих о высоком уровне социальной адаптированности субъекта.

11 По мнению Ю.В. Кудрявцева, норма всегда содержит описание эталона, образца того или иного поведения. Этот образец выполняет ряд функций. Выберите вариант ответа, который не входит в диапазон указанных Ю.В. Кудрявцевым функций:

А) оценочную;

Б) обобщения и схематизации частных случаев поведения;

В) моделирующую;

Г) объяснительную.

12 А.Ф. Лазурский, называя личностную деформацию «извращением», выделял три основных эффекта, возникающих в результате такового. Выберите тот вариант, который в диапазон этих эффектов не входит

А) оскудение;

Б) снижение социального статуса;

В) изменение не формальной структуры личности, но динамики ее соотношения со средой;

Г) эгоцентризация личности.

13 По мнению А.Ф. Лазурского, знание о своем основном комплексе (личностных качеств):

А) способствует углублению патологии;

Б) чуждо извращению;

В) содержит компоненты, смягчающие патологические проявления;

Г) не содержит активных элементов, смягчающих влияние неблагоприятных факторов.

14 По отношению к деформации личности, девиантное поведение – это:

- А) обязательное следствие;
- Б) поведенческое проявление измененных личностных структур;
- В) отдельный вид деформаций личности;
- Г) базовый компонент деформации.

15 В диапазон профессиональных деформаций личности не входят:

- А) синдром эмоционального выгорания;
- Б) феномен недоверия;
- В) повышенная толерантность к психоактивным веществам;
- Г) административный восторг.

16 Астено-невротический синдром характерен для профессиональной деформации личности:

- А) педагога;
- Б) летчика;
- В) руководителя;
- Г) сотрудника ОВД.

17 К числу деформаций личности в управленческой деятельности не относится:

- А) профессиональная индифферентность;
- Б) профессиональный догматизм;
- В) диссоциативные переживания;
- Г) социальное лицемерие.

18 Деформации личности по типу созависимости могут возникать у:

- А) родителей детей, зависимых от ПАВ;
- Б) руководителей крупных предприятий;
- В) молодых специалистов в области социальной работы;
- Г) сиблингов зависимых от ПАВ подростков.

19 Деятельностные нормы специфичны. Эта специфика, по отношению к другим типам норм, заключается в том, что:

- А) они слабо структурированы;
- Б) жестко структурированы;

В) сфера их применения должна быть ограничена лишь пространством профессиональной деятельности;

Г) их реализация требует наличия специальных способностей.

20 Теория нормативного описания деятельности С.П. Безносова утверждает, что любая деятельность всегда многоактна. Любой деятельностный акт всегда:

А) сугубо индивидуален;

Б) всегда имеет одну и ту же структуру;

В) не поддается структурированию;

Г) не подвергается изменениям.

21 Согласно теории С.П. Безносова, в структуру акта деятельности не входит:

А) способ применения средства;

Б) мотивы деятельности;

В) предмет труда;

Г) средство деятельности.

22 Субъект деятельности, согласно теории нормативного описания деятельности, должен обладать некоторыми качествами. Выберите ответ, который не указывается автором теории в качестве такового:

А) способностями;

Б) сознанием;

В) высоким IQ;

Г) знаниями о деятельностных нормах.

23 По мнению С.П. Безносова, в процессе профессиональной деятельности специалист проявляет прежде всего:

А) личностные качества;

Б) акцентуированные личностные качества;

В) ярко выраженные качества;

Г) субъектные качества.

24 Отличие профессиональных деятельностных актов от недействительных, по мнению С.П. Безносова, заключается прежде всего в том, что субъект проявляет:

- А) личностные качества;
- Б) способности;
- В) субъектные качества;
- Г) знания, умения и навыки.

25 В профессиональной деятельности ресурсы отдельного человека в профессиональной деятельности, по мнению С.П. Безносова, всегда:

- А) безграничны;
- Б) исчезают со временем;
- В) ограничены;
- Г) расширяются.

26 Ограниченность ресурсов отдельного человека в профессиональной деятельности, по мнению С.П. Безносова, является условием

- А) того, что человек работает всегда с предметом труда;
- Б) теряет профессиональные навыки;
- В) развития профессиональных деформаций личности;
- Г) становится специалистом в нескольких профессиях.

27 В педагогике наиболее ярким последствием субъект-предметного подхода к профессиональной деятельности, по мнению С.П. Безносова, являются:

- А) ятрогении;
- Б) черствость педагогов;
- В) дидактогении;
- Г) бюрократизм педагогов.

28 В медицине наиболее ярким последствием субъект-предметного подхода к профессиональной деятельности, по мнению С.П. Безносова, являются:

- А) ятрогении;
- Б) обезличивание человека;
- В) дидактогении;

Г) бюрократизм медицинских работников.

29 В основе представлений о влиянии предмета труда на сознание субъекта профессиональной деятельности лежит положение С.Л. Рубинштейна о том, что:

А) субъект деятельности является одной из структур личности;

Б) субъект и объект тесно взаимосвязаны;

В) содержание сознания в первую очередь зависит от практической деятельности человека;

Г) предмет труда имеет тенденцию к изменениям.

30 Объяснением положения С.Л. Рубинштейна о том, что содержание сознания зависит от практической деятельности человека, и, как следствие, может оказывать сильное деформирующее воздействие, служит тот факт, что

А) профессия является важной составляющей жизни человека;

Б) в профессиональной деятельности человек реализует свои способности;

В) человек систематически взаимодействует с типовыми объектами;

Г) человек случайно и эпизодически взаимодействует с разнообразными объектами трудовой деятельности.

31 Влияние предмета труда как фактора профессиональной деформации на личность педагога заключается в том, что:

А) субъект профессиональной деятельности трудится над субъектами с еще несформированной психикой;

Б) субъект профессиональной деятельности трудится над субъектами с деформированной психикой;

В) различия субъекта профессиональной деятельности и объекта профессионального воздействия непсихологичны по своей природе;

Г) субъект профессиональной деятельности не может до конца уподобиться предмету своего труда.

32 Влияние предмета труда как фактора профессиональной деформации на личность сотрудников ОВД, УИС заключается в том, что:

А) субъект профессиональной деятельности трудится над субъектами с еще несформированной психикой;

Б) субъект профессиональной деятельности трудится над субъектами с деформированной психикой;

В) различия субъекта профессиональной деятельности и объекта профессионального воздействия непсихологичны по своей природе;

Г) субъект профессиональной деятельности не может до конца уподобиться предмету своего труда.

33 В отношении профессий типа «человек – техника» действительным является положение о том, что:

А) субъект профессиональной деятельности трудится над субъектами с еще несформированной психикой;

Б) субъект профессиональной деятельности трудится над субъектами с деформированной психикой;

В) различия субъекта профессиональной деятельности и объекта профессионального воздействия непсихологичны по своей природе;

Г) субъект профессиональной деятельности не может до конца уподобиться предмету своего труда.

34 В качестве основного механизма влияния предмета труда на психику субъекта профессиональной деятельности выделяется механизм:

А) экстерииоризации;

Б) уподобления (идентификации);

В) деидентификации;

Г) сдвига мотива на цель.

35 Сущность механизма уподобления заключается в том, что

А) одни и те же ситуации взаимодействия с предметом труда перестают быть столь же значимыми;

Б) субъект профессиональной деятельности интериоризует наиболее существенные свойства предмета деятельности;

В) предмет труда также, как и субъект профессиональной деятельности, активен;

Г) предмет труда требует от субъекта профессиональной деятельности всё новых форм взаимодействия.

36 Влияние процесса общения на индивидуальное развитие человека, по мнению Б.Г. Ананьева, заключается в том, что:

А) общение – это и процесс, и результат деятельности;

Б) в профессиональной деятельности субъекты общения относительно независимы;

В) в процессе общения люди являются одновременно (или последовательно) объектами и субъектами (воздействия);

Г) общение – это трехсторонний процесс.

37 Действие механизма перехода событий в обстоятельства реализуется в рамках:

А) коммуникативной деятельности;

Б) исключительно предметной деятельности;

В) деятельности по систематизации научных представлений о предмете труда;

Г) деятельности по освоению профессиональных навыков.

38 Обратным механизмом, необходимым для здорового существования субъекта профессиональной деятельности, является механизм:

А) сдвига мотива на цель;

Б) деидентификации;

В) онтогенетического развития;

Г) превращения событий в обстоятельства.

39 Влияние средств, способов осуществления профессиональной деятельности на сознание субъекта, по мнению Е.А. Климова, выражается в том, что:

А) они по-разному «квантуют окрестный мир»;

Б) они постоянно, систематически используются субъектом;

В) они длительное время обеспечивают взаимодействие человека с миром;

Г) они являются способом существования человека.

40 Деформирующее влияние средства и способы реализации профессиональной деятельности оказывают в случае, если

А) средства излишне специфичны;

Б) нет компенсаторной информационной поддержки;

В) связаны с применением исключительно технических средств реализации профессиональной деятельности;

Г) не имеют четкого алгоритма применения.

41 Условием развития и формирования способностей является профессиональная деятельность. Однако для этого профессиональная деятельность должна обладать рядом характеристик. Деятельность должна быть:

А) личностно-значимой;

Б) проблемной;

В) незнакомой субъекту;

Г) успешной.

42 По отношению к психофизиологическим функциям человека средства труда, по мнению Б.Г. Ананьева, выступают в качестве

А) тормозящего фактора;

Б) усиливающего и ускоряющего фактора;

В) оказывающего частично тормозящее воздействие;

Г) единственного условия, при котором возможна их реализация.

43 Нормы профессиональной деятельности и нормы этики:

А) совпадают;

Б) прямо противоположны;

В) нормы профессиональной этики более конкретны по отношению к условиям воспроизводства деятельности по сравнению с нормами этики;

Г) нормы профессиональной этики более обобщенны по отношению к условиям воспроизводства деятельности по сравнению с нормами этики.

44 Под нормами профессиональной этики Г.П. Щедровицкий понимал:

А) совокупность обобщенных моделей межличностного взаимодействия в структуре трудовой деятельности;

Б) объективный состав и структуру деятельности профессионала – субъекта деятельности;

В) зависящие от субъективных способностей модели поведения профессионала;

Г) объективный состав и структуру деятельности, способные обеспечить решение профессиональной задачи.

45 Для реализации норм профессиональной этики:

А) наиболее важным аспектом является высокий уровень развития профессиональных навыков;

Б) терминальной ценностью должна быть ценность человеческих взаимоотношений;

В) субъект должен уметь мыслить абстрактно, сохраняя эти абстрактные представления в каждом конкретном случае;

Г) должен быть высокий уровень развития абстрактного мышления.

46 Наиболее вероятны профессиональные деформации при условии, если нормы профессиональной деятельности:

А) совпадают с ценностной иерархией субъекта профессиональной деятельности;

Б) жестко структурированы;

В) имеют четкую структуру на уровне плана – программы;

Г) нормы деятельности нечеткие, не определенные.

47 Факторами профессиональной деформации являются:

А) предмет профессиональной деятельности;

Б) средства профессиональной деятельности;

В) усвоенная технология профессиональной деятельности;

Г) история развития профессии.

48 О какой профессиональной деформации идет речь: «На приём к врачу приходит жена алкоголика. У такой женщины есть астено-невротическая симптоматика и ясно, что лечить нужно женщину. Однако, если приём ведет традиционный клиницист – нарколог, он предложит привести на приём

консультации супруга, если приём ведет психоаналитик, то он предложит погрузиться в хитросплетения детских комплексов, если приём ведет специалист НЛП, он решит провести «терапевтическую интервенцию»...

- А) бюрократизм;
- Б) технологизация сознания специалиста;
- В) чѐрствость;
- Г) обезличивание пациента.

49 Профессиональная деформация – это:

- А) любое изменение личности профессионала;
- Б) лишь то изменение личности, которое возникает в трудовой деятельности;
- В) снижение профессиональных навыков;
- Г) патологическое изменение мотивационной сферы личности.

50 При рассмотрении профессиональных деформаций З.И. Рябикина опирается на представление профессиональном развитии как о:

- А) частной модели личностного роста;
- Б) особой модели личностного роста;
- В) обобщенной модели онтогенетического развития;
- Г) частной модели онтогенетического развития.

51 Согласно структурно-динамической модели профессиональных деформаций личности, развитие личности следует принципу:

- А) личностный рост возникает там, где созданы благоприятные внешние условия;
- Б) личностный рост обусловлен возрастными кризисами;
- В) личностный рост есть там, где существует противоречие;
- Г) личностный рост возможен при условии развитых специальных способностей.

52 Противоречия, обуславливающие развитие личности, могут быть обусловлены:

А) изменениями, происходящими в объективных пространствах (организм, поведение, внешние события жизни);

Б) преобразованиями внутриличностного смыслового пространства;

В) изменениями требований к профессии;

Г) историей развития профессии.

53 Структурно-динамическая модель личности З.И. Рябикиной рассматривает личность как:

А) структурное, полисистемное образование, включающее пространства психических явлений и объективные пространства личностной бытийности;

Б) систему отношений, прижизненно формирующуюся;

В) трехуровневое образование, включающее бессознательное, сознательное и сверхсознательное;

Г) иерархическая структура потребностей и мотивов.

54 С позиций теории З.И. Рябикиной, «структурное, полисистемное образование, включающее пространства психических явлений и объективные пространства личностной бытийности», – это:

А) личность;

Б) система мотивов;

В) система профессионального самоопределения;

Г) индивидуальность.

55 С позиций теории З.И. Рябикиной, пространства психических явлений и объективные пространства личностной бытийности воссоздаются как взаимосвязанные и взаимопроникающие:

А) планы и структуры поведения;

Б) образ мира;

В) мотивационно-потребностная сфера;

Г) образ профессии.

56 С позиций теории З.И. Рябикиной, пространства психических явлений и объективные пространства личностной бытийности репрезентованы в личностном смысле как его компоненты:

- А) десигнативный;
- Б) коннотативный;
- В) аффективный;
- Г) когнитивный.

57 С позиций теории З.И. Рябикиной, развитие личности и приобретение человеком личностной зрелости сопряжены с:

- А) искажениями ранее существующих смыслов;
- Б) новым структурированием личностных смыслов;
- В) появлением и возрастанием способности к порождению новых образований внутри пространства смысла;
- Г) стабилизацией системы существующих смыслов.

58 Самоактуализация, с позиций теории З.И. Рябикиной, это:

- А) изменение системы личностных смыслов;
- Б) стабилизация системы существующих смыслов;
- В) экспансия Я во внешние пространства личности;
- Г) потребность во внутренней согласованности.

59 Реализация расширительных потенцией Self, это:

- А) потребность во внутренней согласованности;
- Б) потребность в самоактуализации;
- В) потребность быть подтвержденным;
- Г) потребность в агрессии.

60 Потребность в сохранении целостности психического – это:

- А) потребность во внутренней согласованности;
- Б) потребность в самоактуализации;
- В) потребность быть подтвержденным;
- Г) потребность в аффиляции.

61 Потребность в обретении и поддержании целостности внешнего и внутреннего, объективного и субъективного пространств личности – это:

- А) потребность во внутренней согласованности;
- Б) потребность в самоактуализации;

В) потребность быть подтвержденным;

Г) потребность в агрессии.

62 Движущими силами динамики личностно-смысловой сферы являются три сопряженные базовые потребности. Выберите их списка ответов.

А) потребность в самоактуализации;

Б) потребность во внутренней согласованности;

В) потребность в агрессии;

Г) потребность быть подтвержденным.

63 С позиций теории З.И. Рябикиной, бытие – это:

А) факт пребывания человека в пространстве вещей;

Б) наличие в сознании человека системы личностных смыслов;

В) процесс воплощения смыслового содержания личности в фактах средовых преобразований;

Г) то же, что и бытийный слой сознания.

64 С позиций теории З.И. Рябикиной, «процесс воплощения смыслового содержания личности в фактах средовых преобразований», – это:

А) аутентичное бытие;

Б) неаутентичное бытие;

В) бытие;

Г) сознание.

65 Процесс переструктурирования среды в соответствии со структурой личностных смыслов, это:

А) аутентичное бытие;

Б) неаутентичное бытие;

В) рефлексивный слой сознания;

Г) бытийный слой сознания.

66 Воспроизводство и трансляция в среду формально освоенных личностью социальных предписаний, что создает иллюзию адекватного поведения, но по сути таковым не является – это:

А) аутентичное бытие;

- Б) неаутентичное бытие;
- В) помрачение сознания;
- Г) деформация личности.

67 При неаутентичном бытии поведение человека:

- А) становится девиантным;
- Б) определяется направленностью личности;
- В) отражает сформированность моделей поведения;
- Г) выглядит адекватным по отношению к среде, но неадекватно отражает внутренний мир личности.

68 Специальным образом организованная среда может служить для человека:

- А) исключительно источником развития личности;
- Б) обстоятельствами жизни, которые могут как препятствовать, так и благоприятствовать развитию личности;
- В) источником неразрешимых противоречий;
- Г) условием аутентичного бытия.

69 Характер бытия (аутентичное/неаутентичное) – это следствие:

- А) условий воспитания;
- Б) дизонтогенеза;
- В) нарушенного микрогенеза;
- Г) отношений, сложившихся у личности со средой.

70 Аутентичное бытие выступает условием

- А) развития патологических черт характера;
- Б) успешного разрешения личностью возникающих конфликтов;
- В) психического здоровья личности;
- Г) профессионального самосовершенствования.

71 Возможность аутентичного бытия зависит от:

- А) типа конфликтов, которые преодолевает личность;
- Б) успешности разрешения личностью возникающих противоречий самого различного уровня;

В) сформированной в онтогенезе системы личностных смыслов;

Г) от периода возрастного и профессионального развития.

72 Смысл жизни, по мнению З.И. Рябикиной:

А) усваивается посредством воспитания;

Б) присваивается в процессе общения;

В) должен быть «пережит» личностью;

Г) усваивается в процессе чтения.

73 В процессе личностного развития З.И. Рябикина выделяет две фазы:

А) фаза, развитие в которой определяется преимущественно внешними изменениями;

Б) фаза, связанная с кризисами подросткового возраста;

В) фаза, связанная с освоением профессиональных ролей;

Г) фаза, в которой дальнейший рост определяется воплощением во внешних пространствах системы обретенных личностью смыслов.

74 Центральным противоречием профессионализации, по мнению З.И. Рябикиной, является:

А) противоречие, возникающее в смысловом пространстве личности между эталоном личности профессионала и Образом Я;

Б) противоречие между Я – реальным и Я – идеальным;

В) противоречие между потребностями личности и их культуральным значением;

Г) между Я – родителем и Я – ребенком.

75 С позиций теории З.И. Рябикиной, профессиональная деформация личности свидетельствует о:

А) наличии центрального противоречия профессионализации;

Б) неаутентичном бытии;

В) аутентичном бытии;

Г) противоречии между бытующими в обществе социальными стереотипами в отношении личности профессионала и сформировавшимся в сознании индивидуальным эталоном.

76 Профессиональные деформации, с позиций теории З.И. Рябикиной, могут возникать на этапе усвоения соответствующих знаний и навыков, из-за:

- А) механического усвоения этих знаний и навыков;
- Б) некритично усвоенных корпоративных ценностей;
- В) противоречий между Я – реальным и Я – идеальным;
- Г) искаженных социальных стереотипов в отношении осваиваемой профессии.

77 С позиций теории З.И. Рябикиной, возникновение профессиональных деформаций:

- А) неизбежно;
- Б) необязательно;
- В) всегда возникает на этапе первичной профессионализации;
- Г) всегда возникает на этапе стагнации профессиональных навыков.

78 Фактор профессиональной деформации, выделенный в рамках коммуникативного подхода – это:

- А) противоречие;
- Б) предмет профессиональной деятельности;
- В) контекст;
- Г) средства профессиональной деятельности.

79 Профессиональная коммуникация – это:

- А) коммуникация профессионала с клиентом;
- Б) взаимодействие специалистов смежных профессий для определения норм профессиональной деятельности;

В) коммуникация, в процессе которой конструируются профессиональные сообщества, характеризующиеся определенными нормами мышления, поведения и взаимодействия между членами сообщества;

Г) коммуникация, в которой специалист реализует профессионально-этические нормы.

80 Важнейшим фактором формирования профессиональной идентичности, с позиций коммуникативного подхода, являются:

- А) противоречия профессиональной деятельности;
- Б) усвоенные технологии профессиональной деятельности;
- В) профессиональные сообщества;
- Г) эффективность профессионального общения.

81 Для профессиональной коммуникации, с позиций коммуникативного подхода, незначимыми оказываются:

- А) ориентации индивидов, вступающих во взаимодействие;
- Б) эффективность общения;
- В) среда;
- Г) контекст.

82 Для профессиональной коммуникации, с позиций коммуникативного подхода, значимыми оказываются:

- А) ориентации индивидов, вступающих во взаимодействие;
- Б) эффективность общения;
- В) среда;
- Г) контекст.

83 По мнению М.Л. Макарова, демонстрация личностных смыслов в коммуникации

- А) всегда предназначена для интерпретации её реципиентом;
- Б) никогда не предназначена для интерпретации её реципиентом;
- В) не всегда предназначена для интерпретации её реципиентом;
- Г) формирует коммуникацию.

84 С позиций коммуникативного подхода, профессиональная деформация – это процесс:

- А) необязательный;
- Б) неизбежный;
- В) ситуативно проявляющийся;
- Г) обусловленный индивидуальной историей индивида.

85 В рамках коммуникативного подхода объективность как характеристика профессиональной деформации означает, что она:

- А) неизбежна;
- Б) онтогенетически обусловлена;
- В) филогенетически обусловлена;
- Г) не имеет изначально выраженной позитивной или негативной окраски.

86 Из приведенного списка выберите те характеристики профессиональной деформации, которыми она определяется в рамках коммуникативного подхода

- А) объективна;
- Б) необратима;
- В) обратима;
- Г) управляема.

87 С позиций коммуникативного подхода профессиональная деформация проявляется через:

- А) способы осуществления профессиональной деятельности;
- Б) индивидуальное «доопределение» норм трудовой деятельности;
- В) изменение иерархии мотивов личности;
- Г) непрофессиональные способы деятельности.

88 Профилактика профессиональных деформаций в рамках коммуникативного подхода направлена на:

- А) развитие представлений о нормах трудовой деятельности;
- Б) совершенствование навыков профессиональной деятельности;
- В) придание процессу деформации позитивного импульса;
- Г) снижение уровня эмоционального напряжения при осуществлении профессиональной деятельности.

89 По мнению Е.П. Ермолаевой, профессиональный маргинализм – это:

- А) синоним профессиогенеза;
- Б) расстройство профессиональной идентичности;
- В) синоним халатного отношения к профессиональным обязанностям;
- Г) скачкообразный профессиогенез.

90 «Трудоголик», согласно представлениям Е.П. Ермолаевой – это:

- А) патологический вариант действия механизма «сдвига мотива на цель»;

- Б) название профессиональной эпохи;
- В) идентификационный тип профессионала;
- Г) обозначение хорошего развития профессионально важных качеств.

1.3 Задачи по квалификации профессиональных деформаций (деструкций) личности

Задача № 1. Квалификация случаев профессиональных деформаций

Задание: Ознакомьтесь с приведенными ниже случаями из практики обращения к психологу. Выберите те, в которых описаны случаи профессиональных деструкций личности. Аргументируйте свой выбор.

Случай 1.

Юрий К., 33 года. Поводом для обращения к психологу стала рекомендация со стороны вышестоящего руководства, которое обеспокоено появлением Юрия на работе в нетрезвом виде и ссорой с непосредственным начальником, на которого Юрий бросился с кулаками. Драку удалось предотвратить, конфликт был частично урегулирован, взысканий выносить не стали при условии, что Юрий обратится к психологу.

Работает в ОМОНе четыре года, имеет высшее медицинское образование. До поступления на службу в ОМОН работал врачом в санатории.

Дисфорический эмоциональный фон, повышенная агрессивность. Отмечается пристрастие к алкоголю. В состоянии алкогольного опьянения себя контролирует слабо, часто это проявляется в выраженных агрессивных действиях: может разбить посуду, мебель. Есть две подруги – одноклассницы, они замужем, с мужьями подруг также дружит. Может позвонить и долго разговаривать по телефону, жаловаться на собственную ненужность, высказывать идеи скорой смерти, после которой окружающие должны понять его ценность. Ощущает себя одиноким и тяжело переживает это чувство.

Работа удовлетворения не приносит, так как по большей части он занят медицинской документацией. После четырёхмесячной командировки в Чеченскую республику проявился острый конфликт с непосредственным начальником. Юрий считает, что выполняет не только свою работу, но работу последнего. Высказывает мысли о ненужности и даже бесполезности работы, которую он выполняет. Однако через несколько лет ожидает военную пенсию, поэтому менять место работы пока не собирается.

На момент обращения находится в состоянии раздумий о возможном третьем браке, так как встречается с девушкой, которая много моложе его. Девушка настаивает на узаконивании отношений, высказывает идеи об организации пышной свадьбы. Однако Юрий сомневается в своём желании связать с нею жизнь, хотя и не отрицает такой возможности.

Юрий из семьи с тремя детьми, он – старший. Мать с отцом в разводе более 20 лет. Мать, со слов Юрия, человек авторитарный, принципиальный, принимающий на себя ответственность за все проблемы и неудачи в жизни детей. Юрий всегда боится её огорчить, поскольку мама очень сильно переживает его неудачи, даже больше, чем неудачи его сестёр. Мама в браке была дважды, около одного года в возрасте 12-13 лет Юрий прожил с отчимом. Сестры для Юрия сводные, но он высказывает мысли о том, что очень их любит, родительскую семью собственно и воспринимает, как состоящую из трех женщин – матери и сестёр.

К отцу очень привязан, часто общается, хотя инициатором общения выступает крайне редко, ждёт звонков отца, очень расстраивается, если отец подолгу не звонит.

Говорит о себе как о человеке добром, отзывчивом, иногда сентиментальном. Отмечает, что гнев всегда, сколько себя помнит, вспыхивал быстро, по малейшему поводу. Однако всегда удавалось контролировать себя.

По отзывам коллег, характеризуется как добродушный, весёлый, «душа компании», аккуратный, исполнительный, искренний. Однако близких отношений за четыре года ни с кем из коллег не сформировалось, его воспринимают как

«временного человека» и перфекциониста, который «как бы не понимает, чем люди в ОМОНе занимаются»...

Дважды разведён.

С первой женой прожили шесть лет, отношения не сложились из-за пристрастия к выпивке. Считает, что первый брак мог бы быть удачным, если бы не сложные отношения с тещей, которая слишком много вмешивалась в их с женой отношения. Инициатором развода был сам. От первого брака есть дочь. Тяжело переживал развод. Стал замкнутым, резко сократил круг общения.

Со второй женой прожил четыре года. Причиной развода стала измена жены. После развода вынужден был выплачивать довольно большой кредит, оформленный женой. Это стало для Юрия неожиданностью. Перешёл жить к матери. После второго развода состояние усугубилось, к замкнутости прибавилась агрессивность, дисфория, еще чаще стал прибегать к помощи алкоголя.

Случай 2.

Антонина Ивановна, 51 год. Учитель физики в средней общеобразовательной школе.

Стаж работы учителем 30 лет.

Среди коллег пользуется уважением. Её характеризуют как умного, знающего педагога, имеет высшую квалификационную категорию. Часто даёт открытые уроки. Ежегодно её ученики показывают неплохие результаты ЕГЭ, долгое время готовила детей к олимпиадам, однако победителями её ученики так и не стали.

Среди учеников уважением не пользуется, её боятся, присваивают обидные прозвища. Однако признают её высокую объективность, отсутствие «любимчиков», говорят: «со всеми одинакова, как автомат». Требуется неукоснительно соблюдать правила:

1 Посещаемость всех занятий. Если урок был пропущен, то обязательно должна быть предъявлена справка, записки от родителей не принимаются, так

как, по словам Антонины Ивановны, «писулька без печати, документом не является». Без справки на последующие занятия ученики не допускаются.

2 На уроке должна быть идеальная тишина. Если это правило нарушается, учащегося выгоняет с урока.

3 При ответе требует дословного пересказа параграфа, требует, чтобы учащиеся приводили только примеры, которые демонстрировала или о которых рассказывала она сама.

Может проявлять агрессивность на уроке, были отмечены случаи нецензурной брани в отношении учеников, в последний год были два случая, когда бросала мел в сторону учащихся, которые разговаривали во время её монолога. В отношении учеников проявляет равнодушие, с ней, как считают учащиеся, «нельзя поговорить по душам».

В течение 15 лет была завучем, однако полтора года назад директор сменился и она покинула свой пост. По мнению коллег, это соответствовало её желаниям, так как до этого года три жаловалась на состояние здоровья, летний отпуск проводила в отделении неврологии в больнице.

В поле зрения психолога попала в связи с консультацией одного старшеклассника, который стал объектом её нападков в силу приверженности готам. Обратились первоначально родители подростка, поскольку их обеспокоило усугубление депрессивных проявлений, мыслей о суициде у сына. Родители считали, что это связано с издевательствами в отношении внешности и умственных способностей мальчика со стороны Антонины Ивановны, несмотря на то, что в школе молодой человек обычно соблюдал и правила поведения, и форму одежды.

Случай 3.

Людмила М., 52 года. Работает педагогом более 20 лет. Однако после окончания вуза попыталась заняться торговлей, но после неудачных попыток пошла работать в школу. Замужем, имеет двоих детей.

С педагогической деятельностью связана большая часть жизни. Работу считает «и домом, и досугом». По её высказываниям: «Я вся в ней, в любимой работе».

Внешне – образ идеальной учительницы. Волосы всегда аккуратно собраны в пучок, строгий костюм, очки (в которых до настоящего времени нет острой необходимости). Всегда подчёркнуто опрятна, тщательно подбирает аксессуары, которые, тем не менее, неяркие, стилистически выдержаны.

Человек эмоциональный, часто делится с учениками своими переживаниями, о том, как дочь сдавала экзамен, какие проблемы были с кошкой и так далее. Сентиментальность проявляется и в отношении бродячих животных, часто ученики видят, как она идет в столовую, покупает сосиску в тесте и кормит «пришкольную собаку», что тоже может стать предметом живого, эмоционального обсуждения на уроке литературы.

В целом Людмила умеет организовать насыщенную дискуссию с учениками, иногда даже «идет у них на поводу», отзывчива к проблемам учеников, зачастую в ущерб своей семье.

В речи выражена литературная правильность, и даже вычурность, которая проявляется во всех ситуациях. Например, в магазине: «Будьте любезны, покажите книгу...», или «Молодой человек, не могли бы вы мне помочь, я в затруднительном положении...».

В разговоре с собеседником, часто без учёта возраста, правит речевые ошибки, исправляет неправильно сказанное слово и несовершенно построенное предложение. Школа занимает все её мысли, в любом разговоре, на любую тему, найдётся случай из школьной жизни, пример из её учительской практики.

Несмотря на внушительный стаж, очень много времени отводит подготовке к занятиям. Регулярно проверяет тетради дома, в этот процесс часто включается и старшая дочь, которая пошла также учиться в педагогический университет на факультет филологии «потому, что мама так захотела».

Семейные отношения теплые, доброжелательные, без видимых проблем. В браке двадцать семь лет. Мужа считает своей поддержкой и опорой, очень тепло о

нём отзывается. Любит проводить время со взрослыми дочерьми, особенно ходить по магазинам. Регулярно, два раза в месяц ходит в сауну с подругами. Круг друзей также ограничен школой. Ярких конфликтов с коллегами не отмечается.

Обратилась к психологу в связи с возникшей проблемой во взаимоотношении с одной ученицей, точнее, в связи с собственными переживаниями по поводу резко сказанных в её адрес слов о том, что «Вся Вы, Людмила Тихоновна, ненастоящая, Мэрри Поппинс, всё Вам надо, лучше бы своими проблемами жили ...».

Случай 4.

Константин Сергеевич, 54 года, врач скорой помощи, в данной должности работает 26 лет.

Обратился к психологу по настоянию старшей дочери, которую испугал случай, как она сочла, «чёрствого отношения к родному внуку».

У ребёнка (3 года) поднялась высокая температура, вызвали деда. Дед приехал, в этот день был на вызовах, смерил температуру, выдал назначения, однако укол сам делать не стал, собрался и ушёл, не выразив ни сочувствия, ни беспокойства по поводу состояния ребёнка, он не перезванивал, не беспокоился о состоянии, пока через два дня дочь сама не позвонила ему. Такое поведение деда её очень сильно обеспокоило, тем более, что в последние полтора года она редко видит отца в хорошем настроении, он всегда жалуется на усталость или ворчит по поводу «бестолковости здравоохранения» и «бестолковых людей».

Визит к психологу долго откладывался, трижды записывались, но пришёл Константин Сергеевич лишь на четвёртый раз.

Пришел после того, как самого его обеспокоило собственное поведение, когда на одном из вызовов крайне грубо «осадил сумасшедшую мамашу, которая не следит за сыном, и к вдребодан пьяному недорослю вызывает скорую, когда помощь кому-то может понадобиться реально».

До этого, на предыдущем дежурстве был случай, когда выехали по вызову прохожих, вызвавших скорую для упавшего на улице пьяного. Бригада подъехала,

дала нашатырь, так как «больше ничем помочь нельзя». В это время прошел еще один вызов, автомобильная авария. Пока возились с пьяным, время было утрачено, и на какие-то минуты опоздали на аварию, женщина, пострадавшая, умерла, пока «ублажали придурка». Злость от бессилия, от невозможности вернуть драгоценные минуты, захватила Константина Сергеевича полностью, он с трудом пережил время до конца смены. Однако через два дня, в следующую смену, сорвался на несчастной женщине, которая не знала, что делать, как помочь сыну, 18-летнему юноше, который пришел домой пьяным, в ужасном состоянии, когда у него стало разорванным дыхание.

Выбор профессии связан был с романтическим образом врача, «рыцаря в белых одеждах», который всего себя отдаёт служению людям, обладает уникальным знанием, способен избавить от страданий, подарить новое счастье, радость жизни. Поступил в медицинский институт с первого раза. Учился очень прилежно, вообще учиться в институте нравилось, легко переносил все тяготы обучения, очень нравилось надевать белый халат, вообще он трепетно относился к этому атрибуту любимой профессии. Только сам стирал и гладил, не допускал, чтобы внешний его вид был неопрятен даже в каких-то мелочах, всегда обращал внимание на то, чтобы цвет халата был кипельно-белый.

После окончания института по распределению девять лет работал в одном из небольших городов области терапевтом, когда представилась возможность, переехал в областной центр, но уже на должность врача скорой помощи.

Лет через десять – одиннадцать, по выражению Константина Сергеевича, «стал уставать от профессии». Разочарование было связано, по его мнению, с объективными фактами – мизерная зарплата, большое количество вызовов, нередко – ложные, необходимость «оказывать помощь людям, достойным только презрения» (слова К.С.), наркоманам, алкоголикам. В беседе Константин Сергеевич привёл статистику, согласно которой лишь 40% людей вызывают скорую по назначению, в 60% случаев «можно людей не беспокоить, просто мозги включить надо».

Приведём часть диалога с Константином Сергеевичем:

Психолог: Вам нравится Ваша работа?

К.С.: Раньше нравилась, сейчас надоели все. Вызовы глупые. Больные наглые. Много вызовов к пьяным и наркоманам, к старикам, которым не с кем поговорить. Впечатление, что моя работа – бесполезный труд.

Психолог: А раньше было также?

К.С.: Раньше вроде бы тоже так было. Ну, может, я моложе был, не так на этом внимание заострял, а может, просто устал. Сейчас люди такие агрессивные, – могут наорать, сказать всё, что хочется. Я понимаю, они вызывают «скорую» и все «на эмоциях», но мы тоже люди и так иногда хочется нагрубить в ответ.

Психолог: Вы не думали оставить работу?

К.С.: Да нет, конечно. В моём ли возрасте профессию менять? Просто хожу на работу, как на каторгу, такое раздражение накопилось по отношению к людям, к коллегам, к пациентам. Да и работать некому. Молодёжь приходит, поработает два-три месяца, и всё... уходят кто куда, кто в фармацевты, кто в бизнес. Думаешь иногда всё бросить... а потом думаешь: «И что? И как я дома, без работы, что есть, на что жить»? Выспишься, и опять всё заново.

В семье Константина Сергеевича очень любят, он любимый и любящий муж, заботливый отец. Тем не менее, никогда не отличался сентиментальностью или разговорчивостью. Поскольку Константин Сергеевич всегда отдавался работе, то дети видели его редко, однако все своё свободное время всегда стремился уделять дочери, с которой у него всегда были самые теплые, душевные отношения.

Короткие прогулки, систематическое совместное выполнение домашних занятий дочь помнит, считает, что именно папа научил её любить биологию, внимательно относится к мелочам. Однако, когда она выразила желание шесть лет назад поступать в медицинскую академию, Константин Сергеевич ненавязчиво выразил своё неудовольствие по этому поводу. Она всё же подала документы, но не прошла по конкурсу на бюджетной основе, а оплачивать обучение для их семьи оказалось невозможным. Поэтому поступила в педагогический.

Константин Сергеевич во время консультации согласился нарисовать рисунок «Несуществующее животное» (рисунок 1)

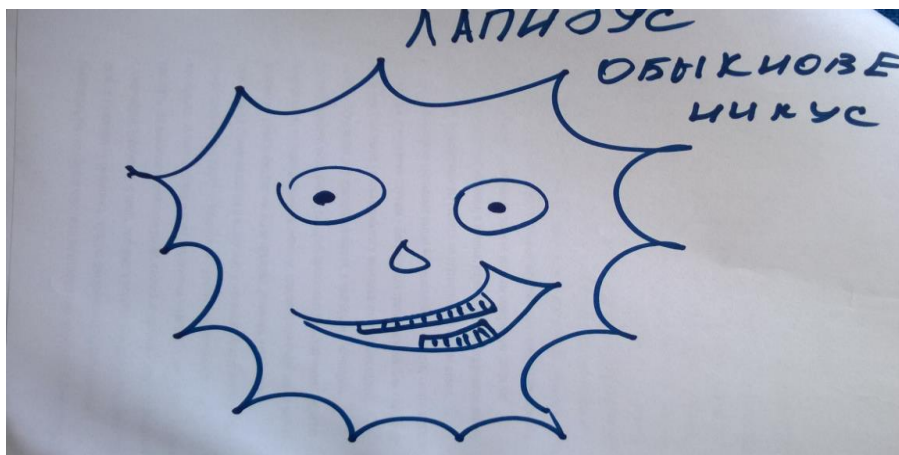


Рисунок 1 – Несуществующее животное, К.С., 52 года.

Задача № 2. Квалификация случаев профессиональных деформаций по данным теста Кеттелла

Задание: На рисунках представлены данные психодиагностического обследования посредством теста Кеттелла ряда респондентов, возраст респондентов указан. Все – мужчины. Двое из них – сотрудники спецподразделения ВС РФ. Двое – гражданские, один – безработный, другой успешен в трудовой деятельности, однако обладает признаками хронической усталости, или синдрома менеджера.

Ниже приведены заключения по тестам.

Вам необходимо:

- 1 Соотнести описания и рисунки с изображёнными на них данными.
- 2 Предположить и аргументировать свой ответ - у кого из них может иметь место синдром менеджера, кто является успешным сотрудником спецподразделения, кто – безработный.

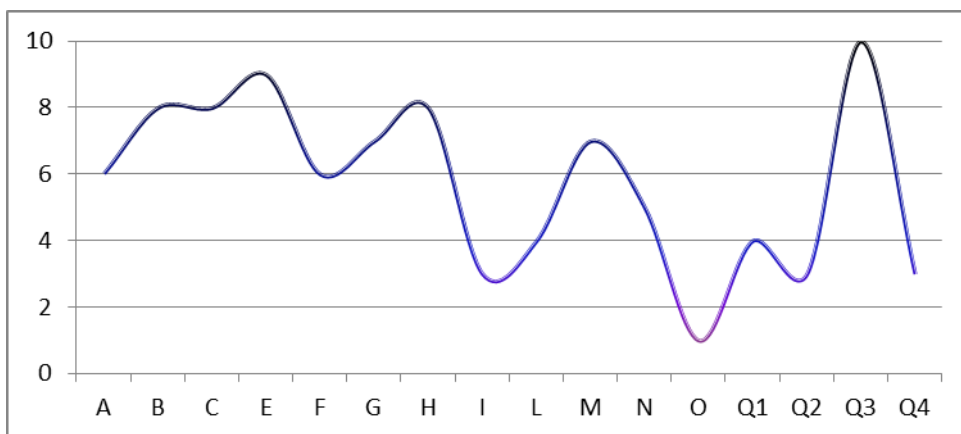


Рисунок 2 – Данные психодиагностического исследования тестом Кеттелла респондента А., 40 лет.

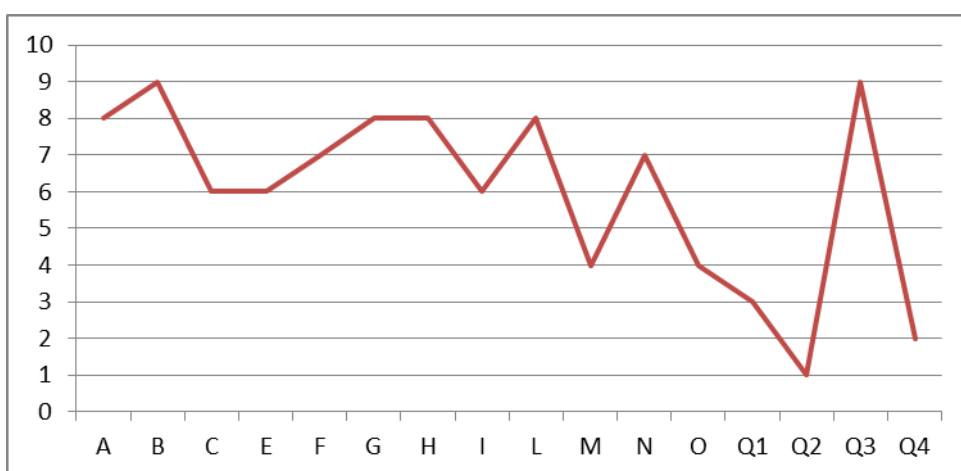


Рисунок 3 – Данные психодиагностического исследования тестом Кеттелла респондента Б., 26 лет.

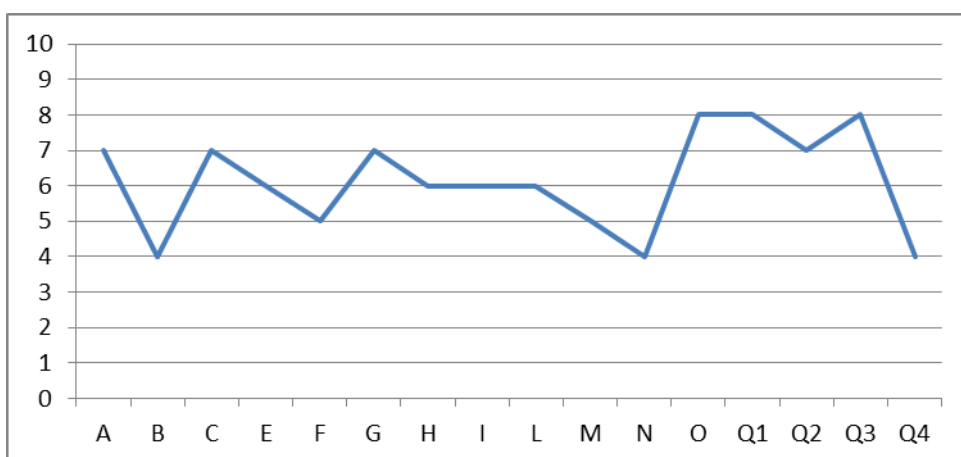


Рисунок 4 – Данные психодиагностического исследования тестом Кеттелла респондента В., 27 лет.

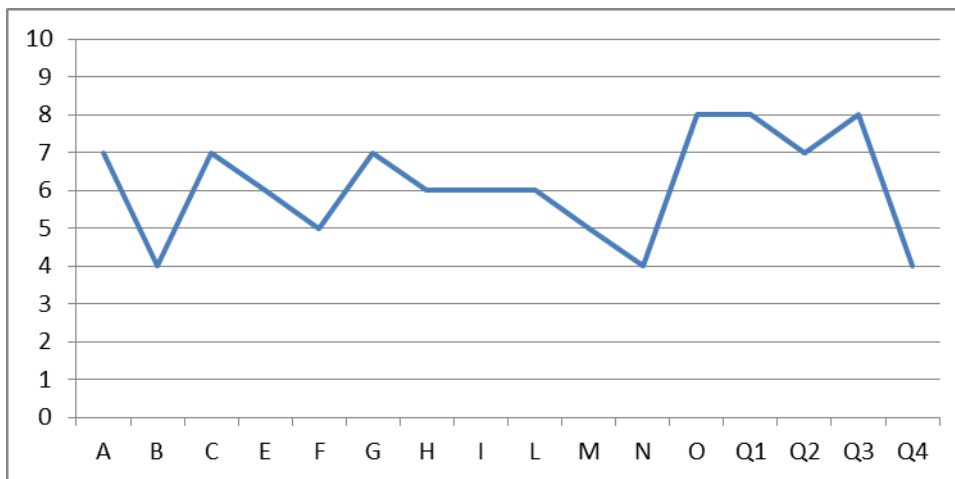


Рисунок 5 – Данные психодиагностического исследования тестом Кеттелла респондента Г., 25 лет.

Описание А.

Отмечается способность к нестандартному мышлению, высокий уровень знаний и представлений, прекрасно развиты мыслительные операции синтеза, анализа, сравнения и обобщения. Выражена смелость, однако авантюризм и безрассудная смелость не являются характерной чертой для респондента. Достаточный уровень ответственности, приверженности моральным нормам, требованиям документов, регламентирующих поведение сотрудника. Очень высокий уровень развития волевых качеств. Отмечается достаточный уровень развития лидерских качеств, что может выражаться в упрямстве и настойчивости. Наряду с этим, способен к работе в команде, к учёту группового опыта, умеет выслушивать людей, стоящих ниже рангом. Сочетание низко уровня тревожности и возбудимости со средними значениями эмоциональной зрелости даёт основание утверждать, что респондент эмоционально уравновешен.

Описание Б.

Высокий интеллект, выражена способность к творческой работе, хорошо развита креативность. Стрессоустойчивость низкая, можно предположить наличие внутриличностных конфликтов. Хорошо развита сила воли, но представления о моральных нормах и правилах поведения сформированы слабо. Отмечается стремление к лидерству, завышенный уровень мотивации. Человек

добродушный, участливый, однако недостаточно самостоятельный в принятии решений.

Описание В.

Способность к нестандартному мышлению, довольно высокий интеллектуальный уровень, выражены лидерские качества, нечувствительность к опасности в пределах нормы, достаточный уровень смелости. Морально-нравственные качества на уровне чуть выше среднего, следовательно, общепринятые нормы и правила поведения выступают в качестве регуляторов поведения, однако не рассматриваются респондентом как непреодолимые рамки и границы в ситуациях, требующих для достижения цели их нарушения. Это обусловлено очень высоким уровнем развития волевых качеств, которые имеют скорее всего не индивидуальную, а групповую направленность, поскольку респондентом продемонстрирована конформность, ориентация на социальное одобрение референтной группой, склонность принимать решение коллегиально, в обсуждении с людьми, в коллективе. Можно утверждать, что сочетание спокойной самоуверенности, принципа целесообразности в поведении и поступках, сравнительно низкая общая напряжённость, не очень высокий уровень мотивации в целом на фоне социальной зрелости, стабильности обеспечивают эмоциональную уравновешенность респондента, невыраженность внутренних конфликтов.

Описание Г.

Обладает высокой восприимчивостью к новому опыту, новым знаниям, в меру практичный, однако излишней склонности к продумыванию и отслеживанию деталей не отмечается. Мышление носит конкретный характер, обобщение и анализ развиты на уровне чуть ниже среднего. Коммуникативные качества хорошо развиты, во взаимодействии с людьми демонстрирует и реализует готовность к сотрудничеству, уживчивость, неконфликтность. Однако во мнениях и суждениях независим, может проявлять твёрдость в отстаивании собственных принципов и убеждений, которые далеко не всегда могут совпадать с мнением референтной группы, коллектива. Лидерские качества выражены,

проявляться склонность устанавливать свои правила и модели поведения, хотя человек открытый, поведение отличается адекватной спонтанностью, не является «рабом» установленных кем-то или им самим правил поведения, довольно быстро может перестроиться, приспособиться к новой ситуации. Обладает навыками рефлексии, однако выражено это в пределах нормативных значений. Людям склонен доверять, хотя и проявляет осторожность, что, вероятно, обуславливается легко возникающим чувством вины и некоторой нерешительностью. Эмоционально уравновешен.

2 Профессиональные деструкции у сотрудников правоохранительных органов

Служба в правоохранительных органах предполагает тесное взаимодействие с людьми, которые по тем или иным причинам совершают правонарушения. Среда профессиональной деятельности, таким образом, оказывается насыщенной факторами, которые могут провоцировать развитие профессиональных деформаций/деструкций личности.

Существует экспериментальное подтверждение мощного влияния ситуации на поведение, мышление и восприятие человека в особых условиях, когда существует жёсткое разделение социальных ролей, и эти роли обладают не менее жёсткой дифференциацией: свои – чужие, надзиратели – заключённые, добрые – злые. Таким экспериментальным подтверждением служит проведенный в 1971 году Стэнфордский эксперимент.

В контексте рассуждений о профессиональных деструкциях сотрудников правоохранительных органов особое значение имеют выводы, которые делает автор – Ф. Зимбардо. В его книге «Эффект Люцифера», написанной спустя 35 лет после проведения нашумевшего в своё время эксперимента, основные психологические выводы введены в широкий философский контекст. Психологические категории поведения, ценностей, убеждений, установок личности молодых людей, исполнивших роль надзирателей тюрьмы, рассматриваются в дихотомии добра и зла. Он приводит и широкий диапазон примеров, которые как нельзя лучше подтверждают высказывание Ф.М. Достоевского: «Дорога в ад выстлана благими намерениями». Проницаемость границы между добром и злом, трансформация человека, несущего, казалось бы, миссию добра, в злодея и преступника подтверждаются не только описанием результатов проведенного эксперимента, но и примерами жестокого антигуманного поведения американских военных в Нанкине (Китай), в Абу-Грейб.

Ф Зимбардо далёк от мысли о том, что человека формирует среда, что человек не несёт ответственности за своё поведение, что именно ситуация определяет на стороне добра или на стороне зла выступит человек. Детальное описание поведения молодых людей, принимавших участие в Стэнфордском эксперименте, показывает, что даже в столь жёстко заданных условиях, когда роли предписаны и есть чувство безнаказанности за поведение, за унижение и оскорбление других, находящихся в зависимом и подчинённом положении, отмечались существенные различия. Но различия эти минимальны, изменить свою роль и модель поведения в рамках Стэнфордского эксперимента удалось лишь тем, кто, используя условность своего положения заключённого, смог раньше времени из эксперимента выйти. Молодые люди, которые играли роль надзирателей, пребывали в своей роли до конца, и патогенное влияние роли на их поведение оказалось более существенным, чем роль заключённого оказывала влияние на молодых людей, эти роли исполнивших.

И «надзиратели», и «заключённые» пребывали в одной среде – среде, моделирующей тюрьму, но эта среда спровоцировала разные изменения в поведении и эмоционально – смысловом состоянии участников эксперимента. Различия эти – отражение разных ситуаций, в которых в одной тюремной среде пребывали две группы специально отобранных, психически и физически здоровых, без признаков асоциального поведения молодых людей. То есть, средовые факторы оформились в две принципиально различные ситуации: ситуация «надзирателя» и ситуация «заключённого».

В чем же состоят принципиальные различия этих ситуаций?

Если надзиратель – это представитель власти, он является частью системы, его ролью было предписано в рамках Стэнфордского эксперимента сделать так, чтобы в тюрьме соблюдался режим и порядок, то заключённый – это человек, который находится во власти «надзирателей», его ролью была предписана позиция виновного, лишённого за свой проступок свободы и некоторых прав. Однако довольно быстро «надзиратели» сформулировали целый свод бессмысленных правил, требуя соблюдения которых унижали, избивали и

всячески издевались над «заключёнными». Рассчитанный на 12 дней эксперимент пришлось досрочно прекратить, так как он вызвал неожиданно негативное влияние на эмоционально и психическое состояние всех его участников.

Попробуем рассмотреть влияние социальной роли надзирателя на деструктивное поведение молодых людей с позиции концепции «нормативного описания деятельности» С.П. Безносова. Участники эксперимента, которым по жребию выпала роль охранников в эксперименте, должны были организовать надзор за другими людьми таким образом, чтобы сохранялся порядок. При этом субъекты «профессиональной деятельности» – молодые люди, выполнявшие роль охранников, не обладали достаточными знаниями, умениями, а, следовательно, способностями для реализации средств и способов воздействия на предмет труда. Неподготовленность выражалась ещё и в том, что предварительного специального обучения профессиональным нормам не проходило. Были заданы очень общие нормы поведения и не менее общие цели и задачи той деятельности, которую они должны были осуществлять. То есть, субъекты «профессиональной деятельности» изначально несли в себе деструктивный компонент, так как в своём поведении они ориентировались не на профессиональные нормы, а на общие представления о профессиональном поведении сотрудников тюрем. Учитывая, что участники эксперимента, по данным Ф. Зимбардо, до этого момента столкновений с законом не имели и опыта пребывания в каком-либо качестве в пенитенциарном учреждении также. Представления были почёрпнуты, вероятно, из художественной литературы, рассказов и слухов.

Отсутствие содержательных представлений о профессиональных нормах сотрудника пенитенциарного учреждения, с позиций рассматриваемой теории, усугублялось непониманием целей и задач, предмета и результата труда, а также, следовательно, методов и способов достижения целей. Средства реализации профессиональной деятельности использовались скорее нецеленаправленно, для удовлетворения индивидуальных потребностей, но не профессиональных задач.

Таким образом, с точки зрения теории «нормативного описания деятельности» С.П. Безносова, проявившееся преступное поведение у молодых

людей, исполнявших роль охранников в тюрьме, отражает деструктивность на уровне субъекта профессиональной деятельности.

Попробуем рассмотреть влияние социальной роли надзирателя на деструктивное поведение молодых людей с позиции З.И. Рябикиной. С позиций данной теории профессиональные деформации/деструкции – это проявление особого качества бытия личности – неаутентичного, когда личность пребывает в ситуации вынужденного проживания жизни по навязанному сценарию. К этому состоянию приводят неконструктивно разрешённые или неразрешённые противоречия, закономерно возникающие в процессе профессионализации. В ситуации Стэнфордского эксперимента и, прежде всего, в скорости, с которой исполнявшие роль охранников молодые люди начали стали демонстрировать жестокое отношение к «заключённым», Ф. Зимбардо усматривает так называемый когнитивный диссонанс, возникающий как напряжение в смысловом пространстве в ответ на неопределённые, непривычные условия и обстоятельства. Именно в ситуации с неопределённым смыслом оказались молодые люди, выступившие в роли охранников в обсуждаемом эксперименте. Затем, подавив возникший в первый же день «бунт заключённых», они примерили на себя роли сильных и жестоких надзирателей и, оказавшись под влиянием негативных аттитюдов общества в отношении сотрудников пенитенциарных учреждений, не осознали или сознательно проигнорировали противоречие между образом Я и образом охранника, роль которого исполняли. Собственно искусственность профессиональной ситуации, в которой оказались исполнявшие роль охранников, демонстрирует всю глубину деструктивности неаутентичного бытия, заданного неосмысленным выбором профессии, реализацией профессиональной деятельности, которая воспринимается как навязанный сценарий, смысловое содержание которого освоено, но продолжает восприниматься как нечто чуждое, не присвоенное.

Однако наиболее точно, на наш взгляд, Стэнфордский эксперимент в контексте рассмотрения профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов, может быть проанализирован с позиций теории

социальной реализации человека в профессиональной деятельности. Существенным отличием личности истинного профессионала от маргинала является профессиональная идентификация. Именно профессиональной идентичности у участников эксперимента, выполнявших роль охранников, не было, да и не могло возникнуть в силу искусственности ситуации. Отсутствие профессиональной идентичности спровоцировало, по сути, демонстрацию профессиональной мимикрии, когда под видом выполнения профессиональных обязанностей были реализованы самые низменные потребности молодых людей, при предварительном исследовании показавших достаточную социабельность. Между влиянием провоцирующих жестокость и агрессивность факторов среды (чувство безнаказанности, на наш взгляд, усиливалось еще и в силу «игрового» характера ситуации для исполнявших роли охранников) не оказалось защитного фильтра в виде профессиональной идентичности пенитенциарного служащего, выполняющего определённую социальную функцию. В силу этого молодые люди и реализовывали эгоцентрические потребности в достижении власти, превосходства, низвергали потоки оскорблений, издевались над теми, кто исполнял роль заключённых. Случайно обретя возможности социальной реализации потребности во власти, которые предоставляет профессия сотрудника пенитенциарного учреждения, они собственно и реализовали, но не профессиональные цели, а личные потребности, удовлетворение которых в обычных условиях ограничено моральными запретами, страхом перед наказанием или возмездием.

Итак, Стэнфордский эксперимент в полной мере описывает высокий уровень патогенности тех условий, в которых реализуется профессиональная деятельность пенитенциарного служащего. Принадлежность к системе, обеспечивающей соблюдение правил и законности, распределение ответственности за то или иное поведение между собственной личностью и той социальной ролью, которую навязывает профессия, обладание атрибутами некоторой власти, – всё это факторы, в полной мере обеспечивающие патогенность условий труда сотрудников любых правоохранительных органов.

Кроме того, Стэнфордский эксперимент наглядно поясняет, в каком направлении может развиваться деструктивность личности сотрудников правоохранительных органов, насколько важна нравственно-правовая надёжность личности сотрудника правоохранительных органов и сколь велико значение морально-психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Основным направлением, в котором может развиваться профессиональная деструкция личности, таким образом, является снижение нравственно-правового сознания, или нравственно-правовой надёжности личности.

Под нравственно-правовой надёжностью личности Е.Ю. Стрижов понимает свойство личности, основным содержанием которого является способность понимать социальное значение моральных норм, производить в своём сознании нравственное определение правовых норм и, в соответствии с означенными смыслами, регулировать своё поведение. [35, 36]

Нравственно-правовая надёжность, или устойчивость личности, зависит и от профессии, представителем которой является человек. По результатам объёмного психологического исследования Е.Ю. Стрижов делает вывод о том, что курсанты образовательных учреждений системы МВД, военнослужащие обладают наиболее высокими показателями нравственно-правовой устойчивости, которые автор объясняет спецификой профессии. Профессия сотрудника полиции, военнослужащего ориентирована на такие важные понятия, как долг, служба, обеспечение прав и безопасности государства, граждан, подчиняется строгой регламентации и, что немаловажно, поддерживается регулярным идеологическим воздействием.

Следовательно, нравственно-правовая устойчивость не является стабильным благоприобретённым свойством личности, а требует сопровождения по его поддержанию и развитию. [37, с. 23]

Снижение нравственно-правовой надёжности (устойчивости), искажение представлений о праве и морально-нравственных нормах, отражающееся в

действиях сотрудников правоохранительных органов в виде нарушений моральных и правовых норм, представляет собой основную профессиональную деструкцию сотрудников правоохранительных органов.

Наиболее общим понятием, отражающим собственно личностный компонент профессиональных деструкций, является понятие правового нигилизма.

Правовой нигилизм выражается в недоверии к праву, правоохранительной системе, отрицании способности перечисленных институтов обеспечить соблюдение справедливости, невозможности через них добиться правды.

Нигилизм формируется как эффект понимания технических аспектов реализации права, правоприменения, либо как одно из специфических последствий развития эмоционального выгорания, и, как следствие, снижение ценностного отношения к категориям права и справедливости, осмысление права как средства достижения эгоистических целей и удовлетворения собственных потребностей. Причем, удовлетворяемые потребности не включают в себя морально-нравственный компонент.

С.И. Захарцев и В.П. Сальников на основании опроса более 1000 представителей разных структур правоохранительных органов: сотрудников полиции, прокуратуры, судей, адвокатов составили некую типологию объективно наблюдаемого поведения сотрудников, которые могут рассматриваться как определённые симптомокомплексы профессиональных деформаций. [17]

К числу основных симптомокомплексов, которые прослеживаются в профессиональном нигилизме и сотрудников полиции, и сотрудников прокуратуры, и судей авторы статьи «Правосознание юриста и правовой нигилизм: современные проблемы профессиональных деформаций» относят:

- «боязнь права», боязнь собственных полномочий;
- правовой цинизм;
- правовая самоуверенность;
- правовое перерождение.

Кроме этого, выделяются специфические для сотрудников полиции «эффект Робин Гуда» и «кривое зеркало», для судей – «синдром обиды».

В зависимости от содержания определённого вида профессиональной деятельности в правоохранительной системе, каждый из перечисленных симптомокомплексов наполнен разными действиями, поступками, однако суть их отражает разные формы снижения и/или искажения нравственно-правовой надёжности личности

Все перечисленные симптомокомплексы могут рассматриваться как поведенческие проявления деструкций личности, имеющие разную психологическую детерминацию, но обладающую единым содержанием: снижение и/или искажение нравственно-правовой надёжности личности, трансформация нравственно-правовых ценностей в средства удовлетворения наиболее элементарных личных потребностей.

Общим местом рассмотрения влияния профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов на личность рассматриваются особенности условий, в которых протекает служебная деятельность. Обычно перечисляются такие условия, как:

- значительные физические, эмоциональные нагрузки;
- очень большой объём и разнообразие служебных обязанностей, выполнение которых предполагает, тем не менее, скрупулёзность и монотонность;
- ненормированный рабочий день;
- часто конфликтный характер взаимоотношений с гражданами в связи с исполнением сотрудниками властных полномочий, предписанных функциональными обязанностями;
- влияние специфики профессионального общения;
- регламентированность взаимоотношений с людьми в ходе исполнения функциональных обязанностей;

– часто наличие угрозы жизни и здоровью при выполнении служебных задач;

– тесное взаимодействие с людьми, совершившими или совершающими преступные деяния, часто обладающими отталкивающими личными качествами;

– часто непосредственное столкновение с горем, страданием, которые испытывают жертвы преступлений.

Перечисленные условия, во-первых, служат мощными стрессорами, обуславливающими повышенную стрессорную нагрузку на личность; во-вторых, антропогенный характер профессиональной деятельности обеспечивает сенсбилизацию механизма уподобления (влияния предмета труда на субъект труда по С.П. Безносову); в-третьих, снижение эмоциональной чувствительности, восприимчивости как эффект приспособления к условиям реализации профессиональной деятельности; в-четвёртых, усвоение норм служебного взаимодействия, соблюдение субординации формирует стереотипность и шаблонность в общении. [13, 14, 28, 30, 40, 41, 49, 50, 51]

Обладая повышенной стрессорной нагрузкой в сочетании, например, с наличием ситуаций, когда то тем или иным причинам совершивший жестокое преступление смог уйти от наказания, или оказывается осуждённым человек, который обладает высокими моральными качествами, – у сотрудника может возникать достаточная для запуска механизма эмоционального выгорания детерминация. Такой симптом эмоционального выгорания, как редукция собственных профессиональных достижений со временем получает неоднократное подтверждение, и, как результат, возникает недоверие к возможности установить справедливость с помощью существующей системы правоохранительных органов, недоверие к праву, то есть правовой нигилизм.

Хорошо сформированные профессиональные навыки, понимание бюрократических и технических процедур и той роли, которые они играют в процессе восстановления нарушенных прав человека, восстановлении справедливости, в сочетании с непосредственным общением с мошенниками, стремлением понять их цели, их мотивы, дают старт для развития правового

цинизма. Развитие подобной профессиональной деструкции может быть усугублено влиянием коллег, которые также подвержены циничному отношению к закону, к праву.

Стремление к карьерному росту в самом начале профессиональной деятельности может спровоцировать нарушение субординации, с целью закрепления навыка правильного обращения и понимания правил взаимодействия с вышестоящими, служебной иерархии, более опытные коллеги могут создать ситуацию, когда начинающий специалист почувствует угрозу увольнения. Стрессорная реакция может оказаться достаточно выраженной, чтобы сменить мотивацию достижения, которая изначально присутствовала в профессиональном поведении молодого сотрудника на мотивацию избегания неудач, результатом может стать так называемая «боязнь права».

Существует ещё один подход к типологии профессиональных деструкций, разработанный в русле пенитенциарной психологии.

Профессиональные деструкции могут возникать и как следствие неудачной адаптации или псевдоадаптации к службе, и как разрушение нравственного запрета на использование должностных полномочий для удовлетворения личных потребностей, и как невозможность достичь удовлетворения каких-либо потребностей из-за условий реализации профессиональной деятельности. Соответственно, М.М. Ицкович выделяет три вида профессиональных деструкций, которые могут проявляться у сотрудников правоохранительных органов, в частности, у сотрудников пенитенциарных учреждений. [20]

Профессиональная деформация, связанная с использованием властных полномочий, которыми наделены сотрудники по отношению к людям, понимается М.М. Ицковичем как должностная деформация. Обусловленная отсутствием возможностей для удовлетворения потребностей разного уровня, сопровождающаяся преимущественно замещением вытесненных потребностей гедонистическими, определяется как депривационная. Пассивное приспособление личности к актуальным социальным условиям, не сопровождающееся намерением изменить себя или ситуацию в конструктивном направлении рассматривается как

деформация адаптационная. То есть, и активное влияние на ситуацию (должностная деформация), и пассивное приспособление к условиям несения службы (адаптационная деформации) рассматриваются автором как деструктивные явления. Возникает необходимость определения границы, когда, с одной стороны, активное воздействие субъекта на ситуации, возникающие в процессе реализации профессиональной деятельности или пассивное принятие требований и условий несения службы, с другой стороны, приобретают деструктивное свойство. Это тем более важно, что профессиональная идентификация в качестве необходимого этапа включает принятие, осознание и применение профессиональных норм, и лишь после этого следует их нравственно-правовое осмысление и установление индивидуального стиля профессиональной деятельности. То есть, закономерно и пассивное принятие ситуации и активное на неё воздействие, и принятие условий реализации профессиональной деятельности, и их изменение. Однако закономерность означенных явлений не учитывает их цель и возникающие вследствие этого поступки, формирующиеся свойства личности. [19, 23]

К числу негативных проявлений в профессиональной деятельности сотрудников пенитенциарных учреждений Г.Б. Калманов и А.М. Мокрецов относят враждебные и агрессивные реакции при взаимодействии с сослуживцами и спецконтингентом, высказывания жаргонного и нецензурного характера, наделение осужденных обидными прозвищами в процессе общения с коллегами, утрата сочувствия и сопереживания.

Указанные негативные проявления отражают некорректное усвоение целей и задач профессиональной деятельности, нарушение норм взаимодействия с коллегами и осужденными. Это естественным образом отражается в таком поведении, которое можно охарактеризовать как вседозволенность. Сотрудники могут совершать самые неблагоприятные поступки вплоть до преступных деяний, при этом властные полномочия, которыми сотрудники наделены в соответствии с должностью, выступают не ограничивающим (как это должно быть при нормальном профессиональном

функционировании субъекта), а провоцирующим эти неблагоприятные явления фактором.

Все это во многом определяется той внутренней позицией, которая сформировалась у личности под влиянием прошлого опыта, и как результат понимания, или интерпретации не только ситуации реализации профессиональной деятельности, но и смысла собственной жизни в целом, – то есть актуальной интерпретации актуальной жизненной ситуации. [5, 6, 50, 51]

Таким образом, в наиболее обобщенном виде профессиональная деструкция сотрудников пенитенциарной системы может рассматриваться как нарушение субъективной интерпретации актуальной жизненной ситуации профессионального функционирования, которое проявляется в принятии искаженных представлений о целях, задачах профессиональной деятельности, усвоении убеждений, нарушающих нормы взаимодействия со спецконтингентом и коллегами.

Данное утверждение может быть распространено на профессиональные деструкции сотрудников всех правоохранительных органов.

Исходя из данной дефиниции, профессиональная деструкция сотрудников правоохранительных органов включает такие элементы, как отношение к профессиональной деятельности, к гражданам, осужденным и коллегам, установки, реализуемые в профессиональной деятельности, а также эмоциональное сопровождение. Все эти элементы, взаимодействуя между собой, формируют условия, при которых оказывается возможным для сотрудника совершение поступков, нарушающих профессиональные нормы.

Отметим, что каждый из перечисленных элементов в свою очередь оказывается результатом сложного влияния самых разнообразных факторов: способностей субъекта профессиональной деятельности, убеждений и установок, которые бытуют в профессиональном сообществе конкретного учреждения, особенно на этапе первичной профессионализации. Поэтому в значительной степени возможность развития профессиональных деструкций определяется влиянием той профессиональной среды, которая сложилась в конкретном

учреждении правоохранительных органов. Как правило, транслируются профессиональные установки, убеждения, формирующие профессиональное поведение молодых сотрудников через наставников, через начальников подразделений, в которых происходит первичная профессионализация. Однако воздействие это нельзя рассматривать как нерелексивное усвоение моделей профессионального поведения, поскольку молодой сотрудник до момента поступления на службу уже обладает некоторой совокупностью знаний, умений и навыков, приобретённых ими в процессе обучения, он является носителем норм социального взаимодействия, привитых семьёй и школой. Поэтому деструктивность среды учреждения правоохранительных органов не является тем условием, которое обеспечивает обязательность возникновения профессиональных деструкций молодого сотрудника. С другой стороны, отсутствие профессиональных деструкций не свидетельствует об отсутствии деструктивных компонентов в учреждении правоохранительных органов. Деструктивность среды учреждения правоохранительных органов, в котором проходит службу конкретный сотрудник, может рассматриваться исключительно как условие, повышающее вероятность возникновения профессиональных деструкций у сотрудника.

Объективным следствием всех рассмотренных профессиональных деструкций может стать не только снижение эффективности работы, но и совершение правонарушений сотрудниками правоохранительных органов.

Рассмотренные профессиональные деструкции личности сотрудников правоохранительных органов, которые представляют собой инварианты правового нигилизма и снижения нравственно-правовой надёжности личности, являются не единственным типом профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов. Выделяется так называемый феномен недоверия, обладающий принципиально отличными от рассмотренных профессиональных деструкций проявлениями и психологическими механизмами возникновения и развития. Феномен недоверия будет предметом рассуждений в следующей части настоящего учебно-методического пособия.

2.1 Список литературы для подготовки в тестированию по теме «Профессиональные деструкции сотрудников правоохранительных органов»

Зимбардо, Ф. Эффект Люцифера. Почему хорошие люди превращаются в злодеев. / Филипп Зимбардо; Пер. с англ. – 2-е изд. – М.; Альпина нон-фикшн., 2014. – 740 с. ISBN 978-5-91671-278

Стрижов, Е.Ю. Нравственно-правовая надежность личности: психологическая модель и механизмы развития. //Прикладная юридическая психология. – № 4 – 2009. – с. 40-55.

Стрижов, Е.Ю. Психологические закономерности развития нравственно-правовой устойчивости личности. // Человеческий капитал. – 2015.– № 1 (73). – с. 20-26.

Захарцев, С.И., Сальников, В.П. Правосознание юриста и правовой нигилизм: современные проблемы профессиональных деформаций. // Юридическая наука: история и современность. – 2013. – № 11. – с. 11-29.

2.2 Тестовые задания по теме «Профессиональные деструкции сотрудников правоохранительных органов»

1 Укажите потребности, которые, по мнению Ф. Зимбардо, в зависимости от ситуационных факторов, могут детерминировать жестокость и агрессивное поведение:

- А) потребность в самореализации;
- Б) потребность в целостности и рациональности;
- В) витальные потребности;
- Г) потребность в безопасности.

2 По мнению Ф. Зимбардо, Стэнфордский эксперимент подтвердил, что:

А) в предварительном исследовании были использованы невалидные психодиагностические методики;

Б) эмпатия прямо коррелирует с уровнем агрессивности человека;

В) в наибольшей степени на поведение человека влияют личностные качества;

Г) ситуационные факторы оказывают на поведение человека мощное влияние.

3 Главный урок Стэнфордского эксперимента, по мнению Ф. Зимбардо, состоял в том, что:

А) ситуация имеет значение;

Б) асоциальное поведение является закономерным следствием реализации потребности во власти;

В) жестокость является закономерным следствием унижений, которые испытывает человек;

Г) чем выше макиавеллизм, тем более успешен человек.

4 Принадлежность к системе, по мнению Ф. Зимбардо:

А) формирует социальную ответственность у человека;

Б) обеспечивает узаконенную поддержку любого поведения;

В) обеспечивает удовлетворение основных витальных потребностей;

Г) создаёт условия для повышения уровня психоэмоционального напряжения.

5 Укажите потребности, которые, по мнению Ф. Зимбардо, в зависимости от ситуационных факторов, могут детерминировать жестокость и агрессивное поведение:

А) потребность в самореализации;

Б) потребность в целостности и рациональности;

В) витальные потребности;

Г) потребность в безопасности.

6 Жестокости в поведении охранников, по мнению Ф. Зимбардо, способствовал такой тип психологической защиты, как:

А) принятие ответственности за собственное поведение;

Б) диссоциация собственной личности и ситуационной роли, которую играл человек;

В) копинг конфронтации;

Г) бегство – избегание как основная психозащитная техника.

7 Влияние ситуационных ролей возрастает, если:

А) есть эффект анонимности;

Б) человек несёт индивидуальную ответственность за своё поведение;

В) другой человек в ситуации играет дополняющую роль;

Г) человек знает, что в ходе развёртывания ситуации роли могут поменяться.

8 Укажите потребности, которые, по мнению Ф. Зимбардо, в зависимости от ситуационных факторов, могут детерминировать жестокость и агрессивное поведение:

А) потребность в самореализации;

Б) потребность знать и понимать окружающий мир;

В) витальные потребности;

Г) потребность в безопасности.

9 Одним из выводов Стэнфордского эксперимента Ф. Зимбардо выступило утверждение о том, что, если у выполняющего ситуационную роль охранника есть человек, который ярко проявляет поведение жертвы, то это:

А) усугубляет жестокость по отношению к жертве;

Б) ослабляет выраженность жестокого поведения по отношению к жертве;

В) никак не влияет на поведение на поведение выполнявшего роль охранника;

Г) снижает вероятность реакций гнева со стороны исполняющего роль охранника.

10 Укажите потребности, которые, по мнению Ф. Зимбардо, в зависимости от ситуационных факторов, могут детерминировать жестокость и агрессивное поведение:

- А) потребность в самореализации;
- Б) потребность в стимуляции;
- В) витальные потребности;
- Г) потребность в безопасности.

11 Если следовать логике выводов, которые делает Ф. Зимбардо из Стэнфордского эксперимента, стимуляцией неоправданно жестокого отношения к людям служит:

- А) жесткое разделение людей на категории, группы – «мы» и «другие»;
- Б) чувство коллективизма;
- В) совместное переживание негативных состояний;
- Г) повышение материального вознаграждения за жестокость.

12 Если следовать логике выводов, которые делает Ф. Зимбардо из Стэнфордского эксперимента, то позиция надзирателя, который следит за неукоснительным соблюдением избыточно мелких, зачастую противоречащих друг другу правил, позволяет человеку:

- А) ощущать чувство безнаказанности;
- Б) совершенствовать собственное поведение;
- В) следить за соответствием своего поведения означенным правилам;
- Г) снисходительно относиться к нарушениям этих правил.

13 Если следовать логике выводов, которые делает Ф. Зимбардо из Стэнфордского эксперимента, то чем более мелкими и нерациональными являются правила, за соблюдением которых человек должен надзирать, тем в большей степени он проявляет:

- А) терпимость к их нарушениям;
- Б) неоправданную жестокость в отношении нарушающих правила;
- В) терпимость к жестокости;
- Г) стремление изменить эти правила.

14 По мнению Ф. Зимбардо, Стэнфордский эксперимент подтвердил, что наибольшее влияние на поведение человека оказывают ситуации, в которых:

- А) проявляются теплые, дружеские отношения между людьми;

Б) подрывается ощущение стабильности и целостности собственных личностей;

В) выражена угроза жизни;

Г) есть угроза развития длительного хронического заболевания.

15 Жесткое применение свода правил, по мнению Ф. Зимбардо:

А) позволяет в любой ситуации найти рациональное решение;

Б) создаёт реальность;

В) позволяет избежать неопределённости в любой ситуации;

Г) усугубляет эффект безнаказанности.

16 По мнению Ф. Зимбардо, чем больше выражен когнитивный диссонанс, тем:

А) в большей степени человек укрепляется в своих ценностях, правилах и установках;

Б) с большей вероятностью изменяются самые «мягкие» элементы диссонанса – ценности, установки и убеждения личности;

В) больше усилий человек применяет для поиска подтверждения истинности исповедуемых им убеждений;

Г) сильнее стремление человека восстановить собственную целостность.

17 К числу факторов, стимулирующих агрессивность и жестокость, Ф. Зимбардо относит:

А) конформизм;

Б) высокий уровень интеллекта;

В) высокий уровень макиавеллизма;

Г) низкий уровень интеллекта.

18 К числу факторов, стимулирующих агрессивность и жестокость, Ф. Зимбардо относит:

А) низкий уровень макиавеллизма;

Б) низкий уровень доверия;

В) выраженный когнитивный диссонанс;

Г) эмоциональную стабильность.

19 К числу факторов, стимулирующих агрессивность и жестокость, Ф. Зимбардо относит:

- А) эгоцентризм;
- Б) выраженные способности к перевоплощению;
- В) популярность в референтной группе;
- Г) анонимность и деиндивидуацию.

20 К числу факторов, стимулирующих агрессивность и жестокость, Ф. Зимбардо относит:

- А) желание обратить на себя внимание;
- Б) соблюдение стереотипов поведения, предписываемых ролью;
- В) истероидность как черту характера;
- Г) критическое отношение к социальным аттитюдам в отношении к профессии.

21 К числу факторов, стимулирующих агрессивность и жестокость, Ф. Зимбардо относит:

- А) наличие человека, играющего дополняющую роль в ситуации;
- Б) социальную изоляцию;
- В) критическое отношение к социальным правилам и нормам поведения;
- Г) выраженные способности к перевоплощению.

22 К числу факторов, стимулирующих агрессивность и жестокость, Ф. Зимбардо относит:

- А) переживание социального остракизма;
- Б) чувство безнаказанности;
- В) принадлежность к системе;
- Г) жесткие правила, детально регламентирующие поведение человека.

23 Высокий уровень общего и социального интеллекта, по мнению Е.Ю. Стрижова:

- А) является отличительно чертой мошенников;
- Б) служит существенным признаком нравственно-надёжной личности;
- В) не определяет уровня нравственно-правовой надёжности личности;

Г) выступает в роли источника сомнений целесообразности нравственных норм.

24 «Осознавание, понимание и рефлексия человеком личностных смыслов нравственных и правовых норм, добровольное использование дополнительных нравственных и правовых альтернатив при решении насущных экономических задач и, в конечном счёте, – выход сознания субъекта за пределы наличной экономической ситуации», является, по мнению Е.Ю. Стрижова:

А) функциональным механизмом развития нравственно-правовой надёжности личности;

Б) средством достижения цели на аморально-криминальной стадии нравственно-правовой надёжности личности;

В) целью профессиональной деятельности на конформной стадии нравственно-правовой надёжности;

Г) признаком снижения нравственно-правовой надёжности личности.

25 Исходным пунктом для развития нравственно-правовой надёжности Е.Ю. Стрижов предлагает считать:

А) аморально-криминальную стадию нравственно-правовой надёжности личности;

Б) конформную стадию нравственно-правовой надёжности личности;

В) прагматическую стадию нравственно-правовой надёжности личности;

Г) корыстную стадию нравственно-правовой личности.

26 Нравственное и правовое самоопределение личности происходит, по мнению Е.Ю. Стрижова, на:

А) нравственной правовой стадии надёжности личности;

Б) конформной стадии нравственно-правовой надёжности личности;

В) корыстной стадии нравственно-правовой надёжности личности;

Г) прагматической стадии нравственно-правовой надёжности личности.

27 Возможность изменения нравственных эталонов для разрешения моральной проблемы в выгодном для себя направлении допускается, по описанию Е.Ю. Стрижова, на:

А) нравственной правовой стадии надёжности личности;

Б) аморально-криминальной стадии нравственно-правовой надёжности личности;

В) корыстной стадии нравственно-правовой надёжности личности;

Г) прагматической стадии нравственно-правовой надёжности личности.

28 Моральная и правовая детерминация поведения на этой стадии уступает экономической и защитной, по описанию Е.Ю. Стрижова, на такой стадии нравственно-правовой надёжности личности, как:

А) корыстная;

Б) правовая;

В) прагматическая;

Г) конформная.

29 К числу основных закономерностей функционирования нравственно-правовой надёжности личности Е.Ю. Стрижов относит зависимость нравственно-правовой надёжности от:

А) уровня интеллекта;

Б) ценностей и установок социальной группы, к которой принадлежит личность;

В) от личной ответственности за выполнение нравственно-правовых норм;

Г) внешнего локуса контроля.

30 К числу основных закономерностей функционирования нравственно-правовой надёжности личности Е.Ю. Стрижов относит зависимость нравственно-правовой надёжности от:

А) ценностей и установок социальной группы, к которой принадлежит личность;

Б) внутреннего локуса контроля;

В) уровня морального развития личности;

Г) внешнего локуса контроля.

31 К числу основных закономерностей функционирования нравственно-правовой надёжности личности Е.Ю. Стрижов относит зависимость нравственно-правовой надёжности от:

- А) ценностей и установок социальной группы, к которой принадлежит личность;
- Б) внутреннего локуса контроля;
- В) от устойчивости субъекта к негативным правилам поведения в собственной социальной группе;
- Г) внешнего локуса контроля.

32 Нравственно-правовая надёжность, по мнению Е.Ю. Стрижова, имеет уровневую структуру, подчинённую принципу системности. Ядром этой системы является:

- А) экономическая целесообразность поступков;
- Б) нравственные ценности и идеалы личности;
- В) правовая детерминация поведения;
- Г) ориентация на защиту собственной безопасности.

33 Поведение человека детерминировано социально одобряемыми нравственными ценностями: честностью, добросовестностью, справедливостью, уважением интересов и прав других людей на такой стадии развития нравственно-правовой надёжности личности, как:

- А) правовая;
- Б) нравственно-правовая;
- В) конформная;
- Г) корыстная.

34 За границы моральных норм не выходят в своём поведении люди, пребывающие на такой стадии нравственно-правовой надёжности, как:

- А) прагматическая;
- Б) нравственно-правовая;
- В) правовая;
- Г) корыстная.

35 Границы поведения людей могут выходить за пределы моральных норм, но всегда находятся в пределах правовых норм на такой стадии развития нравственно-правовой надёжности личности, как:

- А) нравственно-правовая;
- Б) прагматическая;
- В) правовая;
- Г) конформная.

36 Ориентацией на получение пользы от соблюдения норм морали и закона характеризуется такая стадия нравственно-правовой надёжности, как:

- А) прагматическая;
- Б) правовая;
- В) корыстная;
- Г) конформная.

37 Главная детерминация поведения состоит в защите собственных интересов от влияния других социальных групп на такой стадии нравственно-правовой надёжности личности, как:

- А) аморально-криминальная;
- Б) прагматическая;
- В) конформная;
- Г) корыстная.

38 Преимущественно экономическая детерминация поведения с игнорированием общепринятых моральных норм характерна для такой стадии нравственно-правовой надёжности личности, как:

- А) аморально-криминальная;
- Б) прагматическая;
- В) корыстная;
- Г) правовая.

39 Недостаточность правовых знаний в сочетании с невыраженностью установок на соблюдение правовых норм – это:

- А) правовой нигилизм;

- Б) правовой инфантилизм;
- В) правовой идеализм;
- Г) эмоциональное выгорание.

40 По мнению В.Б. Романовской правовой нигилизм, характерный для русского национального сознания, выражался в:

- А) преобладании стремления к «справедливости» над стремлением к «законности», приоритете понятия «правда» над понятием «право»;
- Б) нормальным явлением было совершение преступлений;
- В) негативном отношении к представителям власти;
- Г) уничижительном отношении к представителям власти.

41 Недоверие к правовым нормам, отрицание возможности достижения справедливости, проявляющееся в осознанном несоблюдении требований закона без совершения, тем не менее, умышленных преступлений – это:

- А) правовой инфантилизм;
- Б) правовое перерождение;
- В) правовой нигилизм;
- Г) правовой идеализм.

42 Переоценка правовых норм, подмена нравственных оценок правовой квалификацией деяний – это:

- А) правовой инфантилизм;
- Б) правовое перерождение;
- В) правовой нигилизм;
- Г) правовой идеализм.

43 Осознанное игнорирование правовых норм, сочетающееся с совершением умышленных правонарушений – это:

- А) правовой инфантилизм;
- Б) правовое перерождение;
- В) правовой нигилизм;
- Г) правовой идеализм.

44 Если сотрудник полиции избегает принятия решений, относящихся именно к его компетенции – это, по мнению С.И. Захарцева и В.П. Сальникова, проявление такой деформации сотрудников полиции, как:

- А) «боязнь права»;
- Б) правовой цинизм;
- В) эффект «кривого зеркала»;
- Г) эффект «Робин Гуда»

45 Демонстративное уклонение от требований законодательства, ведомственных приказов и инструкций – это, по мнению С.И. Захарцева и В.П. Сальникова, проявление такой деформации сотрудников полиции, как:

- А) «боязнь права»;
- Б) правовой цинизм;
- В) эффект «кривого зеркала»;
- Г) эффект «Робин Гуда»

46 Избыточная подозрительность, недоверие к коллегам, по мнению С.И. Захарцева и В.П. Сальникова, характерны для такой профессиональной деформации сотрудников полиции, как:

- А) «боязнь права»;
- Б) правовой цинизм;
- В) эффект «кривого зеркала»;
- Г) эффект «Робин Гуда»

47 Выраженный обвинительный уклон по уголовным и оперативным делам, полная уверенность в непогрешимости собственных действий, нежелание проверять собственные подозрения и умозаключения, расширительное толкование закона характерно, по мнению С.И. Захарцева и В.П. Сальникова, для такой профессиональной деформации сотрудников полиции, как:

- А) «боязнь права»;
- Б) правовой цинизм;
- В) эффект «кривого зеркала»;
- Г) эффект «Робин Гуда»

48 Превышение служебных полномочий, служебный подлог, фальсификация доказательств, провокация взятки и т.п. характерно, по мнению С.И. Захарцева и В.П. Сальникова, для такой профессиональной деформации сотрудников полиции, как:

- А) «боязнь права»;
- Б) правовой цинизм;
- В) эффект «кривого зеркала»;
- Г) эффект «Робин Гуда»

49 Связана с использованием властных полномочий, которыми наделены сотрудники по отношению к людям такая профессиональная деформация, как:

- А) должностная;
- Б) депривационная;
- В) адаптационная;
- Г) специальная.

50 Обусловлена отсутствием возможностей для удовлетворения потребностей разного уровня и содержания такая профессиональная деформация, как:

- А) должностная;
- Б) депривационная;
- В) адаптационная;
- Г) специальная.

51 Выражается в пассивном приспособлении личности к актуальным социальным условиям, при этом приспособление не сопровождается намерением изменить себя или ситуацию в конструктивном направлении такая профессиональная деформация, как:

- А) должностная;
- Б) депривационная;
- В) адаптационная;
- Г) специальная.

52 При адаптационной профессиональной деформации неудовлетворённые потребности замещаются другими, которые носят преимущественно:

- А) витальный характер;
- Б) гедонистический характер;
- В) защитный характер;
- Г) аскетический характер.

53 По мнению М.М. Ицковича, крайним проявлением профессиональной деформации является:

- А) профессиональная деградация;
- Б) профессиональная деструкция;
- В) психическое расстройство;
- Г) личностное расстройство.

54 У сотрудников пенитенциарных учреждений нарушение субъективной интерпретации актуальной жизненной ситуации профессионального функционирования, которое проявляется в принятии искаженных представлений о целях, задачах профессиональной деятельности, усвоении убеждений, нарушающих нормы взаимодействия со спецконтингентом и коллегами – это:

- А) первичный этап профессионализации;
- Б) профессиональная деструкция;
- В) основной признак личностных расстройств;
- Г) закономерное изменение личности в процессе выполнения профессиональной деятельности.

55 Из предложенных ниже утверждений выберите те, которые правильно отражают причинно-следственные связи между деструктивностью среды конкретного учреждения правоохранительной системы и возникновением профессиональных деструкций сотрудника:

- А) деструктивность среды учреждения правоохранительных органов является условием, обеспечивающим обязательность возникновения профессиональных деструкций молодого сотрудника;

Б) отсутствие профессиональных деструкций свидетельствует об отсутствии деструктивных компонентов в учреждении правоохранительных органов;

В) деструктивность среды учреждения правоохранительных органов, в котором проходит службу конкретный сотрудник, является условием, повышающим вероятность возникновения профессиональных деструкций у сотрудника;

Г) деструктивность профессиональной среды конкретного учреждения является следствием деструктивных установок конкретного сотрудника.

2.3 Методы и методики выявления профессиональных деструкций личности сотрудников правоохранительных органов

Ядром профессиональных деструкций личности сотрудников правоохранительных органов являются неблагоприятные изменения ценностно-смысловой сферы, определяющие искажения отношения к собственной профессиональной деятельности в целом и к отдельным её компонентам.

Как правило, профессиональные деструкции субъективно осознаются как негативное воздействие условий реализации профессиональной деятельности, затрудняющее добросовестность исполнения профессиональных обязанностей.

Проведённое М.В. Крозом и Н.А. Ратиновой психологическое исследование профессиональных деформаций прокурорских работников в полной мере подтверждает это. Так, согласно описанию результатов исследования, прокурорские работники в качестве негативных явлений в собственной профессиональной деятельности отмечают:

– эмоциональную неустойчивость, слабый самоконтроль и низкую стрессоустойчивость;

– снижение активности и ответственности исполнителей, снижение общей мотивации труда, безынициативность, безразличие, равнодушие к работе, формализм, нежелание принимать на себя ответственность;

– закрытость, дистанцированность от окружающих, снижение потребности в общении, снижение сочувствия и соучастия к подчинённым;

– возрастание циничности и черствости в общем контексте взаимоотношений с людьми;

– рост подозрительности и недоверчивости к людям в целом;

– возрастание шаблонности мышления и поведения, приверженности стереотипам;

– завышение самооценки и занижение самокритичности;

– рост авторитарных тенденций в общении с людьми;

– неуверенность в себе, повышенную тревожность и повышенную эмоциональную напряжённость;

– возрастание злобности, агрессивности. [24,25]

В ответах прокурорских работников указаний на собственно профессиональные деструкции, характерные для сотрудников прокуратуры: обвинительный уклон и правовой нигилизм, по сообщениям авторов исследования, не содержалось.

То есть, на уровне субъекта профессиональной деятельности, подверженного той или иной профессиональной деформации, не присутствует сама по себе профессиональная деформация, сам человек регистрирует лишь негативные изменения собственных состояний.

Следовательно, диагностика профессиональных деструкций предполагает многомерное исследование личности, включающее описание объективных признаков, свидетельствующих о наличии профессиональной деструкции, субъективно регистрируемых неблагоприятных изменений ценностно-смысловой сферы личности и негативных изменений в эмоционально-волевой сфере,

установление причин развития данного состояния и объясняющее взаимосвязь причин с поведением и субъективными переживаниями.

Достижение качественной диагностики профессиональных деструкций личности сотрудников правоохранительных органов, таким образом, предполагает использование комплекса методов и методик, которые позволили бы максимально точно ответить на вопрос о наличии/отсутствии профессиональных деструкций у конкретных сотрудников, локализовать причины их развития и, следовательно, сделать вывод о целесообразности и направлении психологической коррекции личности сотрудника и/или возможности/невозможности дальнейшей службы сотрудника в правоохранительных органах.

Рассмотрим психодиагностический инструментарий, ориентированный на выявление профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов.

Методика «Отношение к праву», разработанная С.Д. Безносовым.

Методика «Отношение к праву» ориентирована на выявление отношения человека к праву, что позволяет охарактеризовать тип правосознания сотрудника. Ответы на 48 вопросов по пятибалльной шкале (от +2 до -2), суммированные по 8 шкалам (каждая шкала включает 6 утверждений), позволяют выделить доминирующий тип отношения к праву, который может быть охарактеризован как нормальный или как деформированный.

Нормальный тип отношения к праву обозначается автором методики как правовой реализм, предполагающий, что сотрудник признаёт право в качестве основного регулятора поведения в обществе, знает и в целом позитивно относится к законодательству.

Деформированный тип отношения к праву включает семь вариантов: правовой скептицизм, конформизм, цинизм, фетишизм, инфантилизм, идеализм, нигилизм.

Правовой скептицизм выражается в недоверии к праву, в осознании невозможности с помощью правовой системы исправить недостатки в поведении людей и организаций, общественных отношений.

Правовой конформизм – признание власти правовой системы в обществе в сочетании с отсутствием интереса к праву и пассивном подчинении нормам и правилам, заданным существующей правовой системой.

Правовой цинизм – отрицание ценности правовой системы, принятой в обществе, уверенность в возможности собственными силами и средствами побороть несправедливость и несовершенство общественного устройства.

Правовой фетишизм означает принятие права как абсолютной ценности, исключая сомнение в его ценности и универсальности, увлечение формальными сторонами правоприменения.

Правовой инфантилизм – незнание и непонимание роли и места правовой системы в общественном устройстве, уверенность в том, что правовая система не имеет отношения к собственной жизни респондента.

Правовой идеализм – гиперболизация роли права в общественных и межличностных взаимоотношениях, идея исключительной роли правовой системы в достижении идеального общественного устройства.

Правовой нигилизм – отношение, краеугольным камнем которого является полное отрицание социальной роли права и способности правовой системы существенно влиять на общественные и межличностные отношения.

Опросник «Профессионально правомерная направленность личности» (ППНЛ) Т.Г.Хашченко, М.М.Шпак.

Опросник «Профессионально правомерная направленность личности» ориентирован на выявление личностного образования, которые авторы обозначают как детерминанту «отношения личности к себе и к другим людям как к субъектам правоотношений, к профессиональной деятельности как к нормативно-регулируемой и к предметному миру». [48, с. 231].

Нравственно-правовая направленность личности (ППНЛ) включает, согласно представлениям авторов опросника, три подсистемы: интра-, интеро- и

экстраориентационную и четыре основных компонента, соответствующие сферам личности: когнитивный, аффективный, поведенческий и ценностно-мотивационный.

Респонденту предлагается оценить степень согласия по 5-балльной шкале с 78 утверждениями, которые группируются в восемь шкал, семь из которых соответствуют означенным выше подсистемам и компонентам. Восьмая шкала, значения по которой получаются путем суммирования баллов по шкалам интра-, интер- и экстраориентационной, даёт представление об общей выраженности правомерно-правовой надёжности личности.

Детальный анализ полученных значений позволяет составить представление об:

- образе «Я» как субъекте правоотношений;
- эмоциональном отношении к собственным правам и обязанностям;
- привычных моделях правового поведения;
- качестве ценностного отношения к закону и праву;
- представлении о других людях как субъектах правоотношений;
- эмоциональном отношении к правам других людей;
- модели правового взаимодействия с другими людьми;
- ценностном отношении к правам других людей;
- представлении о нормативно-правовых основах собственной профессиональной деятельности;
- эмоциональном отношении к нормам, регулирующим правовые отношения в собственной профессиональной деятельности;
- сформированных в определённой профессиональной среде и усвоенных личностью моделях профессионального поведения;
- ценности закона в структуре профессиональных ценностей респондента.

[48, с. 232]

Опросник предназначен для людей, не обладающих юридическим образованием, но, как отмечают авторы, при некоторой модификации может быть

использован для диагностики ППНЛ у представителей профессий, связанных в областью права. О нарушении профессионально-правомерной направленности будут свидетельствовать значения по шкале ППНЛ (по сумме шкал интра-, интеро- и экстраориентационной), находящиеся ниже 254 баллов. [48, с. 234]

Перечисленные методики ориентированы на широкую аудиторию респондентов и не учитывают тех условий, которые создаёт профессиональная среда и повторяющиеся профессиональные ситуации в деятельности сотрудников правоохранительных органов, для которых право выступает и средством установления или восстановления справедливых, безопасных взаимоотношений между физическими, юридическими лицами; одновременно с этим соблюдение прав и обязанностей, сохранение жизни и здоровья, безопасности людей, входящих в зону ответственности сотрудника, конкретного учреждения правоохранительной системы, и целью осуществляемой профессиональной деятельности, достижение которой далеко не всегда согласуется морально-нравственными ценностями и представлениями сотрудника.

Непосредственно на выявление профессиональных деструкций личности сотрудников пенитенциарной системы направлен Тест диагностики профессиональных деструкций личности сотрудников пенитенциарной системы (тест ПДЛП), являющийся авторской разработкой.

Тест диагностики профессиональных деструкций личности сотрудников пенитенциарной системы (тест ПДЛП).

Тест ПДЛП предназначен для выявления профессиональных деструкций личности у сотрудников уголовно-исполнительной системы. Применение данного теста к другим категориям работников представляется невалидным.

Тест ПДЛП состоит из двух частей. Часть первая включает 16 ситуаций, описывающих отдельные варианты поведения сотрудников в наиболее типичных ситуациях взаимодействия с коллегами и спецконтингентом при исполнении профессиональных обязанностей, которые респондент может оценить, выбрав один из вариантов оценки.

Для оценивания поведения сотрудника в описанных ситуациях предлагаются следующие варианты:

- А) это нормальная человеческая реакция;
- Б) это проявление человеческой слабости;
- В) этого не должно быть;
- Г) это нарушение должностных инструкций.

Затем та же ситуация должна быть оценена по частоте встречаемости ситуаций. Оценка происходит посредством выбора одного из предложенных вариантов:

- А) это происходит почти всегда;
- Б) это происходит часто;
- В) это происходит редко;
- Г) это происходит иногда.

Оценка ситуации по первой группе вариантов ответов формирует первую часть суммы значений склонности к профессиональным деструкциям. Оценка ситуаций по частоте встречаемости позволяет количественно оценить деструктивность среды пенитенциарного учреждения.

Приведем примеры ситуаций, предлагаемых для двойного оценивания респондентам:

«Сотрудник Б после рабочей недели, чувствуя усталость, поговорил с женой о возможных вариантах проведения выходных. Жена предложила сходить с ребенком в кукольный театр. Но накануне вечером позвонил сослуживец и предложил «выпить пивка». Сотрудник Б предпочел встречу с сослуживцем».

«Оперативный дежурный при приеме осужденного в ШИЗО обращается к спецконтингенту вежливо и корректно. Сотрудник Е., присутствуя на мероприятии, также ведет себя вежливо и корректно. После заступления на пост, когда остается один, изменяет свое поведение, оскорбляет спецконтингент, в том числе и нецензурной бранью»

Вторая часть теста ПДЛП представляет собой список из 12 утверждений, которые также должны быть оценены сотрудником путём выбора одного из четырёх вариантов:

- А) полностью согласен;
- Б) скорее согласен, чем не согласен;
- В) скорее не согласен, чем согласен;
- Г) совершенно не согласен.

Приведём примеры утверждений:

«Осужденный может не принимать участия в хозработах, но за данную льготу он должен платить».

«Осужденный, который способен нанести себе телесные повреждения, когда отстаивает свои интересы, достоин уважения и особого отношения со стороны сотрудников».

Выбранные варианты ответов переводятся в количественные значения согласно ключам по каждой части теста, в результате формируются три значения:

Д1 – уровень деструктивности представлений и убеждений сотрудника по первой части теста

Д2 - уровень деструктивности представлений и убеждений сотрудника по второй части теста

ДС – уровень деструктивности среды пенитенциарного учреждения.

Общая оценка деструктивности личности сотрудника (**ДУ** – деструктивность профессиональных установок личности сотрудника) складывается из модульной суммы по первой части (модуль суммы Д1) и суммы по второй части (Д2). Оценка ДС – деструктивность среды.

Эмпирически выявлено, что о деструктивности профессиональных установок можно говорить в случае, если значение оценки Д1 превышает 9 баллов, значение оценки Д2 больше или равно 9 баллам, а значения по оценке ДУ выше 17 баллов.

Максимальное (теоретически) значение оценки ДС – 64. Если оценка по данной шкале составила 16 – 18 баллов, то речь может идти о недеструктивности среды пенитенциарного учреждения.

Эмпирически выявлено, что превышение значений по оценке ДС 29 баллов свидетельствует о восприятии сотрудником среды пенитенциарного учреждения как деструктивной.

Важно обратить внимание на то, что показатель ДС не может рассматриваться как количественная оценка неблагополучия профессионального сообщества среды пенитенциарного учреждения, так как определяет скорее восприятие среды пенитенциарного учреждения как деструктивной конкретным сотрудником.

Диагностика профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов предполагает изучение содержания прежде всего тех смысловых образований личности, которые могут детерминировать деструктивное поведение сотрудников. К их числу относят: установки, убеждения, ценности, а также отношение к праву.

Интегративный характер феномена профессиональных деструкций, объединяющий когнитивный, аффективный и коннотативный компоненты, снижение надёжности ряда опросных психодиагностических методик в силу большой популярности и широты использования обуславливает актуальность разработки новых психодиагностических методик, использующих разные методы психодиагностического исследования. Целесообразно при этом ориентировать разрабатываемые методики на конкретные типы специальности правоохранительной деятельности (оперативно-розыскную, следственную, надзорную деятельность и т.д.) и на конкретные системы, составляющие правоохранительную системы: экспертно-криминологические службы, судебную систему, уголовно-исполнительную систему и т.д.

2.4 Задачи на выявление профессиональных деструкций сотрудников правоохранительных органов

Задача № 1. Описание особенностей правосознания.

Задание: Опишите особенности правосознания респондента, который продемонстрировал показатели по данным теста Д.С. Безносова «Отношение к праву», приведённые в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты исследования отношения к праву респондента А., 42 года, женщина, помощник нотариуса

Название шкалы	Сумма баллов по шкале
Правовой реализм	+6
Правовой скептицизм	-1
Правовой конформизм	-1
Правовой цинизм	-12
Правовой фетишизм	-8
Правовой инфантилизм	-8
Правовой идеализм	-8
Правовой нигилизм	-4

Задача № 2. Описание особенностей правосознания.

Задание: Опишите особенности правосознания респондента, который продемонстрировал показатели по данным теста Д.С. Безносова «Отношение к праву», приведённые в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты исследования отношения к праву респондента Б., 20 лет, мужчина, студент по направлению «Информационные технологии».

Название шкалы	Сумма баллов по шкале
Правовой реализм	+7
Правовой скептицизм	-1
Правовой конформизм	-1
Правовой цинизм	-7
Правовой фетишизм	-12
Правовой инфантилизм	-8
Правовой идеализм	-8
Правовой нигилизм	-4

Задача № 3. Составление заключения по результатам психодиагностического исследования.

Задание: Ниже приведены данные по результатам психодиагностического исследования обследования респондента В., мужчина, 34 года, младший инспектор оперативного отдела колонии общего режима, стаж работы – 11 лет. Необходимо составить заключение по представленным результатам; целью обследования является выявления наличия/риска профессиональных деструкций у сотрудника.

Таблица 3– Результаты исследования по тесту ПДЛП респондента В., мужчина, 34 года, младший инспектор оперативного отдела колонии общего режима, стаж службы – 11 лет.

Название шкалы	Сумма баллов по шкале
Д1	2
Д2	9
ДУ	11
ДС	16

Таблица 4 – Результаты исследования по тесту СМИЛ респондента В., мужчина, 34 года, младший инспектор оперативного отдела колонии общего режима, стаж службы – 11 лет.

Шкала	Т-баллы
L – лжи	43
F – валидности	57
K – осторожности, коррекции	63
1 – ипохондрии	54
2 – депрессивных тенденций	48
3 – истерии	58

Продолжение таблицы 4.

Шкала	Т-баллы
4 – психопатии	62
5 – женственности/мужественности	42
6 – параноидности	54
7 – психастении:	55
8 – шизоидности:	60
9 – гипомании	54
0 – социальной интраверсии	43

Таблица 5 – Результаты исследования по тесту «Семантический дифференциал» респондента В., мужчина, 34 года, младший инспектор оперативного отдела колонии общего режима, стаж службы – 11 лет.

Фактор	Значения по понятию «власть»
оценка	12
сила	12
активность	11

Задача № 4. Составление заключения по результатам психодиагностического исследования.

Задание: Ниже приведены данные по результатам психодиагностического исследования обследования респондента Г., женщина, 27 лет, младший инспектор отдела безопасности женской колонии, стаж работы – 2 года. Необходимо составить заключение по представленным результатам; целью обследования является выявления наличия/риска профессиональных деструкций у сотрудника.

Таблица 6 – Результаты исследования по тесту ПДЛП респондента Г, женщина, 27 лет, младший инспектор отдела безопасности женской колонии, стаж работы – 2 года.

Название шкалы	Сумма баллов по шкале
Д1	16
Д2	2
ДУ	18
ДС	2

Таблица 7 – Результаты исследования по тесту «Семантический дифференциал» респондента Г, женщина, 27 лет, младший инспектор отдела безопасности женской колонии, стаж работы –2 года.

понятие \ фактор	я	служба	работа
оценка	6	6	6
сила	0	10	10
активность	0	0	0

Таблица 8 – Результаты исследования по тесту «Индекс жизненного стиля» респондента Г, женщина, 27 лет, младший инспектор отдела безопасности женской колонии, стаж работы –2 года.

Шкала	Значения (в %)
А – диспозиция мании	76,92
В – диспозиция истерии	24,999
С – агрессивная диспозиция	7,142
Д – диспозиция психопатии	10
Е – депрессивная диспозиция	30,768
Ф – параноидная диспозиция	7,692
Г – пассивная диспозиция	83,33
Н – обсессивная диспозиция	70

Задача №5. Составление заключения по результатам психодиагностического исследования.

Задание: Ниже приведены данные по результатам психодиагностического исследования обследования респондента Д., женщина, 25 лет, воспитатель отряда в женской колонии, стаж работы – 11 месяцев. Необходимо составить заключение по представленным результатам; целью обследования является выявления наличия/риска профессиональных деструкций у сотрудника.

Таблица 9 – Результаты исследования по тесту ПДЛП респондента Д., женщина, 25 лет, воспитатель отряда в женской колонии, стаж работы – 11 месяцев.

Название шкалы	Сумма баллов по шкале
Д1	5
Д2	7
ДУ	12
ДС	29

Таблица 10 – Результаты исследования по тесту «Семантический дифференциал» респондента Д., женщина, 25 лет, воспитатель отряда в женской колонии, стаж работы – 11 месяцев.

фактор \ понятие	я	служба	работа
оценка	7	1	1
сила	0	4	7
активность	8	2	8

Таблица 11 – Результаты исследования по тесту «Индекс жизненного стиля» респондента Д., женщина, 25 лет, воспитатель отряда в женской колонии, стаж работы – 11 месяцев.

Шкала	Значения (в %)
А – диспозиция мании	76,92
В – диспозиция истерии	8,33
С – агрессивная диспозиция	7,142
Д – диспозиция психопатии	20
Е – депрессивная диспозиция	7,692
Ф – параноидная диспозиция	7,692
Г – пассивная диспозиция	33,332
Н – обсессивная диспозиция	10

3 Эмоциональное выгорание

История понятия «эмоциональное выгорание» началась в 1974 году. Х. Фрейденбергером и С. Гинзбургом были опубликованы первые наблюдения за энергодефицитными состояниями людей, чья профессиональная деятельность связана с эмоционально-насыщенным взаимодействием с людьми.

Довольно быстро термин входит в научный обиход, а диапазон профессий, в которых у работников отмечаются субъективные переживания опустошённости, изнеможения, утраты интереса к профессии, существенно расширяется. Параллельно происходит уточнение и расширение объективно наблюдаемых признаков эмоционального выгорания: снижение качества работы, циничное, а иногда и агрессивное отношение к людям, выступающим в качестве предмета труда, стремление выполнять должностные обязанности формально, «для галочки», злоупотребление табаком, кофе, алкоголем, снотворным.

В современной психологии «эмоциональное выгорание» рассматривается часто как универсальное явление, которое может проявляться у представителей самых разнообразных профессий: «человек – человек», «человек – техника», «человек – знаковая система», «человек – природа», «человек – художественный образ». Вероятно, столь расширительное толкование эмоционального выгорания связано с процессом формирования объёма и существенных признаков явления, определение его категориальной отнесённости, который в настоящее время нельзя считать завершённым, несмотря на активный интерес к нему со стороны практической психологии. С другой стороны, в основе эмоционального выгорания лежит стресс в наиболее современном его понимании. Так, В.А. Бодров рассматривает стресс как функциональное состояние организма психики, детерминированные условиями жизнедеятельности, существенными признаками которого является нарушение биологического, физиологического и/или психического состояния человека. [3]

Эмоциональное выгорание включает нарушения физиологического и психического состояния человека, однако частным случаем аларм – реакции на влияние сильных и продолжительных стрессоров не является. Эмоциональное выгорание корректнее рассматривать как эффект дистресса, который возникает в ответ на условия реализации профессиональной деятельности, воспринимающиеся субъектом как стрессоры.

Такие условия работы, как: необходимость выполнять большой объём работы в краткие сроки, несовершенства системы управления, неприязненные отношения с коллегами, неопределённость оценок эффективности труда сотрудника, высокая личная ответственность за результаты работы могут выступить в качестве стрессора. Однако самым существенным элементом профессиональной деятельности, в наибольшей степени определяющим риск развития эмоционального выгорания, является непосредственное эмоционально-насыщенное взаимодействие с людьми, выступающими в качестве предмета труда при условии неопределённости критериев эффективности работы. Вероятно, именно поэтому впервые эмоциональное выгорание было описано у медицинского персонала, работающего с людьми тяжело и неизлечимо больными: эмоционально-насыщенное общение, тесное взаимодействие с человеческим страданием как бы изначально предусматривает неблагоприятный исход, тяжелый труд обречен на безрезультатность, если под результатом понимать, вслед за С.П. Безносовым «улучшенный, усовершенствованный» предмет труда. Цель труда как бы замыкается на средствах его реализации.

Именно неопределённость или неоднозначность критериев оценки результатов труда выступает в качестве основного стрессора, который в итоге приводит к эмоциональному истощению, редукции профессиональных достижений и деперсонализации. Эти симптомы можно рассматривать как основные, образующие симптоматический уровень психологического диагноза «эмоциональное выгорание». [4]

Эмоциональное выгорание представляется феноменом, который наиболее точно может быть отнесён к категории психических состояний. Оно системно

объединяет в себе мотивационный, эмоциональный и оценочный компоненты, системное взаимовлияние которых возникает в связи с выполнением профессиональной деятельности, и в результате на профессиональную же деятельность и влияет. Обладая сходными с состояниями стресса, депрессии, утомления, ситуационных реакций дезадаптации признаками, эмоциональное выгорание, тем не менее, является самостоятельным феноменом, и, в качестве такового, имеет специфические симптомы, направленность и закономерности взаимовлияния составляющих его элементов.

Специфическими характеристиками эмоционального выгорания являются:

1 Непосредственная обусловленность эмоционального выгорания аларм-реакциями, возникающими в ответ на действие длительных стрессоров, локализованных в сфере профессиональной деятельности субъекта.

2 Условием, при котором характерные для той или иной профессиональной деятельности, становятся стрессорами, являются перфекционистские установки личности: «Я должен выполнять работу лучше всех», «Я должен быть идеальным сотрудником», «Я не имею права совершать ошибок».

3 Динамика эмоционального выгорания сходна с общим адаптационным синдромом, однако по мере развития эмоционального выгорания, в отличие от стресса, ведущими становятся изменения смыслового обеспечения профессиональной деятельности.

4 В отличие от стресса эмоциональное выгорание как состояние локализовано в ценностно-смысловой сфере личности.

5 Эмоциональное выгорание, в отличие от большинства состояний, характеризуется необратимостью.

6 Эмоциональное выгорание, в отличие от ситуационных реакций, сходных с ним по проявлениям, обязательно приводит к искажению как смыслового, так и поведенческого компонентов профессиональной деятельности подверженного ему субъекта.

7 Если ситуационные реакции по завершении ситуации, их вызвавшей, обычно нивелируются, то эмоциональное выгорание характеризуется

стабильностью. То есть, негативные изменения ценностно-смыслового обеспечения профессиональной деятельности, возникающие в силу восприятия условий её осуществления как стрессорных, не исчезают, если изменяются условия. Или: если отпуск, отдых с большой вероятностью влечет за собой исчезновение ситуационных реакций, то при эмоциональном выгорании отпуск, отдых может лишь на короткое время снизить выраженность негативных проявлений эмоционального выгорания.

Следствием развития эмоционального выгорания у сотрудников правоохранительных органов может быть один из вариантов профессионального отчуждения, объективно наблюдаемыми признаками которого является систематическое проявление апатии и тоски, снижение профессиональной самооценки, безынициативность, выполнение заданий только по приказу, формализм, что может сочетаться с проявлениями враждебности как по отношению к гражданам, так и по отношению к сослуживцам.

3.1 Список литературы для подготовки к тестированию по теме «Эмоциональное выгорание»

Орел, В.Е. Синдром психического выгорания. Мифы и реальность. – Харьков: изд-во «Гуманитарный Центр», 2014. – 296 с. ISBN 978-617-7022-26-7.

Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2009.- 336 с.: -ISBN 978-5-91180-891-4.

3.2. Тестовые задания по теме «Эмоциональное выгорание»

1 Традиционно стадии эмоционального выгорания соотносятся с фазами такого психического явления, как:

- А) стресс;
- Б) онтогенез;
- В) филогенез;
- Г) компенсация.

2 Термин «эмоциональное сгорание» был введен в

- А) 1974 г.;
- Б) 1865 г.;
- В) 1903 г.;
- Г) 1951 г.

3 Термин «эмоциональное сгорание» был введен:

- А) Х. Дж. Фрейденбергером;
- Б) К. Маслач;
- В) Ст. Холлом;
- Г) Е. Хартманом.

4 Основными признаками синдрома эмоционального сгорания являются:

- А) ощущение эмоционального истощения;
- Б) наличие негативных чувств по отношению к клиентам;
- В) гедонистическая направленность личности специалиста;
- Г) негативная самооценка.

5 Согласно проведенным исследованиям, возникновение синдрома эмоционального выгорания чаще связано:

- А) со стажем профессиональной деятельности;
- Б) с образовательным уровнем специалиста;
- В) неудовлетворенностью профессиональным ростом;
- Г) недостатком самостоятельности специалистов.

6 Синдрому эмоционального выгорания подвержены специалисты, работающие в сфере:

А) наукоемких технологий;

Б) обслуживания компьютерной техники;

В) социального обслуживания;

Г) оказания профессиональной помощи людям в эмоционально нагруженной атмосфере.

7 Основным признаком работы специалиста, подверженного синдрому эмоционального выгорания, является:

А) эмоционально нагруженная атмосфера оказания профессиональной помощи людям;

Б) жесткий временной регламент работы;

В) высокий уровень технологизации процесса трудовой деятельности;

Г) ненормированный рабочий день.

8 Синдром эмоционального выгорания – это:

А) снижение уровня интеллектуальных функций в результате утомления;

Б) сложный психофизиологический феномен, который определяется как эмоциональное, умственное и физическое истощение из-за продолжительной эмоциональной нагрузки;

В) распад профессиональных навыков;

Г) изменение черт личности в сторону тревожности, невротизации, конфликтности, рефлексивных переживаний со сниженной самооценкой.

9 Развитию синдрома эмоционального выгорания способствуют такие личностные черты, как:

А) экстраверсия;

Б) интроверсия;

В) флексибельность;

Г) реактивность.

10 Выберите ориентации работников, которые способствуют развитию синдрома эмоционального выгорания:

- А) ориентация на клиента;
- Б) развитие организационных ресурсов;
- В) ориентация на развитие собственной профессиональной компетенции;
- Г) ориентацию на реальную организационную ситуацию.

11 Среди ролевых факторов рисков развития эмоционального выгорания выделяют:

- А) ролевой конфликт;
- Б) ролевую перегруженность;
- В) ролевую неопределенность;
- Г) ролевую отчужденность.

12 Противоречивые требования к работнику – это:

- А) ролевой конфликт;
- Б) ролевая перегруженность;
- В) ролевая неопределенность;
- Г) ролевая отчужденность.

13 Нечёткость и неопределенность требований к работнику – это:

- А) ролевой конфликт;
- Б) ролевая перегруженность;
- В) ролевая неопределенность;
- Г) ролевая отчужденность.

14 Завышенность ролевых ожиданий по сравнению с индивидуальными возможностями и мотивацией к исполнению действий – это:

- А) ролевой конфликт;
- Б) ролевая перегруженность;
- В) ролевая неопределенность;
- Г) ролевая отчужденность.

15 Ролевые стрессоры (ролевой конфликт, ролевая перегруженность, ролевая неопределенность) выступают в качестве факторов эмоционального выгорания:

- А) каждый в отдельности;

- Б) при условии их последовательного воздействия;
- В) при наличии кумулятивного эффекта при взаимодействии друг с другом;
- Г) при высокой степени интенсивности одного из них.

16 Из приведенного списка выберите установки профессионала, способствующие развитию эмоционального выгорания:

- А) я, как и все люди, имею право на ошибку;
- Б) я должен быть сдержанным;
- В) мне нельзя ошибаться;
- Г) я обязан со всеми быть примером для подражания.

17 Б. Пелман и Е. Хартман выделили три главных компонента синдрома эмоционального выгорания:

- А) физическое истощение;
- Б) повышенную лабильность нервных процессов;
- В) деперсонализацию;
- Г) снижение рабочей продуктивности.

18 Ощущения эмоционального перенапряжения и чувство опустошенности, истощенности своих эмоциональных ресурсов – это:

- А) физическое истощение;
- Б) чувство беспомощности;
- В) деперсонализация;
- Г) снижение рабочей продуктивности.

19 Возникновение равнодушного, негативного и даже циничного отношения к людям, обслуживаемым по роду деятельности – это:

- А) физическое истощение;
- Б) повышенная лабильность нервных процессов;
- В) деперсонализация;
- Г) снижение рабочей продуктивности.

20 Редуцирование личностных достижений, снижение оценки своей компетентности – это:

- А) физическое истощение;

- Б) повышенная лабильность нервных процессов;
- В) деперсонализация;
- Г) снижение рабочей продуктивности.

21 Как фактор развития эмоционального выгорания, «болезненный трудоголизм» характеризуется:

- А) поглощенностью своим делом;
- Б) энтузиазмом;
- В) удовлетворенностью собственными достижениями;
- Г) неудовлетворенностью собственными достижениями.

22 Как фактор, препятствующий развитию синдрома эмоционального выгорания, «здоровый трудоголизм» характеризуется:

- А) поглощенностью своим делом;
- Б) энтузиазмом;
- В) удовлетворенностью собственными достижениями;
- Г) неудовлетворенностью собственными достижениями.

23 Развитию эмоционального выгорания способствуют такие стратегии преодоления стресса, как:

- А) подавление эмоций;
- Б) агрессивные реакции противостояния;
- В) соперничество;
- Г) положительная переоценка стрессовых ситуаций

24 Развитию эмоционального выгорания препятствуют такие стратегии преодоления стресса, как:

- А) подавление эмоций;
- Б) дистанцирование;
- В) планирование действий;
- Г) положительная переоценка стрессовых ситуаций.

25 Личности типа А, значительно подверженной синдрому эмоционального выгорания, присущи две основные особенности:

- А) высокая креативность;

Б) чрезвычайно высокая соревновательность;

В) чрезвычайно высокая общительность;

Г) постоянное ощущение цейтнота.

26 Синдром эмоционального выгорания и стресс:

А) тождественны;

Б) синдром эмоционального выгорания является разновидностью стресса;

В) синдром эмоционального выгорания является следствием влияния комплекса стрессовых факторов;

Г) синдром эмоционального выгорания предшествует развитию стресса.

27 Сходная с эффектами эмоционального выгорания реакция на стресс, характеризующаяся отчетливым превалированием отрицательной гаммы эмоций, чувством дискомфорта той или иной степени выраженности, сокращением круга эмоциональных реакций, – это:

А) реакция эмоционального дисбаланса;

Б) пессимистическая ситуационная реакция;

В) ситуационная реакция демобилизации;

Г) ситуационная реакция оппозиции.

28 Сходная с эффектами эмоционального выгорания реакция на стресс, выраженная в первую очередь изменением мироощущения, установлением мрачной окраски мировоззрения, суждений и оценок, видоизменением и переструктурированием системы ценностей, стойким снижением оптимизма, скованностью воли, вторичным снижением самооценки, ощущением незначительности и маловажности собственных возможностей – это:

А) реакция эмоционального дисбаланса;

Б) пессимистическая ситуационная реакция;

В) ситуационная реакция демобилизации;

Г) ситуационная реакция оппозиции.

29 Сходная с эффектами эмоционального выгорания реакция на стресс, отличающаяся наиболее резкими изменениями в сфере контактов: отказом от привычных контактов или по меньшей мере значительным их ограничением, что

вызывает устойчивые, длительные и мучительные переживания одиночества, беспомощности, безнадежности, а также частичный отказ от деятельности, когда практически человек избегает включения в какие бы то ни было сферы деятельности, кроме самых необходимых, социально контролируемых, к которым принуждают его установленные и принятые им самим правила и требования общества, – это:

- А) реакция эмоционального дисбаланса;
- Б) пессимистическая ситуационная реакция;
- В) ситуационная реакция демобилизации;
- Г) ситуационная реакция оппозиции.

30 Сходная с эффектами эмоционального выгорания реакция на стресс, характеризующаяся повышающейся степенью агрессивности, возрастающей резкостью отрицательных оценок окружающих и их деятельности – это:

- А) ситуационная реакция дезорганизации;
- Б) пессимистическая ситуационная реакция;
- В) ситуационная реакция демобилизации;
- Г) ситуационная реакция оппозиции.

31 Сходная с эффектами эмоционального выгорания реакция на стресс, когда наиболее выражены соматовегетативные проявления (гипертонические и сосудисто-вегетативные кризы, нарушения сна) – это

- А) ситуационная реакция дезорганизации;
- Б) пессимистическая ситуационная реакция;
- В) ситуационная реакция демобилизации;
- Г) ситуационная реакция оппозиции.

32 Ситуационная реакция дезорганизации и синдром эмоционального выгорания:

- А) тождественны;
- Б) соотносятся как часть и целое;
- В) эмоциональное выгорание является следствием данной реакции;

Г) эмоциональное выгорание является следствием комплекса подобных реакций.

33 Пессимистическая ситуационная реакция и синдром эмоционального выгорания:

А) тождественны;

Б) соотносятся как часть и целое;

В) эмоциональное выгорание является следствием данной реакции;

Г) эмоциональное выгорание является следствием комплекса подобных реакций.

34 Ситуационная реакция демобилизации и синдром эмоционального выгорания:

А) тождественны;

Б) соотносятся как часть и целое;

В) эмоциональное выгорание является следствием данной реакции;

Г) эмоциональное выгорание является следствием комплекса подобных реакций.

35 Ситуационная реакция оппозиции и синдром эмоционального выгорания:

А) тождественны;

Б) соотносятся как часть и целое;

В) эмоциональное выгорание является следствием данной реакции;

Г) эмоциональное выгорание является следствием комплекса подобных реакций.

36 Ситуационная реакция дезорганизации и синдром эмоционального выгорания:

А) тождественны;

Б) соотносятся как часть и целое;

В) эмоциональное выгорание является следствием данной реакции;

Г) эмоциональное выгорание является следствием комплекса подобных реакций.

37 Основными источниками синдрома эмоционального выгорания являются:

- А) хроническое повседневное напряжение;
- Б) эмоциональное переутомление;
- В) повышенная раздражительность;
- Г) сниженная способность к реализации трудовых навыков.

38 Эмоционально-мотивационное переутомление проявляется в:

- А) субъективном переживании усталости;
- Б) мотивационной неустойчивости;
- В) эмоциональной неустойчивости;
- Г) агрессивных действиях.

39 П. Торнтон различает активные и пассивные стратегии «преодоления» (стресса). К пассивным отнесен такой вид, как:

- А) экспансизм;
- Б) планомерное решение проблем;
- В) путь конфронтации;
- Г) проблемно-сфокусированные стратегии.

40 К числу эмоционально-сфокусированных стратегий относятся:

- А) планомерное разрешение проблем;
- Б) дистанцирование;
- В) поиск социальной поддержки;
- Г) позитивная переоценка ценностей.

41 К проблемно-ориентированным стратегиям преодоления относятся:

- А) планомерное разрешение проблем;
- Б) путь конфронтации;
- В) дистанцирование;
- Г) экспансизм.

42 Уход от разрешения проблем – это такая стратегия преодоления, как:

- А) дистанцирование;
- Б) самообладание;

- В) экспансизм;
- Г) позитивная переоценка ценностей.

43 С высокой степенью эмоционального выгорания связаны:

- А) пассивные стратегии преодоления;
- Б) проблемно-ориентированные стратегии преодоления;
- В) эмоционально-сфокусированные стратегии преодоления;
- Г) путь конфронтации.

44 При повышении уровня «выгорания» возрастает частота обращения к:

- А) пассивным стратегиям преодоления;
- Б) проблемно-ориентированным стратегиям преодоления;
- В) эмоционально-сфокусированным стратегиям преодоления;
- Г) пути конфронтации.

45 Перерыв в работе в виде отпуска на уровень эмоционального выгорания оказывают:

- А) стойкий положительный эффект;
- Б) временный эффект в виде снижения уровня выгорания;
- В) эффект повышения уровня эмоционального выгорания;
- В) не оказывают никакого влияния.

46 После возвращения из отпуска уровень эмоционального выгорания у работника восстанавливается:

- А) через 3 дня;
- Б) в течении рабочей недели;
- В) через 11 месяцев;
- Г) через 3 недели.

47 Смягчение развития профессионального выгорания возможно при условии:

А) исключения интраперсональных конфликтов в коллективе (по горизонтали);

Б) повышения уровня значимости для работника выполняемой деятельности;

- В) предоставления возможностей профессионального роста;
- Г) снижения уровня значимости для работника выполняемой деятельности.

48 К числу возможных мер профилактики эмоционального выгорания относятся:

- А) профотбор;
- Б) курсы по психологическим аспектам взаимоотношений;
- В) балинтовские группы;
- Г) частое изменение функциональных обязанностей работников.

49 К числу основных стратегий, направленных на вторичную профилактику эмоционального выгорания, относятся:

- А) принятие на себя ответственности за совершение каких-либо действий, связанных непосредственно с данной проблемой;
- Б) достижение определенной степени когнитивной ясности;
- В) осознание того, что данная проблема существует;
- Г) снижение уровня личностной значимости выполняемой работы.

50 Психологическая коррекция при эмоциональном выгорании направлена на:

- А) восстановление процессов самоактуализации личности;
- Б) развитие навыков совладания со стрессовой ситуацией;
- В) расширение профессиональных возможностей влияния на клиента;
- Г) развитие навыков поведения в конфликте.

51 Из ниже приведённых утверждений выберите то, которое правильно характеризует различия эмоционального выгорания и стресса в контексте адаптации/компенсации:

- А) эмоциональное выгорание может быть рассмотрено как декомпенсаторный процесс, в то время, как стресс (адаптационный синдром) обладает всеми признаками текущего компенсаторного процесса;
- Б) и стресс, и эмоциональное выгорание могут быть рассмотрены как неудачный вариант адаптации;

В) и стресс, и эмоциональное выгорание могут быть рассмотрены как неудачный вариант компенсации;

Г) стресс – это декомпенсация достигнутой когда-то адаптации, а эмоциональное выгорание – это первый этап адаптации.

52 По мнению З. Фрейда, потребность в самореализации локализуется на уровне:

- А) эго;
- Б) ид;
- В) супер – эго;
- Г) потребностно-мотивационной сферы.

53 По мнению З. Фрейда, потребность в самореализации проявляется в:

- А) комплексе Электры;
- Б) либидо;
- В) стремлении к удовольствию;
- Г) Эдиповом комплексе.

54 Э. Фромм связывает самореализацию с:

- А) витальными потребностями;
- Б) потребностями в идентификации;
- В) потребностью в сохранении целостности;
- Г) потребностью в аффиляции.

55 Потребность в самореализации рассматривается Э. Фроммом как:

- А) терминальная ценность;
- Б) инструментальная ценность;
- В) экзистенциальная потребность;
- Г) неизменная в своей основе витальная потребность.

56 Влияние социальных условий на потребность в самореализации, по мнению Э. Фрома, выражается в том, что они:

- А) изменяют её положение в иерархии потребностей;
- Б) могут изменить способы её удовлетворения;
- В) могут погасить эту потребность;

Г) повышают её уровень в иерархии потребностей.

57 По мнению А. Маслоу, потребность самоактуализации по сравнению с физиологическими потребностями и потребностями безопасности:

А) слабее;

Б) сильнее;

В) не могут быть соотнесены друг с другом;

Г) примерно равны по силе влияния.

58 По мнению А. Маслоу, потребность в самореализации подразумевает:

А) длительность;

Б) постоянную вовлеченность в работу;

В) развитие способностей до максимально возможного уровня;

Г) удовлетворенность наличным уровнем развития способностей.

59 По мнению А. Маслоу, процесс самореализации может быть ограничен:

А) возникающими под влиянием прошлого негативного опыта привычками;

Б) социальным влиянием и групповым давлением;

В) неконструктивными психологическими защитами;

Г) потребностью в безопасности.

60 По мнению К. Роджерса, тенденция к самоактуализации – это:

А) один из мотивов;

Б) единственный мотив;

В) высшая потребность;

Г) физиологическая потребность.

61 По мнению К. Роджерса, актуализация проявляется в:

А) свойствах личности;

Б) моделях поведения;

В) паттернах поведения;

Г) вербальных реакциях.

62 По мнению К. Роджерса, условиями самоактуализации являются:

А) безусловное принятие себя и других;

Б) наличие значимых людей, не имеющих «ложных» фасадов;

- В) наличие со стороны окружающих эмпатического понимания;
- Г) наличие конкуренции со значимыми другими.

63 К.Г. Юнг считал, что самореализация может быть соотнесена с:

- А) процессом осознания архетипов;
- Б) процессом раскрытия персоны;
- В) процессом встречи с тенью;
- Г) процессом индивидуализации.

64 В качестве фаз синдрома эмоционального выгорания выделяют:

- А) фазу напряжения;
- Б) фазу декомпенсации;
- В) фазу резистенции;
- Г) фазу истощения.

65 Наиболее выражены симптомы переживания психотравмирующих событий, загнанности в клетку, и в меньшей степени – неудовлетворенность собой, тревога и депрессия на фазе эмоционального выгорания:

- А) напряжения;
- Б) декомпенсации;
- В) резистенции;
- Г) истощения.

66 Дезориентация во времени, отсутствие познавательной потребности, подавление собственной агрессии, негативное восприятие человека, неприятие агрессии у других, пессимистический взгляд на жизнь и на других людей на фазе эмоционального выгорания:

- А) напряжения;
- Б) декомпенсации;
- В) резистенции;
- Г) истощения.

67 Незначительное преобладание симптомов эмоционально-нравственной дезориентации, расширение сферы «экономии эмоций», большее сопротивление эмоциональному выгоранию вне сферы профессиональной деятельности и

меньшая выраженность симптомов «неадекватного эмоционального реагирования», «редукции профессиональных достижений» на фазе эмоционального выгорания:

- А) напряжения;
- Б) декомпенсации;
- В) резистенции;
- Г) истощения.

68 Дезориентация во времени, отсутствие стремления к приобретению новых знаний, неприятие себя проявляется на фазе эмоционального выгорания:

- А) напряжения;
- Б) декомпенсации;
- В) резистенции;
- Г) истощения.

69 В большей степени проявляется симптом «эмоциональной отстраненности», или деперсонализации на фазе эмоционального выгорания:

- А) напряжения;
- Б) декомпенсации;
- В) резистенции;
- Г) истощения.

70 К дезориентации во времени, неприятию себя и отсутствию познавательной потребности присоединяется снижение контактности и неприятие агрессии на фазе эмоционального выгорания:

- А) напряжения;
- Б) декомпенсации;
- В) резистенции;
- Г) истощения.

71 На фазе «напряжения» цель коррекционной работы состоит в:

А) самопринятии клиентом себя, развитию познавательной потребности, восстановлению каузальности времени, работе с запрещенными эмоциями (агрессией);

Б) в развитии навыков использования «внутренней поддержки», независимости от чужих мнений, формировании способности воспринимать себя целостно, со всеми слабостями;

В) в развитии коммуникабельности;

Г) в развитии навыков регуляции эмоционального состояния.

72 На фазе «резистенции» цель коррекционной работы состоит в:

А) самопринятии клиентом себя, развитии познавательной потребности, восстановлении каузальности времени, работе с запрещенными эмоциями (агрессией);

Б) в развитии навыков использования «внутренней поддержки», независимости от чужих мнений, формировании способности воспринимать себя целостно, со всеми слабостями;

В) в развитии коммуникабельности;

Г) в развитии навыков регуляции эмоционального состояния.

73 На фазе «истощения» цель коррекционной работы состоит в:

А) самопринятии клиентом себя, развитии познавательной потребности, восстановлении каузальности времени, работе с запрещенными эмоциями (агрессией);

Б) в развитии навыков использования «внутренней поддержки», независимости от чужих мнений, формировании способности воспринимать себя целостно, со всеми слабостями;

В) в развитии коммуникабельности;

Г) в развитии навыков регуляции эмоционального состояния.

74 Из предложенных ниже утверждений выберите то, которое отражает понимание эмоционального выгорания с позиций экзистенциального анализа:

А) это закрытость будущего перед индивидом;

Б) набор результативных ожиданий, деконструктивных по отношению к профессиональной деятельности;

В) закрепление паттерна поведения в результате длительных и/или последовательно возникающих однотипных ситуаций, которые определяются человеком как стрессогенные;

Г) размывание смысла профессиональной деятельности.

75 Из предложенных ниже утверждений выберите то, которое отражает понимание эмоционального выгорания с позиций теории копинга:

А) это закрытость будущего перед индивидом;

Б) набор результативных ожиданий, деструктивных по отношению к профессиональной деятельности;

В) закрепление паттерна поведения в результате длительных и/или последовательно возникающих однотипных ситуаций, которые определяются человеком как стрессогенные;

Г) размывание смысла профессиональной деятельности.

76 Из предложенных ниже утверждений выберите то, которое отражает понимание эмоционального выгорания с позиций концепции психозащитного поведения:

А) это закрытость будущего перед индивидом;

Б) набор результативных ожиданий, деструктивных по отношению к профессиональной деятельности;

В) закрепление паттерна поведения в результате длительных и/или последовательно возникающих однотипных ситуаций, которые определяются человеком как стрессогенные;

Г) размывание смысла профессиональной деятельности.

77 Из предложенных ниже утверждений выберите то, которое отражает понимание эмоционального выгорания А. Лэнге:

А) это закрытость будущего перед индивидом;

Б) набор результативных ожиданий, деструктивных по отношению к профессиональной деятельности;

В) это экзистенциальный вакуум, который является следствием утилитарной жизненной установки;

Г) размывание смысла профессиональной деятельности.

78 Обилие стрессоров в жизни человека выступает фактором, провоцирующим развитие эмоционального выгорания. Наиболее насыщенным стрессорами, по исследованию Л.В. Дементьевой, является возраст:

А) 18-20 лет;

Б) 21-25 лет;

В) 26-40 лет;

Г) 41-55 лет.

79 Однообразие трудовых нагрузок, повышенная интенсивность труда обладают большей стрессогенностью:

А) для женщин;

Б) для мужчин;

В) для временно исполняющих обязанности в какой-либо должности;

Г) для длительно работающих на одной должности.

80 Из предложенных ниже утверждений выберите то, которое наиболее точно отражает, по мнению В.Е. Орла, категориальную отнесённость эмоционального выгорания:

А) эмоциональное выгорание является психическим процессом, включающим в себя элементы психических состояний;

Б) эмоциональное выгорание представляет собой свойство личности, организованное как психическое состояние;

В) эмоциональное выгорание является самостоятельным феноменом, сходным по своим проявлениям с психическими состояниями, формируется под влиянием профессиональной деятельности и влияет на её результативность;

Г) эмоциональное выгорание является частным случаем тревожно-депрессивного расстройства личности.

3.3 Психодиагностические методы и методики выявления эмоционального выгорания

Корректное выявление эмоционального выгорания у сотрудника предполагает последовательное решение следующих задач:

- 1) выявление объективно наблюдаемых признаков эмоционального выгорания;
- 2) выявление субъективно переживаемых состояний, характерных для эмоционального выгорания;
- 3) измерение с помощью психодиагностических методик, специально предназначенных для выявления эмоционального выгорания, выраженности такового.

Объективно наблюдаемые и субъективно переживаемые признаки эмоционального выгорания выявляются в процессе наблюдения и бесед со специалистом, а также посредством письменного отчета об отношении к профессии и метода семантического дифференциала.

Объективно наблюдаемые признаки эмоционального выгорания:

- снижение продуктивности и качества профессиональной деятельности специалиста (этот признак предполагает, что ранее, в диапазоне полугода – года специалист показывал более высокие результаты);
- частое возникновение конфликтов с людьми, взаимодействие с которыми является основным содержанием профессиональной деятельности;
- пессимистичные высказывания о возможностях достижения целей профессиональной деятельности, бессмысленности помощи людям, которую оказывает специалист в процессе труда;
- проявления эмоционально-нравственной дезориентации в форме грубого и пренебрежительного отношения к людям, с которыми сотрудник взаимодействует;

– проявления экономии эмоций как в профессиональной сфере, так и в сфере межличностных отношений с коллегами и близкими людьми;

– ярко выраженная ориентация на формальное выполнение должностных обязанностей;

– внешние проявления и/или жалобы на плохое самочувствие, нарушения сна, головные боли;

– наблюдаемые злоупотребления кофе, никотином и другими средствами стимуляции.

Перечисленные признаки должны быть рассмотрены с точки зрения соответствия актуальной жизненной ситуации (возможно переживание каких-либо психотравмирующих событий, связанных с родными и близкими), состояния соматического здоровья сотрудника. Также необходимо исключить депрессию как текущее расстройство личности.

Субъективные переживания, отношение, точнее его изменение к профессии, может быть исследовано с помощью методик:

– Самоактуализационный тест в адаптации Е.Ю. Алёшиной, Л.Я. Гозмана, М.В. Кроз, М.В. Латинской;

– Эмоциональные переживания в профессиональной деятельности О.Н. Доценко, И.Н. Бондаренко;

– Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности (ДОРС) А.Б. Леоновой и С.Б. Величковской;

– Семантический дифференциал.

Подробнее рассмотрим диагностические возможности перечисленных методик для оценки наличия/выраженности эмоционального выгорания.

Самоактуализационный тест в адаптации Е.Ю. Алёшиной, Л.Я. Гозмана, М.В. Кроз, М.В. Латинской состоит из 126 пар утверждений, обозначенных литерами А и Б, из которых респондент должен выбрать лишь одно, наиболее советуемое его представлениям. Далее по совпадению с ключом

определяются показатели по двум базовым и 12 дополнительным шкалам. Дополнительные шкалы объединены в 6 блоков.

Для подверженной эмоциональному выгоранию личности характерен невысокий уровень самоактуализации, часто именно переживания невозможности или недостаточности самореализации становится фактором, задающим стрессогенность нормативных для той или профессиональной деятельности условий её реализации.

Базовая шкала локализации во времени позволяет определить, насколько полно и насыщено человек переживает своё настоящее. Если, согласно полученным данным, человек переживает разорванность прошлого, настоящего будущего, если настоящее обладает меньшей насыщенностью, чем прошлое или будущее, то это может рассматриваться как дополняющий признак эмоционального выгорания, если оно будет выявлено с помощью психодиагностических методик, непосредственно на таковое направленных.

Направленность респондента на внешние или внутренние ценности, степень независимости поведения респондента от групповых норм, правил, наличие критического отношения к ним позволяет выявить вторая базовая шкала – шкала поддержки. Для подверженного эмоциональному выгоранию респондента будет характерно критическое отношение к групповым нормам и ценностям, сочетающееся с тенденцией следовать им для минимизации эмоциональных и когнитивных затрат на их осмысление.

Дополнительные шкалы позволяют уточнить, набором каких ценностей (позитивных или негативных) руководствуется респондент, насколько осознаны им чувства, их проявления, насколько способен он к проявлению живых, искренних чувств, степень спонтанности. При этом спонтанность рассматривается как качество позитивное, определяющее способность человека с незатруднённым социально-психологическим функционированием быть конгруэнтным себе. Кроме того, благодаря дополнительным шкалам, существует возможность оценить характер самоотношения, открытость новому опыту, творческому

созиданию, а также способность осознавать собственные агрессивные чувства и проявления, прощать их себе.

Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности (ДОРС) А.Б. Леоновой и С.Б. Величковой целесообразно использовать для уточнения состояния субъекта профессиональной деятельности. Ответы на сорок вопросов позволяют получить представление о субъективном переживании в связи с профессиональной деятельностью таких состояний, как утомление, монотония, пресыщение, стресс. Вопросы, относящиеся к той или иной шкале, носят прямой и обратный характер, затем данные обрабатываются согласно ключу, корректируются и сопоставляются с нормативными значениями. [7, с. 200 – 204]

Для эмоционального выгорания будет характерна выраженность всех состояний на высоком уровне, в то время, как при ситуационных реакциях на неблагоприятные условия трудовой деятельности, при других сходных с эмоциональным выгоранием состояниях будет характерна выраженность лишь одного из измеряемых состояний.

Методика «Семантический дифференциал» имеет довольно большое число вариантов, которые отражают универсальность и широкий диапазон диагностических возможностей психосемантического метода. Мы рассмотрим лишь один из вариантов, который представляет собой русскую версию оригинального частного семантического дифференциала Ч. Осгуда.

Двенадцать шкал: гладкое – шершавое, женственное – мужественное, горячее – холодное, смутное – ясное, сильное – слабое, тихое – громкое, хорошее – плохое, маленькое – большое, острое – тупое, кислое – сладкое, сложное – простое, пассивное – активное группируются в три фактора, которые позволяют определить количественные показатели коннотативного значения заданного для оценивания понятия. По каждому фактору: оценки, силы и активности могут быть получены значения от минус 12 до плюс 12.

Для оценки уровня эмоционального выгорания в список понятий, предлагаемых к оцениванию нужно включить понятия, обозначающие предмет

труда (осужденный у сотрудников уголовно-исполнительной системы, истец/ответчик у судей, подследственный у сотрудников следственного комитета и тому подобное; важно, чтобы предложенное понятие совпадало с тем обозначением, которые в отношении людей, являющихся непосредственными объектами труда, использует конкретная группа конкретных специалистов). Целесообразно также включить понятие «Я», «моя работа», «служба», «долг», «ответственность», а также понятия, обозначающие эмоции положительные: «радость», «интерес», «удивление», «удовлетворение», «восторг», «счастье» и негативные: «гнев», «отвращение», «презрение», «страх», «стыд», «вина», «злость», «тоска», «тревога». Возможно введение понятий, обозначающих нейтральные эмоции, например, «скука» и понятий, обозначающих такие характерные признаки жизненной ситуации, как «надежда», «успех», «удача».

Если коннотативное значений понятий, обозначающих предмет труда, находится в диапазоне, представленном в таблице 12, то это является признаком, свидетельствующим о наличии эмоционального выгорания. Обращаем особое внимание, что наличие только этого признака при отсутствии других данных, свидетельствующих в пользу эмоционального выгорания, не может рассматриваться как достаточный для постановки рассматриваемого психологического диагноза.

Таблица 12 – Значения факторов силы, оценки и активности у специалистов с эмоциональным выгоранием по данным семантического дифференциала по понятию, обозначающему человека, выступающего в качестве предмета труда

Фактор	Диапазон значений
Оценка	-4 - +1
Сила	-5 - +1
Активность	+3 - +8

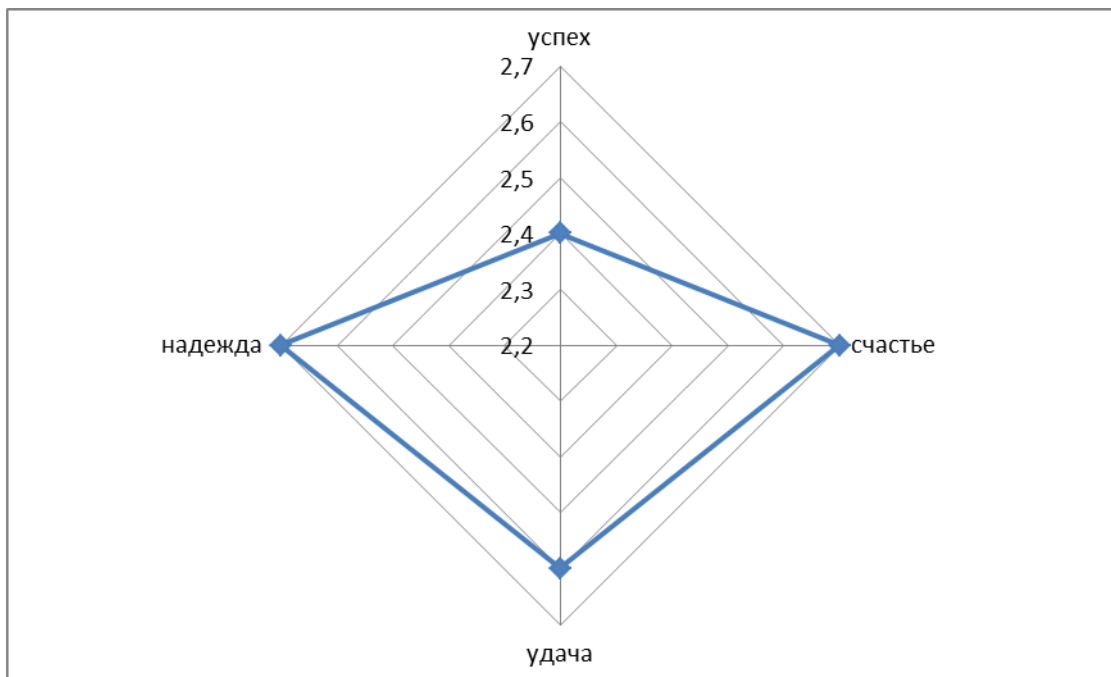


Рисунок 6 – Семантическая удалённость понятий «успех», «счастье», «удача», «надежда» от понятия «моя работа», характерная для сотрудников с признаками эмоционального выгорания.

Данная методика позволяет также дифференцировать эмоциональное выгорание от признаков депрессивных расстройств.

При наличии уже перечисленных маркеров эмоционального выгорания в коннотативном значении понятий и их семантической удалённости друг от друга отмечаются адекватные значения по фактору «оценка» по понятиям, обозначающим позитивные и негативные эмоции. То есть, для понятий: «радость», «интерес», «удивление», «удовлетворение», «восторг», «счастье» нормальными являются значения по фактору «оценка» в диапазоне +3-+12. Если для этих понятий диапазон значений по фактору «оценка» перемещается в диапазон отрицательных значений (от 0 до -4), то, скорее всего, требуется дополнительное психодиагностическое исследование на предмет наличия депрессии и/или депрессивных тенденций. Особо отметим, что, если значения по понятиям, обозначающим позитивные эмоции по фактору «оценка»

приближаются к -12 (минус 12), то необходимо рассмотреть вероятность симуляции данных.

Если наблюдается тенденция, когда по понятиям, обозначающим позитивные эмоции: «злость», «тоска», «тревога», – диапазон значений по фактору оценка колеблется от $+2$ до $+7$, то также есть основания предполагать наличие депрессивных тенденций в состоянии респондента.

Субъективные переживания, свойственные эмоциональному выгоранию, сублимируются в психодиагностических беседах с сотрудником в форме фиксированных установок:

– «профессиональные проблемы со мной не связаны, я ничего не могу поменять на работе»;

– «работа – это лишь способ материального обеспечения жизни»;

– «нравственное и моральное удовлетворение получают не от работы»

Собранные психодиагностические данные о субъективных переживаниях респондента позволяют уточнить наличие соответствующего эмоциональному выгоранию эмоционально-смыслового фона и дифференцировать эмоциональное выгорание от сходных состояний. Верифицировать предположение о наличии эмоционального выгорания у респондента целесообразно с помощью психодиагностических методик, непосредственно направленных на выявление эмоционального выгорания и его степени выраженности.

Непосредственно для сотрудников правоохранительных органов Н.Е. Водопьяновой разработан опросник «Профессиональное выгорание».

Опросник «Профессиональное выгорание» Н.Е. Водопьяновой в качестве основной модели эмоционального выгорания использует концепцию К. Маслач и С. Джексон. Опросник предполагает несколько наборов вопросов, составленных с учетом специфики профессиональной деятельности респондента. Один из наборов вопросов предназначен непосредственно для сотрудников правоохранительных органов. [8, с. 204]

Оценка частоты проявлений, описанных в двадцати двух высказываниях, позволяет получить значения по трем шкалам: эмоциональное истощение, деперсонализация, профессиональные достижения. Чем выше баллы по шкалам эмоционального истощения и деперсонализации и ниже по шкале профессиональных достижений, тем более выражены признаки эмоционального выгорания.

Диагностика эмоционального выгорания представляет собой комплексное исследование, направленное на выявление и подтверждение всех симптомов, организующим элементом которых выступает снижение/искажение мотивационно-смыслового компонента профессиональной деятельности. То есть, при наличии вегетативных, поведенческих и некоторых эмоциональных признаков отсутствие искажения, снижения мотивационно-смыслового обеспечения профессиональной деятельности свидетельствуют о несостоятельности психологического диагноза «эмоциональное выгорание». Точность и корректность психологической диагностики и квалификации состояния человека, в свою очередь, является основой эффективной психокоррекционной работы.

3.4 Задачи для дифференциации эмоционального выгорания от сходных состояний

Задача № 1. Дифференциация эмоционального выгорания от ситуационных реакций.

Задание: Прочтите характеристику ситуационных реакций, выделенных А.Г. Абрумовой. Выделите те реакции, которые сходны с основными симптомами эмоционального выгорания. Выделите признаки, по которым симптомы эмоционального выгорания отличаются от сходных ситуационных реакций. Проведите сравнение по параметрам: внешних проявлений, высказываний

человека, длительности, взаимосвязи с переживаемой актуальной жизненной ситуацией, длительности.

Реакция эмоционального дисбаланса характеризуется преобладанием отрицательной гаммы эмоций с нерезким повышением уровня тревожности, при этом отрицательно окрашенные стимулы внешнего мира приобретают большую значимость, чем имеющие нейтральную эмоциональную окраску, явно отмечаются колебания настроения. На этом фоне отмечается сужение круга социальных контактов, которые становятся более формальными, утрачивают глубину. Длится такая реакция на травмирующую ситуацию до двух месяцев, при коррекционном воздействии отмечается сравнительно быстрая интеллектуальная переработка психотравмирующей ситуации и переосмысление создавшейся ситуации. Чаще всего реакция эмоционального дисбаланса на стрессогенные события отмечается у людей с легко возникающей фрустрацией, неустойчивостью уровня адаптации с тенденцией к накоплению отрицательного эмоционального опыта.

Пессимистическая ситуационная реакция состоит в изменении мироощущения, объективно преодолимые ситуации рассматриваются как экзквизитные, реальное планирование замещается мрачными прогнозами, события начинают восприниматься как неконтролируемые, собственные возможности и способности начинают рассматриваться как маловажные, человек принимает пассивную жизненную позицию, начинает «плыть по течению». Помощь в данной ситуации воспринимается с трудом, человек становится мало способным контролировать свои мысли, к удержанию позитивных эмоций, позитивный настрой также сохраняется непродолжительно. При этом социальные контакты существенно не изменяются. Длится такая реакция до двух месяцев.

Реакция отрицательного баланса чаще встречается у людей с высоким уровнем критичности, с хорошей устойчивой адаптацией, при развитии у них неизлечимых заболеваний, либо заболеваний с выраженным прогнозом инвалидизации. Социальное взаимодействие при этом не изменяется, длится такая реакция до трех месяцев и с большим трудом поддается корректирующим

воздействиям, поскольку в высочайшей степени интеллектуализирована. По сути, это рациональное подведение жизненных итогов, объективно подтверждаемый неблагоприятный прогноз дальнейшего развития событий, а, точнее, постепенно усугубляющихся проблем с социальной адаптации вплоть до ограничения возможностей самообслуживания. Человек рационально взвешивает все проблемы своего актуального и будущего существования и приходит к выводу о том, что итог ситуации неотвратимо будет иметь отрицательный баланс. Эмоциональный компонент в данной реакции выражен слабо.

Живое эмоциональное участие значимых для человека людей, возможность открытого обсуждения страхов и самых неблагоприятных прогнозов, повышение ценности самого факта жизни вне зависимости от её качества, убеждение его в том, что именно он необходим для ближайших людей, выступает, пожалуй, единственным средством преодоления подобной реакции.

Ситуационная реакция демобилизации состоит в мучительном переживании чувства одиночества, беспомощности и безнадёжности. Наблюдается частичный отказ от деятельности, стремление избегать включения в какой-либо из видов деятельности, кроме наиболее необходимых социально контролируемых. Если у человека есть возможность не выходить из дома, он может пренебрегать навыками опрятности, в работе может формально выполнять самые необходимые действия. Закономерно, что результативность деятельности становится крайне низкой, отмечается выраженная астенизация, что усугубляет душевный дискомфорт.

В сфере социальных контактов отмечается резкое их сужение, отказ от привычного взаимодействия с людьми, которые обычно окружали человека.

Продолжительность данной реакции невелика, не более одного месяца.

Элементарное создание условий для отдыха, смена обстановки, лечебные мероприятия общеукрепляющего характера, максимальное участие в разрешении реального конфликта чаще всего приносит быстрое угасание реакции.

Ситуационная реакция оппозиции выражается в агрессивных действиях по отношению к окружающим людям, которые далеко не всегда могут иметь

отношение к имевшей место травмирующей ситуации. Часто эти люди просто «назначаются» страдающим человеком виноватыми, и, на этом основании, он считает себя вправе высказывать им претензии, обиды, давать нелицеприятную оценку их действиям, личностным качествам.

Проявляется подобное у людей, склонных к экстрапунитивным реакциям на фрустрацию, с легко возникающими агрессивными реакциями.

Ситуационная реакция дезорганизации проявляется повышением тревоги, снижением интеллектуального контроля поведения субъекта, в целом поведение дезорганизуется, человек как бы утрачивает способность выполнять самые простые действия. Последние как бы не поддаются контролю человека, контакты с окружающими оказываются затрудненными, хотя продолжительность данной реакции, если они не являются манифестом психических расстройств, невелика: в среднем не более одной – двух недель, чаще ограничиваются двумя – тремя днями.

Задача № 2. Формирование программы психодиагностического исследования с целью подтверждения/опровержения психологического диагноза эмоционального выгорания.

Задание 1: Прочтите монолог.

Это монолог женщины 34 лет, сотрудницы отдела по работе с персоналом на промышленном предприятии.

Я не понимаю, что происходит со мной ... С утра мне трудно подняться с постели, несмотря на то, что в принципе я ложусь довольно рано, не позднее 11 часов. Понимаю, что обязательно нужно позавтракать. В принципе, я чувствую, что голодна, но я как бы заранее устаю от мысли о том, что нужно будет зайти на кухню, поставить на плиту чайник. Вообще мысли о еде очень странные. Возникает чувство усталости уже от того, что представляю, как нужно двигать челюстями, чтобы прожевать пищу. Тем не менее, встаю, всё делаю, как машина, с какой-то пустотой. Мне всё не нравится ... Одеваюсь ... Это проходит как-то незаметно для меня, каждый день стараюсь одеться как-

то интересно, подбираю украшения к настроению, к костюму, но ... всегда не нравлюсь себе в зеркале... Раньше помогала музыка, послушаешь какую-нибудь песенку заводную, и хоть на часок, а настроение поднимется.

При этом на работе всё как обычно, надоедает всякая бюрократия, но в целом ... всё как обычно ... Да, раньше я работала с большим энтузиазмом, очень переживала, если кто-то что-то скажет, боялась не угодить начальству ... Сейчас это стало как-то всё равно.. Хотя работу потерять боюсь очень сильно... Скучно бывает, но ... с коллегами общаюсь как обычно, есть люди, которые откровенно неприятны.

Иногда ловлю себя на мысли о том, что сделать какой-то документ ... не то, чтобы скучно, а как-то бесполезно, бессмысленно. Начинаю думать о том, что бумаги – это бумаги, условности, как бы теряю смысл своей работы. Раньше такого за собой не помню. Да и вообще как-то возникает это: «Зачем мы вообще живем? Зачем люди пытаются что-то между собой выяснять? Всё равно нет ничего, что могло бы стать абсолютным, окончательным и важным».

Задание 2: Приведенные ниже вопросы разделите на группы:

- 1 Вопросы, которые обязательно нужно задать, чтобы уточнить картину происходящего (вопросы первой очереди).
- 2 Вопросы, которые нужно задать, чтобы подтвердить/опровергнуть гипотезу синдрома эмоционально выгорания у клиента.
- 3 Вопросы, которые нужно задать, чтобы подтвердить/опровергнуть гипотезу проявления пессимистической ситуационной реакции.
- 4 Вопросы, которые нужно задать, чтобы подтвердить/опровергнуть гипотезу депрессивного состояния клиента.
- 5 Вопросы, неуместные в рамках данной консультации.

Аргументируйте разделение вопросов по группам.

Список вопросов для разделения на группы:

- 1 *Как давно Вас преследуют такие мысли, как давно вас беспокоят эти чувства?*
- 2 *На работе произошли какие-то важные события?*
- 3 *Вы замужем?*
- 4 *У вас есть дети?*
- 5 *Вы любите своего мужа?*
- 6 *Бывают ли у Вас конфликты с коллегами?*
- 7 *Вы не болеете?*
- 8 *Почему Вы обратились с этим к психологу?*
- 9 *Вы пессимист?*
- 10 *Вы оптимист?*
- 11 *Какие сны Вам снятся в последнее время?*
- 12 *Не было ли в вашем роду людей, покончивших жизнь самоубийством?*
- 13 *Вас считают уравновешенным человеком?*
- 14 *Сколько раз Вы были замужем?*
- 15 *Сколько лет Вашим детям?*
- 16 *Сколько комнат в Вашей квартире?*
- 17 *Опишите круг Ваших обязанностей на работе.*
- 18 *Вы любите Вашу работу?*
- 19 *За что Вы любите свою работу?*
- 20 *Часто ли у Вас возникают проблемные ситуации с начальством?*
- 21 *Много ли у Вас в подчинении людей?*
- 22 *Сколько лет Вы занимаетесь именно этой работой?*
- 23 *Вы полагаете, что вы перегружены «бумажной работой»?*
- 24 *А почему Вы стали заниматься этой работой? Вам она показалась интересной?*
- 25 *Ваша семья понимает Вас?*
- 26 *Нет ли у Вас переживаний, связанных с беспомощностью и одиночеством?*

27 Если бы Вам предложили неинтересную, но более высоко оплачиваемую работу, Вы бы ушли?

28 Что Вы сами думаете по этому поводу?

29 Происходили недавно на работе или дома какие-то события, которые потрясли Вас?

30 Вы стали испытывать такие чувства после каких-то событий?

31 Можете ли определить какое-то событие, или какие-то события, которые послужили источником Ваших переживаний?

32 Вы эмоциональный человек?

33 Бесчувствие, пустота беспокоят Вас?

34 Можете ли Вы сказать о себе, что Вы – романтик?

35 Вы мечтаете о другой работе?

36 Что в Вашей работе больше всего Вас раздражает?

37 Вы полагаете, что Ваша работа бесполезна?

38 Вы злитесь на сотрудников, которые к Вам обращаются за помощью?

39 Вы считаете, что из всего отдела работаете только Вы?

40 К вечеру у Вас настроение становится лучше?

41 Вы высыпаетесь?

42 Встречаетесь ли Вы с друзьями?

43 Можно ли сказать, что у Вас есть строго заведённый режим и Вы его придерживаетесь?

44 Можете ли Вы вспомнить ситуации, в которых Вы были абсолютно счастливы?

Предположите возможные ответы на вопрос, исходя из ситуации, которая будет развёрнута в Ваших предполагаемых ответах, напишите заключение, в котором ответьте на три основных вопроса:

1 Является ли описанное выше состояние эмоциональным выгоранием?

2 Каковы мишени психологической коррекции состояния?

а. Предложите возможные направления работы по коррекции эмоционального состояния женщины.

4 Феномен недоверия

Специфической для сотрудников правоохранительных органов профессиональной деструкцией является феномен недоверия. Он представляет собой синдром, включающий специфические (характерные только для феномена недоверия) и неспецифические (характерные для других профессиональных деструкций или состояний личности) признаки, обладающие системностью. Фактором, который провоцирует развитие феномена недоверия, являются определённые условия осуществления профессиональной деятельности.

Условия профессиональной деятельности, чреватые развитием феномена недоверия, предполагают, что она ориентирована на обеспечение общественной безопасности, справедливости, разрешение/предотвращение конфликтов, преступных деяний; при реализации профессиональной деятельности происходит непосредственное взаимодействие с гражданами, совершившими/совершающими преступные деяния, аморальные поступки, или ставшие жертвами означенных поступков; необходимость в процессе реализации типичных профессиональных действий определения морально-нравственного смысла поступков, облика личности, принятие ответственности за решение о дальнейшей судьбе человека.

Перечисленные условия реализации профессиональной деятельности регламентируют поведение самого сотрудника, прежде всего, в целях сохранения объективности при принятии решений, способных изменить условия жизни, судьбу человека, поддержания статуса и репутации человека, обладающего высокими нравственными и моральными качествами. Это требует бдительности как в отношении собственного поведения, так и поведения окружающих. С целью сохранения собственной репутации возникает стремление сузить круг непосредственного общения, в котором поведение подчинено разнообразным индивидуальным потребностям, где человек реализует себя как родитель, супруг(а), где трудно контролировать имиджевое соответствие профессии, до минимальных пределов. Это даёт чувство подконтрольности происходящего

вокруг и снижает риск возникновения ситуаций, в которых сотрудник может проявить модели поведения, не полностью соответствующие его статусу.

Необходимость очень часто давать нравственную оценку поступкам, поведению людей, – при этом от данной оценки будет зависеть дальнейшая судьба человека, а, следовательно, и ответственность совершаемой оценки необычайно высока, – требует прочно усвоенной системы критериев, которые должны быть максимально универсальны, то есть применимы ко всем без исключения людям. Иными словами, бесконечное множество вариаций мотивов и поступков человека должны быть сведены к определённой категории, а, следовательно, сотруднику всякий раз приходится обращаться к процессу квалификации и поиска нормативных оценок, обладающих, в том числе, и нравственно-моральным содержанием. Это требует структурирования всевозможных критериев в единую стройную систему. Возникает психологическая почва для стереотипизации представлений о людях, поведении, нравственности и морали. Сложные философские категории добра и зла, нравственного и безнравственного, должны быть представлены в сознании сотрудника в виде простых критериев, которые помогли бы любую ситуацию, любое поведение оценить с точки зрения соответствия правовым и нравственным нормам.

Слишком часто сталкиваясь с ситуациями, когда проявляются самые неблагоприятные стороны человеческого естества, сотрудник начинает воспринимать окружающий мир как наполненный недобропорядочными людьми, способными на любые преступления ради удовлетворения эгоистичных, зачастую низменных потребностей. Срабатывает механизм «превращения событий в обстоятельства». В итоге формируются установки о недопустимости доверия к людям, о изначально злой и корыстной природе человека. А поскольку, в силу сферы профессиональной деятельности, он постоянно получает этому подтверждения, возникает представление о главенстве силы, о том, что лишь противопоставив жестокости жестокость, можно заставить людей соблюдать нормы и правила, сохранять какое-то подобие справедливости, а, значит, и

безопасности. Желание оградить родных и близких от возможных неприятностей в наполненном злом и жестокостью мире трансформируется в тотальный контроль.

Феномен недоверия, таким образом, проявляется и на уровне поведения, и на уровне смысловой сферы личности, и на уровне эмоциональном.

К основным признакам феномена недоверия относятся:

– условия работы, ограничивающие или исключают спонтанность во взаимодействии с людьми, частые столкновения с деяниями, нарушающими социальные и правовые нормы;

– избегание общения с людьми с высокой эмпатией, выраженным стремлением дать совет, оказать помощь;

– отсутствие авторитетных людей и способность развенчивать идеалы и авторитетность людей, объяснять подавляющее число человеческих поступков корыстными и/или неблагоприятными мотивами;

– доминирующий негативный фон в общении;

– резкое сужение круга межличностного общения до членов нуклеарной семьи или лиц, её заменяющих;

– стремление установить за всеми, кто входит в зону ответственности, тотальный контроль, включая близких людей;

– оправдание жестокого отношения к людям желанием сохранить безопасность окружающей среды;

– чёткое знание инструкций, документации, регламентирующей деятельность, уверенность в их универсальности и безусловной целесообразности.

Феномен недоверия представляет собой дисбаланс в системе доверия/недоверия в условиях необходимости в силу профессиональных обязанностей перманентно давать нравственную/правовую оценку событиям, поведению людей, в условиях наблюдения или непосредственного переживания опасности, исходящей от других людей.

Патологический смысл феномена недоверия заключается в том, для подверженного ему человека жизнь превращается в «круговую оборону». Он привычно ожидает от окружающих противоправных или безнравственных действий, опасается стать объектом манипулирования. Бдительность становится доминирующей моделью поведения, а позднее образа мыслей, превращаясь постепенно в основной смысл жизни. Бдительность заставляет существенно сужать круг людей, с которыми может возникнуть доверительное общение. Страх стать удачным объектом манипулирования затрудняет реализацию основных потребностей: потребность в самоактуализации, во внутренней согласованности и во внешнем подтверждении. В результате потребность во внутренней согласованности, помогая сохранить целостность личности, депривирует другие потребности.

Депривация осознаётся как жертва, как плата за безопасность, как единственный возможный вариант существования в современном мире. Подверженный феномену недоверия сотрудник утрачивает возможность гармоничного социального функционирования, хотя не осознаётся им как ущемление или утрата.

Феномен недоверия, тем не менее, не является следствием личностных расстройств. Это паттерн социально-психологического функционирования, который экстраполирован на все жизненные сферы, но психопатологической почвы под собой не имеет.

В отличие от расстройств паранойяльного (параноидного) круга в феномене недоверия **отсутствуют**:

- специфические поражения головного мозга;
- стремление истолковывать случайные обстоятельства как происки врагов и заговоры локального или более широкого, мирового уровня, объектом которых, тем не менее, является сам пациент;
- переоценка собственных суждений;
- склонность или проявления сутяжничества;

- конфликтность;
- сверхценные идеи;
- низкая умственная и физическая активность;
- негативное отношение к близким, нежелание общаться с людьми;
- ослабление внимания;
- искажения слуховых, зрительных, обонятельных ощущений;
- жалобы на «путаницу» в мыслях, обилие идей.

В отличие от параноидного и садистического личностного расстройства, у подверженных феномену недоверия, **отсутствует:**

- уверенность в несправедливом отношении к нему людей как к агрессивному и жестокому человеку, поскольку себя считают доброжелательными людьми;

- обострённое чувство обиды и воинственно-щепетильное отношение к правам человека, к несправедливости;

- стремление доминировать в межличностных отношениях и использование для этого неоправданных ситуаций запугиваний, угроз, шантажа, террора;

- получения удовольствия от наблюдения за страданиями человека и/или животных. [11]

Подверженный феномену недоверия сотрудник, таким образом, в целом адекватно оценивает себя как человека недружелюбного, закрытого, сложного в общении. Подобного рода отношение окружающих не причиняет ему страдания, он не расценивает это как какое-то неблагополучие. Он сохраняет самообладание в ситуациях высокого эмоционального напряжения в общении, нечувствителен к вспышкам гнева по отношению к нему. Он оправдывает подобные условия собственного социально-психологического функционирования особенностями профессии, работы, которую выполняет или выполнял. Зачастую в этом отражается элемент жертвенности, придание высокой социальной значимости подобного рода мыслей с одновременным признанием необычности таковых.

Деструктивность в профессиональной сфере проявляется в виде формализма, стереотипности мышления, в так называемом «административном восторге». Последнее понятие пришло в психологический обиход из одноимённого рассказа – фельетона М. Зощенко, в котором гротескно представлен нерелексивный перенос усвоенного профессионального поведения в сферу супружеских отношений. То есть, в наибольшей степени патологический смысл феномена недоверия проявляется в сфере непрофессиональной: в сфере супружеских отношений, в сфере отношений детско-родительских. Неблагополучие в этой сфере в свою очередь может стать причиной более грубых изменений в профессиональном поведении в связи смыслового содержания последней.

4.1 Список литературы для подготовки к тестированию по теме «Феномен недоверия»

Купрейченко, А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 564 с. ISBN 978-5-9270-0126-2.
Купрейченко, А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 564 с. ISBN 978-5-9270-0126-2.

Духновский, С.В. Психология отношений личности: монография. – Курган, Изд-во Курганского гос. Ун-та, 2014. – 380 с. ISBN 978-5-4217-0297-9.

4.2 Тестовые задания по теме «Феномен недоверия»

1 В психологии контекст рассмотрения доверия/недоверия представлен в подходах:

- А) доверие и психическое здоровье, включая нормативность онтогенеза;
- Б) доверие и недоверие как приобретенные личностью качества;
- В) доверие как характеристика межличностных отношений;
- Г) нет верного ответа.

2 Концепция, которая представляет собой понимание важной функции доверия и недоверия в онтогенезе, относится к подходу:

- А) доверие как характеристика межличностных отношений;
- Б) доверие и психическое здоровье, включая нормативность онтогенеза;
- В) верны оба варианта;
- Г) нет верного ответа.

3 Концепция, где доверие представляется как чувство, обеспечивающее уверенность личности и её самооффективность, относится к подходу:

- А) доверие как антипод недоверия;
- Б) доверие как характеристика межличностных отношений;
- В) доверие и недоверие как приобретенные личностью качества;
- Г) доверие и психическое здоровье, включая нормативность онтогенеза.

4 Концепция, в рамках которой доверие представляется важнейшим условием просоциального поведения, относится к подходу:

- А) доверие и недоверие как приобретенные личностью качества;
- Б) доверие как характеристика межличностных отношений;
- В) доверие как антипод недоверия;
- Г) нет верного ответа.

5 В работах данной концепции доверие представляется как чувство, обеспечивающее уверенность личности и обеспечивающее её самооффективность:

А) концепция о личностной зрелости в парадигме гештальт – психологии и гуманистической психологии;

Б) концепция, где доверие выступает важнейшим условием просоциального поведения;

В) концепция о важной функции доверия и недоверия в онтогенезе;

Г) концепция, где доверие рассматривается как готовность субъекта к самораскрытию.

6 С позиций данной концепции доверие и недоверие представляют собой два механизма, обеспечивающие человеку необходимую независимость от внешнего мира, автономность как базовый элемент формирования субъектности:

А) концепция, где доверие рассматривается как готовность субъекта к самораскрытию;

Б) концепция, где доверие выступает важнейшим условием просоциального поведения;

В) концепция о важной функции доверия и недоверия в онтогенезе;

Г) нет верного ответа.

7 Трактовка доверия как готовности субъекта к самораскрытию относится к подходу:

А) доверие и психическое здоровье, включая нормативность онтогенеза;

Б) доверие как характеристика межличностных отношений;

В) доверие как необходимое условие социального поведения человека;

Г) нет верного ответа.

8 Концепция о понимании важной функции доверия и недоверия в онтогенезе представлена в работах:

А) Ф. Перлза;

Б) Дж. Роттера;

В) К. Хорни;

Г) Э. Эриксона.

9 Доверие как чувство, обеспечивающее уверенность личности и обеспечивающее её самоэффективность, представлено в работах:

- А) Л. А. Журавлева;
- Б) Д. В. Винникота;
- В) Дж. Роттера;
- Г) нет верного ответа.

10 Доверие представляется важнейшим условием просоциального поведения в работах:

- А) К. Хорни;
- Б) Э. Шострома;
- В) А.Б. Купрейченко;
- Г) Дж Роттера.

11 Доверие в контексте межличностных отношений представлено, прежде всего, в работах:

- А) К. Роджерса;
- Б) А.Б. Купрейченко;
- В) Д.В. Винникота;
- Г) Л.А. Журавлева.

12 В своем исследовании А.Б. Купрейченко отмечает, что доверие и недоверие:

- А) являются антиподами в системе отношений;
- Б) взаимодополняют друг друга в системе отношений;
- В) являются антиподами в системе отношений, но не всегда;
- Г) нет верного ответа.

13 Недоверие предполагает:

- А) интерес и уважение к объекту/субъекту взаимодействия;
- Б) готовность прекратить контакт;
- В) настороженность и напряжённость по отношению к партнеру

взаимодействия или ситуации взаимодействия;

- Г) выраженную готовность к сотрудничеству с партнёром.

14 Доверие включает в себя:

- А) ожидание неудовлетворительных результатов взаимодействия;
- Б) позитивный эмоциональный фон взаимодействия;

В) проявление опережающей агрессии;

Г) все ответы верны.

15 Доверие и недоверие:

А) являются взаимоисключающими феноменами;

Б) не являются взаимоисключающими феноменами;

В) в отношении одного и того же объекта или жизненной ситуации не могут сосуществовать;

Г) верно только А и В.

16 Согласно личностно-динамическому подходу З.И. Рябикиной, при «феномене недоверия» депривированными оказываются такие базовые потребности личности, как:

А) потребность во внутренней согласованности;

Б) потребность во внешнем подтверждении;

В) потребность в самоактуализации;

Г) все ответы верны.

17 Согласно личностно-динамическому подходу З.И. Рябикиной, при «феномене недоверия» из депривированных базовых потребностей личности доминирующей отказывается потребность:

А) в самоактуализации;

Б) во внешнем подтверждении;

В) во внутренней согласованности;

Г) в саморазвитии.

18 Признаками того, что человек подвержен феномену недоверия, может быть:

А) жесткая регламентация времени пребывания близких людей вне дома;

Б) установки типа «доверяй, но проверяй»;

В) запрет на общение с малознакомыми людьми;

Г) все ответы верны.

19 Когнитивный компонент феномена недоверия включает в себя:

А) доминирование негативных эмоций к конкретным людям, что обусловлено универсальным ожиданием угрозы от любого партнёра по общению;

Б) поведение субъекта, которое отражает осторожность, стремление избегать риска, желание действовать в максимально полном соответствии инструкциям;

В) знание о ненадёжности и непредсказуемости партнёра по общению;

Г) верно только А и Б.

20 К числу признаков феномена недоверия относятся:

А) доминирующий негативный эмоциональный фон в процессе общения;

Б) чёткое знание инструкций, предусмотренных конкретной профессиональной деятельностью, уверенностью в их универсальности и безусловной целесообразности;

В) стремление к общению с людьми с высокой эмпатией и выраженной готовностью оказать помощь;

Г) постоянное стремление к увеличению круга межличностного общения.

21 К числу признаков феномена недоверия относятся:

А) оправдание жестокого отношения к людям желанием сохранения безопасности окружающей среды;

Б) избегание общения с людьми с высокой эмпатией и с выраженной готовностью дать совет, оказать помощь;

В) условия работы, ограничивающие или исключаящие возможность диалогического общения с людьми, выступающими в качестве объекта трудовой деятельности;

Г) все ответы верны.

22 К числу признаков феномена недоверия относятся:

А) отсутствие тотального контроля над близкими людьми;

Б) резкое сужение круга межличностного общения до членов нуклеарной семьи, или лиц, её заменяющих;

В) наличие у человека авторитетных людей, близких, по его мнению, к идеалу;

Г) придание безобидным поступкам другого человека неблагоприятных мотивов и целей.

23 Вставьте пропущенные слова: «Феномен недоверия следует дифференцировать от ... личностных расстройств».

- А) параноидного и садистического;
- Б) шизотипического и мазохистического;
- В) нарциссического и садистического;
- Г) диссоциального и садистического.

24 Феномен недоверия отличается от расстройств параноидального (параноидного) круга тем, что в нем отсутствует:

- А) адекватная оценка собственных суждений;
- Б) специфические поражения головного мозга;
- В) сверхценные идеи;
- Г) верно только А и Б.

25 Феномен недоверия отличается от расстройств параноидального (параноидного) круга тем, что в нем отсутствует:

- А) склонность или проявления сутяжничества;
- Б) переоценка собственных суждений;
- В) искажения слуховых, зрительных, обонятельных ощущений;
- Г) все ответы верны.

26 Феномен недоверия отличается от расстройств параноидального (параноидного) круга тем, что в нем присутствует:

А) стремление истолковывать случайные обстоятельства как происки врагов и заговоры локального или более широкого, мирового уровня, объектом которых, тем не менее, является сам пациент;

- Б) негативное отношение к близким людям, нежелание общаться с людьми;
- В) высокая умственная и физическая активность;
- Г) жалобы на «путаницу» в мыслях, обилие идей.

27 Феномен недоверия отличается от параноидного и садистического личностного расстройства тем, что в нем отсутствует:

А) стремление доминировать в межличностных отношениях и использование для этого неоправданных ситуаций запугиваний, угроз, шантажа, террора;

Б) обострённое чувство обиды и воинственно-щепетильное отношение к правам человека, к несправедливости;

В) верно А и Б;

Г) нет верного ответа.

28 Феномен недоверия отличается от параноидного и садистического личностного расстройства тем, что в нём отсутствует:

А) получения удовольствия от наблюдения за страданиями человека и/или животных;

Б) обострённое чувство обиды и воинственно-щепетильное отношение к правам человека, к несправедливости;

В) уверенность в несправедливом отношении к нему людей как к агрессивному и жестокому человеку, поскольку себя считают доброжелательными людьми;

Г) все ответы верны.

29 Феномен недоверия отличается от параноидного и садистического личностного расстройства тем, что в нём присутствует:

А) обострённое чувство обиды и воинственно-щепетильное отношение к правам человека, к несправедливости;

Б) уверенность в том, что окружающие несправедливо считают его агрессивным и жестоким;

В) адекватная оценка себя как человека недружелюбного, закрытого, сложного в общении;

Г) нет верного ответа.

30 Феномен недоверия отличается от расстройств паранойяльного (параноидного) круга тем, что в нём присутствует:

А) конфликтность;

Б) жалоба на обилие идей;

В) нет верного ответа;

Г) верны ответы А и Б.

4.3 Психодиагностические методы и методики выявления феномена недоверия

Феномен недоверия предполагает искажение системы отношений в сфере профессиональной и межличностной. В силу генерализации стереотипов осторожного поведения и доминирования недоверчивости и подозрительности как производных от содержания профессиональной деятельности свойств личности, система отношений подверженного феномену недоверия сотрудника страдает на трёх уровнях. Искажается эмоционально-смысловая детерминация отношений, трансформируется стиль межличностного взаимодействия и в профессиональной, и в личной жизни, закрепляются немногочисленные паттерны поведения, соответствующие стереотипам недоверчивого и подозрительного отношения к людям, приобретают некоторое своеобразие личностные свойства.

В связи с этим, диагностика феномена недоверия также предполагает углублённое психологическое обследование личности сотрудника, в результате которой должны быть решены следующие задачи:

- 1) дифференциация феномена недоверия от расстройств личности паранойяльного, параноидного и садистического спектра;
- 2) выявление специфических для феномена недоверия признаков эмоционально-смыслового обеспечения отношений;
- 3) подтверждение недоверия как доминирующего типа отношения к окружающим людям;
- 4) выявление специфических для феномена недоверия свойств и качеств личности.

Для решения перечисленных задач целесообразно использовать следующий психодиагностический пакет:

– семантический дифференциал с предложенными к оцениванию понятиями «я», «другие люди», «близкий человек», «агрессия», «служба», «моя работа» для решения второй задачи;

- «Методика оценки доверия/недоверия к другим людям» А.Б. Купрейченко;
- методика «Определение социально-психологической дистанции в межличностных отношениях» С.В. Духновского;
- методика графической оценки психологической дистанции Е.И. Медведской;
- «Анкета по самооценке доверчивости» (авторская разработка);
- «Диагностика межличностных отношений Т. Лири» в адаптации Л.Н. Собчик;
- тест Кеттелла (16PF - опросник).

Семантический дифференциал в контексте исследования феномена недоверия позволяет решить задачу выявления специфических для феномена недоверия признаков эмоционально-смыслового обеспечения отношений в профессиональной и внепрофессиональных сферах. Разрешение данной задачи предполагает, что к оцениванию будут предложены понятия, которые обозначают фигурантов наиболее типичных ситуаций взаимодействия респондента, а также атрибуты профессиональной деятельности. Примерный список может включать следующие понятия: «я», «другие люди», «близкий человек», «агрессия», «служба», «моя работа». В таблице 13 представлены ориентировочные значения по факторам оценки, силы и активности, характерные для сотрудников, подверженных феномену недоверия.

Таблица 13 – Ориентировочные значения факторов оценки, силы и активности

Понятие	Оценка	Сила	Активность
Я	+6 - 4	-3 - +1	+5 - +12
Другие люди	+5 - -12	+ 1 - +6	-4 - + 6
Близкий человек	+3 - +12	-3 - +1	+5 - +12
Агрессия	-3 - 0	+ 3 - +12	+ 3 - +12
Моя служба или моя работа	+5 - +10	+ 5 - +12	+ 6 - +12

«Методика оценки доверия/недоверия к другим людям»

А.Б. Купрейченко предназначена для выявления индивидуальных особенностей доверия/недоверия, а именно: определение ведущих критериев, обуславливающих возникновение доверия (надёжность, единство или знание), наличие тенденции «заменять доверие верой или расчётом, выраженность амбивалентного отношения к людям». [26, с. 233]

Респонденту предлагаются 16 утверждений, которые он оценивает по пятибалльной шкале – от полного согласия до полного несогласия с утверждением. При этом, для оценивания утверждений в предварительной беседе с респондентом психолог предлагает выбрать двух человек: человека, с которым у респондента сложились доверительные отношения и человека, которому респондент не доверяет. В таблице 14 приведены ориентировочные показатели по шкалам методики, которые будут, при наличии других положительных результатов по предложенным выше методикам, свидетельствовать в пользу феномена недоверия.

Таблица 14 – Ориентировочные показатели выраженности критериев доверия/недоверия по данным «Методики оценки доверия/недоверия к другим людям» А.Б. Купрейченко.

Критерий	Доверие	Недоверие
Надёжность	4,33±0,33	2,06±0,41
Знания	4,06±0,34	2,88±0,54
Приязнь	4,22±0,42	1,98±0,45
Единство	3,95±0,38	2,09±0,39
Расчёт	4,08±0,36	2,62±0,45
Недостатки	2,22±0,46	3,27±0,42

Методика «Определение социально-психологической дистанции в межличностных отношениях» С.В. Духновского позволяет составить представление о предпочитаемой респондентом психологической дистанции во

взаимодействии с людьми по пяти шкалам: когнитивная, коммуникативная, эмотивная, поведенческая, деятельностьная дистанции. [12, с. 41]

Методика представляет собой опросник, включающий 41 утверждение, степень согласия с которыми респондент может оценить по семибалльной шкале. Ответы респондентов в соответствии с ключом суммируются, сырая сумма по каждой шкале переводится в стандартизированные оценки – Т-баллы с учетом типа межличностных отношений, в которых пребывает респондент по отношению к человеку, выбранному в качестве объекта при выражении степени согласия/несогласия с предложенными утверждениями. Автор методики приводит стандартные баллы для дружеских и романтических отношений отдельно для юношей и девушек, для детско-родительских и супружеских отношений с учетом исполняемой в этих отношениях роли: ребёнок, родитель, муж, жена. В таблице 15 приведены ориентировочные показатели в Т-баллах по отношению к самому близкому человеку у сотрудников, подверженных феномену недоверия.

Таблица 15 – Ориентировочные показатели шкал методики СПД С.В. Духновского у людей, подверженных феномену недоверия.

Тип дистанции (шкала опросника)	Диапазон значений, характерных для подверженных феномену не доверия
Когнитивная дистанция (Cog-d)	35-60
Коммуникативная дистанция (Com – d)	50 и выше
Эмотивная дистанция (Emo-d)	55 и выше
Поведенческая и деятельностьная дистанция (Act – d)	40-54
Si	40-54

Методика графической оценки психологической дистанции Е.И. Медведской представляется экономичной с точки зрения времени проведения, возможности модификации инструкции по отношению к индивидуальным особенностям респондента. Методика предоставляет

возможность органично «встроить» психодиагностическое исследование в непринуждённую беседу. Ввиду перечисленного, именно эта методика может быть наиболее удобной в психодиагностической работе с сотрудниками правоохранительных органов.

Для проведения рассматриваемой методики требуется некоторый специально подготовленный инструментарий: поле – таблица форматом А4 и по 3 – 4 фигурки круглой, квадратной и треугольной формы. Образец поля – таблицы с иллюстрацией схемы анализа психологической дистанции респондента приведена на рисунке 7.



Рисунок 7 – Схема анализа психологической дистанции по Е.И. Медведской [31]

Для людей, подверженных феномену недоверия, характерна будет «незаполненность» продуктивной дистанции. Членов нуклеарной семьи или людей, её заменяющих, респондент, подверженный феномену недоверия, разместит на короткой дистанции; всех остальных людей из постоянного окружения – на длинной.

«Анкета по самооценке доверчивости» (авторская разработка)

представляет собой список утверждений, предназначенный для выявления признаков (симптомов) феномена недоверия у людей, профессия которых предполагает возможность развития такого. С помощью «Анкеты по самооценке доверчивости» респондент (собственно объект психологического обследования) выражает своё согласие/несогласие с 37 утверждениями, характерными для людей, подверженных феномену недоверия. Утверждения сформированы в девять шкал, которые позволяют определить выраженность входящих в структуру феномена недоверия признаков.

Детерминирующая шкала состоит из девяти утверждений, описывающих содержание профессиональной деятельности. Согласие или несогласие с данными утверждениями позволяет оценить, насколько условия профессиональной деятельности субъективно воспринимаются респондентом как ограничивающие и регламентирующие взаимодействие с людьми, а также заставляют видеть самые неблагоприятные стороны человеческого естества. Если по данной шкале количество баллов не превышает единицы, то в восприятии респондента его профессия не предполагает жёсткой регламентации общения с людьми. В случае, если условия осуществления профессиональной деятельности этому соответствуют, то для возникновения феномена недоверия нет оснований.

Если же значения по данной шкале значительно ниже, чем могут быть объективно оценены условия профессиональной деятельности, то возникают основания для трёх предположений, проверка которых требует дополнительных исследований.

Во-первых, возможно, респондент симулировал результаты исследования: старался произвести положительное впечатление или расставлял значки на бланке хаотично, не вчитываясь в утверждения.

Во-вторых, возможно, респондент оценивал профессию, которая была получена им при обучении в высшем учебном заведении, в то время, как трудится он в иной профессиональной сфере. Для предотвращения такого нарушения

валидности желательно перед проведением психодиагностического исследования уточнить, что речь идёт о профессии, по которой респондент актуально работает.

В-третьих, возможно, респондент недостаточно полно и корректно представляет себе содержание и сущность реализуемой им профессиональной деятельности, что даёт основания для дополнительного изучения профессиональной пригодности сотрудника.

Также возможен вариант, который отражает некоторую несогласованность между общими целями той правоохранительной структуры, в которой работает человек, и непосредственно выполняемыми профессиональными обязанностями. Примером такого рассогласования служит должность психолога в пенитенциарных учреждениях, адвоката.

В целом для сотрудников правоохранительных органов характерно восприятие собственной профессии как требующей осторожного и регламентированного отношения к людям, частое столкновение с самыми неблагоприятными сторонами человеческой природы, необходимость сохранения бдительности во взаимодействии с людьми, что выступает неременным условием достижения основной цели профессиональной деятельности: сохранение правопорядка и восстановления/соблюдения справедливости.

Если по детерминирующей шкале набран максимальный балл, и это соответствует объективной оценке условий профессиональной деятельности, целесообразно рассмотреть выраженность основных симптомов феномена недоверия, которые измеряются с помощью других шкал методики: шкала 2У – общие симптомы (установки), 3И – избирательность общения, 4Д – девальвация идеалов, 5Н – негативный фон настроения, 6С – сужение круга общения, 7Т – тотальный контроль, 8О – оправдание жестокости, 9Р – регламентация профессионального поведения.

Шкала «Общие симптомы (установки)» содержит утверждения, представляющие собой фразеологизмы, поговорки, которые, согласно поведённому пилотажному исследованию, часто встречаются в речи подверженных феномену недоверия сотрудников. Они довольно точно отражают

критерии понимания и квалификации типичных ситуаций взаимодействия с людьми.

Шкала «Избирательность в общении» содержит утверждения, ответы на которые позволят оценить, насколько респондент склонен избегать людей с выраженной эмпатией, сердобольных, всегда готовых помочь даже при отсутствии необходимости такой помощи или просьбы о ней.

Шкала «Девальвация идеалов» включает утверждения, согласие с которыми позволяет обнаружить выраженность такого симптома феномена недоверия, как склонность развенчивать идеалы и авторитеты, находить в том или ином человеке, которого представляют как образец для подражания, неблагоприятный подтекст поступков, высказываний, стремление обнаруживать корыстные и эгоистичные мотивы в поведении человека, которого принято считать альтруистом.

Шкала «Негативный фон настроения» включает утверждения, согласие с которым подтверждает наличие такого симптома, как превалирующий дистимический фон, на котором протекает общение чаще всего, если это не взаимодействие с людьми из наиболее близкого круга общения.

Шкала «Сужение круга общения» включает утверждения, согласие или несогласие с которыми позволяет установить, насколько склонен человек ограничивать своё внепрофессиональное общение нуклеарной семьёй, или крайне ограниченным числом людей, её заменяющих.

Шкала «Тотальный контроль» содержит утверждения, которые связаны со стремлением подверженного феномену недоверия человеку установить тотальный контроль над всеми, кто входит в зону его ответственности, или которых к таковым причисляет.

Шкала «Оправдание жестокости» позволяет составить представление о том, насколько респондент склонен оправдывать жестокое отношение к людям сохранением безопасности, требованием формирования у людей представлений о необходимости строго соблюдать правила и нормы поведения.

Шкала «Регламентация профессионального поведения» содержит утверждения, согласие или несогласие с которыми даёт представление, насколько респондент придерживается мнения об абсолютной значимости инструкций, регламентирующих профессиональную деятельность, возможности избежать опасных ситуаций при их строгом соблюдении, верит в их способность предусмотреть правильные модели поведения в большинстве профессиональных ситуаций.

Обработка данных «Анкеты самооценки доверчивости» включает несколько этапов, при реализации которых формируется индекс феномена недоверия – ИФН.

ИФН может обладать значениями от 1 до 9.

Цифра, обозначающая ИФН, представляет собой соотношение коэффициентов недоверия и детерминации. Коэффициент детерминации (КД) представлен значением по шкале 1Д – «детерминирующей». Он отражает наличие/отсутствие в восприятии респондента необходимости сохранения бдительности во взаимодействии с людьми, осторожности и подозрительности как залога эффективного выполнения профессиональных обязанностей. Коэффициент недоверия (КН) в диапазоне от 1 до 13 баллов даёт представление о выраженности симптомов феномена недоверия. Чем выше значение КН, тем ярче в поведении сотрудника проявляются подозрительность, стремление сужать круг общения, следовать инструкциям как в служебной, так и во внеслужебной сферах, требования сохранения объективности, нейтральности и, в связи с этим, поддержание рациональной, но не эмоциональной оценки поведения других людей.

Таким образом, «Анкета самооценки доверчивости» непосредственно направлена на выявление феномена недоверия как профессиональной деструкции у сотрудников правоохранительных органов.

«Диагностика межличностных отношений Т. Лири» в адаптации Л.Н. Собчик в контексте выявления признаков феномена недоверия позволяет обнаружить наиболее предпочитаемые сотрудниками, подверженными феномену

недоверия, типы межличностных отношений. Данный психодиагностический инструмент относится к категории широко используемых. В рамках данного учебно-методического пособия целесообразно привести набор выявляемых с помощью данной методики признаков, способных уточнить наличие/отсутствие феномена недоверия.

Так, для подверженных феномену недоверия характерно завышение по I и III октантам. На рисунке 8 изображен диапазон значений по тесту Т. Лири, который может служить дополнительным подтверждением наличия феномена недоверия у респондента. Респондентам предлагается ответить на вопросы по отношению к Я – реальное.

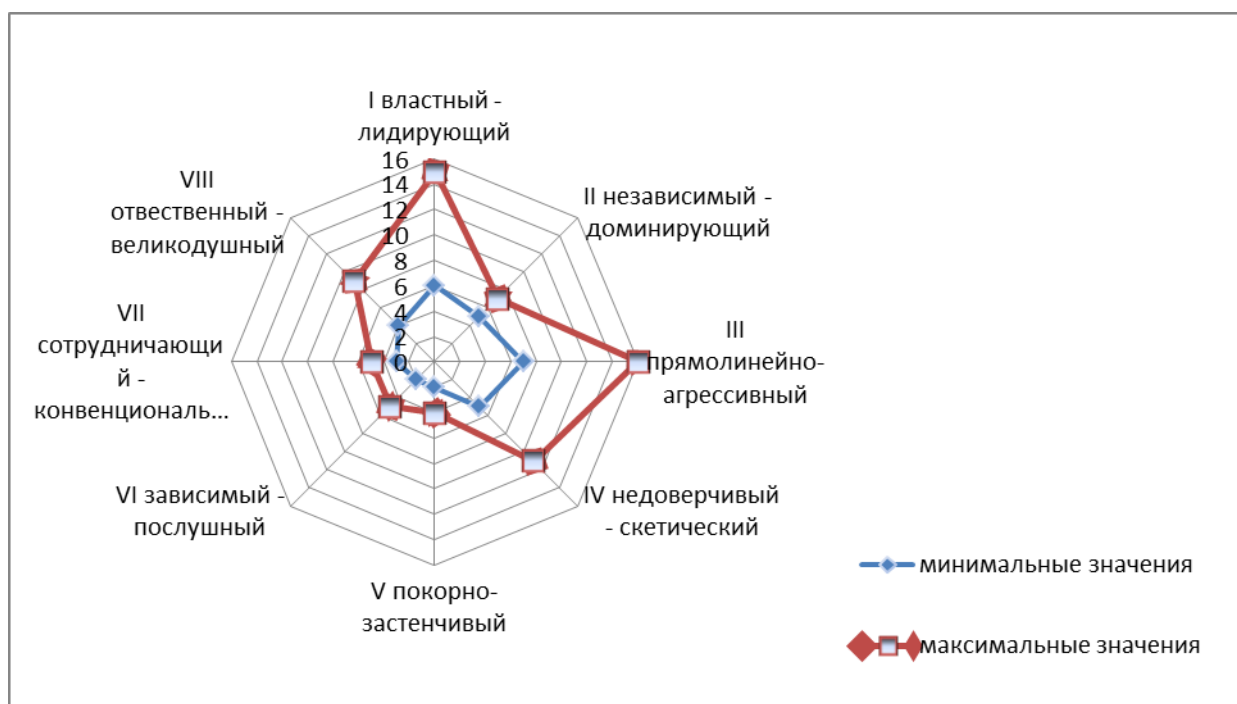


Рисунок 8 – Диапазон выраженности значений по октантам у подверженных феномену недоверия (по методике Т. Лири в адаптации Л.Н. Собчик для Я – реального)

Тест диагностики межличностных отношений, таким образом, позволяет разрешить такие задачи психодиагностического исследования при определении наличия/отсутствия феномена недоверия у сотрудника правоохранительных

органов, как подтверждение недоверия в качестве доминирующего типа отношения к окружающим людям.

Тест Кеттелла (16PF – опросник) в психодиагностическом пакете по определению наличия/отсутствия феномена недоверия направлен на решение задачи выявления специфических для феномена недоверия свойств и качеств личности. Данная психодиагностическая методика очень широко используется в современной психопрактике, поэтому ограничимся представлением профиля личности, наиболее характерного для сотрудника правоохранительных органов, подверженного феномену недоверия, который представлен на рисунке 9. Данные приведены для сотрудников ФСИН.

Представленный профиль отражает завышение по факторам E, L, Q1, Q4.

Независимость в оценках и поведении, доминантность в отношениях, подозрительность. Эти качества сочетаются с напряжённостью, которая возникает в отношениях с окружающими людьми, так как общение и взаимодействие затрудняется необходимостью чёткой квалификации того или иного человека, принадлежащего к одному из определённых типов людей по критерию про- или асоциальности. То есть, общение как бы опосредуется индивидуальной системой категоризации, что, собственно, отражает стремление сотрудника обезопасить и оградить себя от возможных опасностей и ошибок во взаимодействии.

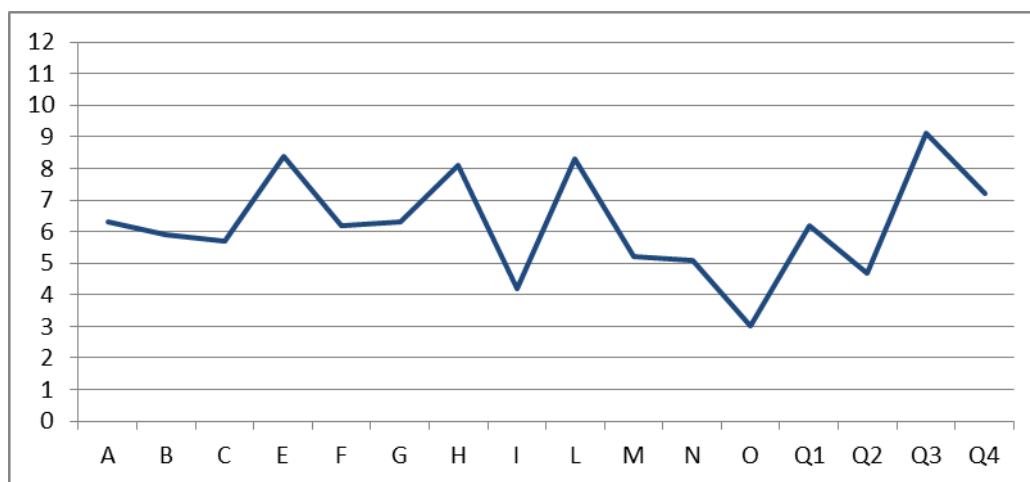


Рисунок 9 – Усреднённый профиль личности по 16PF – опроснику для сотрудников, подверженных феномену недоверия.

Приведенный набор психодиагностических методик представляет собой приблизительный перечень, который может быть использован для диагностики феномена недоверия. Применение данных методик целесообразно в отношении людей, профессиональная деятельность которых протекает в условиях ограничений в общении, связанных с основными целями профессии. Феномен недоверия – это специфическая профессиональная деструкция, которая, с одной стороны, не связана со снижением эффективности профессиональной деятельности, но формирует предпосылки для разрушения системы нормального общения с людьми во внепрофессиональных сферах, что существенно снижает качество жизни и служит преморбидом для расстройств невротического спектра.

4.4 Задачи на выявление и дифференциацию феномена недоверия

Задача № 1. Дифференциация феномена недоверия от сходных состояний.

Задание: из приведенных описаний выберите то, в котором описывается человек с признаками феномена недоверия.

Описание Д. Мужчина, 39 лет, оперуполномоченный. Проживает отдельно, дважды разведён, от двух браков имеет троих детей. Проживает один. Отмечается склонность к употреблению спиртных напитков. На работе характеризуется как эффективный сотрудник, полностью отдающий себя работе, всегда готовый к выполнению самых сложных и опасных задач. Молодым сотрудникам его приводят в пример как образец преданности профессии, недюжинного интеллекта. Однако в коллективе его считают нелюдимым, одиноким человеком, который, тем не менее, способен наладить доверительный тесный контакт с самыми разными по социальному статусу, возрасту и образованию людьми в ситуациях профессиональной необходимости. Кроме того, отмечается парадоксальное сочетание небрежливости в бытовой сфере: он может выпить чай

из грязной кружки, оставленной на столе, неопрятен в домашней обстановке, и педантичности во всем, что касается служебной сферы: всегда вовремя и аккуратно заполнены документы, на рабочем столе всегда порядок, может по несколько раз в день (если возникает такая возможность) протирать его от пыли, всегда начищена обувь. Также коллеги отмечают его необычайную терпеливость, которая не менее парадоксально сочетается с неспособностью проявить сочувствие и понимание к людям, не являющихся предметом его профессионального интереса.

Своей работой доволен, считает, что его профессия требует от любого сотрудника полного погружения, преданности делу; социальная значимость этой работы признаётся им как необычайно высокая. Наличие проблем в сфере межличностного взаимодействия не признаёт, считает, что в современном мире крайне сложно найти порядочных людей. Отношения с коллегами нейтральные и равнодушные, дружеских отношений ни с кем вспомнить не может. По его мнению, близкие отношения на работе мешают «нормально функционировать». С детьми и бывшими жёнами не общается, дважды жёстко оборвал отношения с сыном – подростком, который, повздорив с матерью, позвонил и попросился переехать жить к нему. Объясняет это нежеланием вмешиваться в отношения людей, которые его предали. Однако алименты платил и платит аккуратно, объясняя это нежеланием возникновения «неприятных ситуаций с законом».

Описание Е. Женщина, 51 год, федеральный судья по гражданским делам. Близкие друзья, родственники считают её человеком доброжелательным, нежной матерью, любящей женой, которой просто не повезло с мужем. Сама свой брак считает недостаточно успешным, поскольку муж – тунеядец, и она фактически обеспечивает семью. Очень огорчают измены мужа, частые конфликты с ним, которые, тем не менее, никогда не выходят за границы словесных баталий и всегда завершаются примирением. Причиной примирения и сохранения супружеских отношений считает любовь к дочери как с её стороны, так и стороны супруга.

В кругу друзей, которых довольно много, за ней закрепился образ идеальной матери, полностью отдающей себя ребёнку, несмотря на большой объём работы. В кругу коллег пользуется уважением, однако считается, что вершин в судебном деле не достигает, прежде всего, в силу недостаточной аккуратности в работе, тщательности в рассмотрении доказательств в деле. Тем не менее, грубых нарушений за более чем 20 стаж не было. К замечаниям коллег относится спокойно, в деловых отношениях вежлива, среди коллег также много друзей, что, в общем-то, не очень характерно для того суда, в котором она трудится. Председатель суда близкие дружеские отношения между судьями не приветствует.

В судебных заседаниях строга как по отношению к истцам, так и по отношению к ответчикам, может проявлять грубые и не всегда корректные высказывания. Однако степень грубости как бы регулируется серьёзностью спора. Серьёзность спора определяется ею в строгом соответствии с гражданским кодексом.

Описание Ж. Женщина, 57 лет, преподаватель уголовного права в колледже, кандидат юридических наук, стаж преподавательской деятельности – 21 год. До работы преподавателем работала в территориальном управлении МВД в отделе кадров на разных должностях. Оперативно-розыскной, следственной деятельностью не занималась. Был непродолжительный опыт работы адвокатом. Не замужем, детей не имеет, проживает с престарелой мамой, родительская семья всегда была неполной. Мама в своё время – сотрудник прокуратуры.

Среди коллег – преподавателей пользуется уважением, хотя дружеских отношений ни с кем нет. Аккуратна, исполнительна, заданный объём работы выполняет всегда в срок. Она не отказывается оказывать методическую помощь молодым сотрудникам, любезна, интересный собеседник, так как обладает недюжинным запасом самых разнообразных сведений из области литературы, театра, и, как бы необычно это не было, биологии. Объясняет это своим интересом к медицине, тем, что в старших классах школы готовилась поступить в медицинский институт, однако, уступив собственным страхам и пожеланиям

мамы, подала документы в юридический. Любопытно при этом, что знание биологии, юношеское желание стать врачом не сублимировались в интерес к медицине. Престарелой маме постоянно требуется медсестринская помощь, но никаких процедур самостоятельно женщина не выполняет, объясняя это страхом причинить вред по причине отсутствия профессионального образования и навыков в этой сфере.

Кроме того, коллеги отмечают её «нечеловеческую объективность», за которой можно подозревать формализм как в отношении к людям вообще, так и в отношении к студентам в частности. Например, на праздники и на дни рождения дарит подарки в строгом соответствии с той суммой, на которую ранее этот человек дарил подарок ей. Щепетильна в отношении должностной иерархии, может эмоционально высказать своё недовольство, если в каком-либо списке её фамилия следует после фамилии преподавателей, не имеющих степени кандидата. При выставлении оценок учащимся строго соблюдает два правила: посещение и своевременное выполнение заданий. Если студент не посещал занятия и уважительная причина отсутствия не подтверждена документально, если сдавал задания с нарушением сроков, причём качество выполнения не учитывается, он не может претендовать на положительную отметку. Сами студенты оценивают лекции этого преподавателя как логически выстроенные, лаконичные и чёткие, устают от большого объёма записей и монотонности преподавания. Тем не менее, ярко выраженного негатива не испытывают прежде всего в силу наличия объективных и неуклонно соблюдаемых самим преподавателем правил оценивания.

Описание 3. Мужчина, 41 год, психолог в колонии. Вежлив, общителен, умеет расположить к себе самых разных людей. Женат, двое детей. Семья характеризуется как благополучная, хотя среди коллег ходит представление о нём, как об очень требовательном отце, способном крайне строго наказывать детей за малейшую провинность. Сам респондент признаёт, что он очень строгий отец, однако объясняет это желанием оградить детей от возможных неприятностей и опасностей, которые подстерегают их на пути взросления, неблагополучием

обстановки в обществе, обилием соблазнов, которые неопытного и плохо воспитанного человека могут довести до тюрьмы. У него на этот счёт есть вполне стройное психологическое обоснование. Жену считает мягкой, добросердечной женщиной, которой готов простить все её «глупости» и «блажь», потому, что она всегда послушна. Хотя признаёт, что бывают промежутки, когда закрадываются подозрения, что жена с ним неискренна, возможно, изменяет, и тогда он позволяет себе быть несколько более грубым, чем обычно.

В отношениях с коллегами считает себя не очень успешным, со стороны коллег характеризуется как суровый, но разносторонний человек, с широким репертуаром поведения, всегда уместного в разных, как служебных, так и внеслужебных отношениях. Однако все отмечают парадоксальное сочетание равнодушия в общении и умения вызвать к себе эмпатию, хотя эмпатийность как бы ограничивается временем непосредственного взаимодействия, по окончании которого часто остаётся неприятный осадок. Респондента характеризуют как способного сохранять одинаковую психологическую дистанцию со всеми.

Имеет три высших образования. Первоначально закончил педагогический институт. После прохождения срочной службы устроился работать в колонию воспитателем отряда, получил юридическое образование, затем возникла производственная необходимость, и он занял должность психолога. Для получения соответствующих профессиональных навыков (со слов респондента), а также для подтверждения профессиональной квалификации по занимаемой должности, получил психологическое образование.

Задача № 2. Квалификация признаков феномена недоверия.

Задание: ниже приведены отрывки из бесед с респондентами, в которых выявлялось их отношение к разным сторонам жизни. Найдите те высказывания, которые соответствуют следующим признакам феномена недоверия:

- 1 установки профессионально обусловленного недоверия к людям;
- 2 избирательность общения;
- 3 девальвация идеалов;

- 4 негативный фон настроения;
- 6 сужение круга общения;
- 5 тотальный контроль;
- 6 оправдание жестокости;
- 7 регламентация профессиональной деятельности.

Высказывание 1. «Считаю, что советы другим людям – это проявление заботы и внимания к ним. Я всегда стараюсь прислушиваться, особенно к старшим ... Хотя, прислушавшись, далеко не всегда слеую этим советам. Просто проявляю уважение, внимание, что ли ... Ведь меня ни к чему не обязывает то, что я их выслушал. Нельзя доверяться советам, чаще всего они либо высказаны просто для того, чтобы проявить хоть какое-то внимание, да и универсальных рецептов нет. Чтобы дать действительно хороший совет, нужно, как говорится, «залезть в шкуру». А еще ... думаю, что советы могут дать как раз для того, чтобы ты оступился ... Бывает и так ...».

Высказывание 2. «Когда сталкиваюсь с сердобольными, – это страшно.... Такое впечатление, что хотят меня, как в пелёнки, укутать, бутылочку с молоком дать, только чтоб не пицал ...».

Высказывание 3. «Так устаю от общения на работе, что любая попытка соседей поговорить по душам – это для меня наказание ... Вот любопытство – это, все-таки, грех...».

Высказывание 4. «Нельзя доверять чужим, не то сейчас время ... особенно опасно, когда человек ласков, внимателен, ни слова тебе грубого, никакого намёка на злобу ... Вот тут уж держи нос по ветру ... обманет, обязательно обманет».

Высказывание 5. «Ну не может быть, чтоб человек ещё не стал классиком, то бишь не умер, а всё говорит верно и не ошибается. Всегда есть причина, по которой он говорит так, что оказывается это верным, сбывается ... Может быть, у него есть доступ к информации, к которой доступа нет у вас. Вот и всё ...».

Высказывание 6. «Вот говорят: не имей сто рублей, а имей сто друзей. Так-то оно так, да только где их взять – друзей? Иных уж нет, а те далече ... ».

Высказывание 7. «Прихожу домой. Приехала сестра двоюродная, она у нас любит по гостям ... И заводит, так издалека, что, мол, стали люди меньше общаться, родниться отказываются ... Ну, всё, думаю, началось ... Хоть из дома сразу же беги».

Высказывание 8. «Много слов – мало дела ... Разговоры – вещь хорошая, но только в том случае, если по делу: выяснить, что у кого на уме, например, а задушевные беседы – это беда».

Высказывание 9. «Если что-то происходит не так, несчастные случаи на работе, то явно нужно искать причину в том, что инструкцию не прочитал, не выучил, как это нужно делать».

Высказывание 10. «Да не понимают люди доброго отношения. Только если ты сильнее, способен остановить их, только если боятся, то будут вести себя хорошо ...».

Высказывание 11. «Прихожу домой, дочь – за компьютером, щеки горят, глаза блестят. Спрашиваю: «Как дела», а в ответ мычание невнятное, что – то типа: «нрмн»... Естественно, страх: во что она там играет, с кем она там болтает, что ей там говорят подружки, да и подружки ли. Вот садишься проверить компьютер, порыться в вещах. Да и проследить за ней тайком лишний раз не помешает».

Высказывание 12. «Да не может быть у человека много друзей, особенно у семейного. Какие друзья, какие встречи? Семья заменяет всё и всех».

Высказывание 13. «Надо знать порядок действий: что можно говорить, когда говорить, что разрешено, что запрещено. Не зря ведь чётко прописываются должностные инструкции. Они всё и отрегулируют, в них ответы на большинство служебных вопросов, а иногда и семейных ... ха-ха».

Высказывание 14. «Как только она (коллега) начинает рассказывать про себя, про семью, стараюсь выскользнуть. И советы спрашивает, и вечно ей надо что-то и кого-то обсудить ... Не понимаю, как можно так много болтать».

Высказывание 15. «Я ж за неё (жену) в ответе ... Чего она психует, если я интересуюсь, где она, с кем, когда придет? Ну ... да... может быть, немного

навязчиво. И что? Я ж для того, чтоб она ни в какую историю не вляпалась ... Видите ли, общения ей не хватает ... Какое общение, когда семья ... Сиди дома, сколько хочешь болтай с ребёнком... »

Высказывание 16. «Сколько живу, столько удивляюсь: насколько люди не воспитаны: ну не нужна мне твоя помощь, внимание, забота, – я сам взрослый ... Я даже бояться начинаю, если кто-то чужой проявляет ко мне внимание... Сразу мысль: «Чего надо»?... Да и устаю я быстро от таких диа-, точнее, монологов».

Высказывание 17. «Да нельзя ориентироваться на чьё-то мнение, нет людей, которые могли бы предусмотреть все ситуации и все возможные последствия. Любой человек способен ошибиться. А это значит, что ко всему, к любому мнению нужно относиться критически»

Высказывание 18. «Да, хочется доверять, хочется жить в простом мире, где все говорят правду ... Но каждый преследует свои цели, и кто вам гарантирует, что эти цели направлены на благо?».

Высказывание 19. «Не хочешь получить от человека зла – не делай добра. Или, по-другому: добрых людей нет: есть те, которые вас бояться, и те, которые не принимают вас в расчёт».

Высказывание 20. «Доверие основывается на качественно проведённой проверке ... »

Высказывание 21. «Если ты перестаёшь верить людям, доверять им, у тебя появляется больше шансов не попасть в неприятную ситуацию».

Заключение

Рассмотренные в учебно-методическом пособии феномены профессиональных деструкций не исчерпывают многообразия нарушений, возникающих у субъекта профессиональной деятельности. Для диагностики других профессиональных деструкций, например, профессионального маргинализма или профессиональной стагнации диагностические критерии остаются перспективными задачами психологической науки и практики, которые не обрели пока достаточной для психодиагностической модели исследования оформленности. Предложенные же схемы и модели также требуют эмпирической верификации, уточнений, дополнений, оптимизации.

В связи с этим выявление профессиональных деструкций остаётся в проблемном поле психологического диагноза, который, по меткому определению Л.С. Выготского, представляет собой «центральный узловой момент, во имя которого разворачиваются все предшествующие моменты и, исходя из которого, могут строиться все последующие». [9, с. 314] То есть, психологический диагноз представляет собой гипотезу, которая требует методологической и эмпирической проверки по отношению к каждому конкретному случаю.

Психологический диагноз «профессиональная деструкция» предполагает, что специалист – психолог может составить внятное описание состояния сотрудника, включающее набор устойчивых признаков, характерных для того или иного вида профессиональных деструкций, детерминации и взаимосвязи выявленных признаков, причин и ожидаемых последствий.

Поскольку профессиональные деструкции – это нарушения социально-психологического функционирования личности, ассоциированные с профессиональной деятельностью, то каузальный уровень психологического диагноза может быть обеспечен локализацией наблюдаемых признаков в пространстве трёх недезьюктивных процессов: развитие личности в профессии, профессиональное становление субъекта и карьерное развитие.

Подавляющее большинство выявляемых с помощью предложенных в данном учебно-методическом пособии психодиагностических пакетов нарушений локализованы в пространстве личности субъекта профессиональной деятельности, однако эти нарушения:

А) не являются клиническим расстройством личности;

Б) синхронны нарушениям в пространстве субъекта профессиональной деятельности;

В) обладают устойчивым, характерным для данного вида профессиональных деструкций сочетанием признаков.

Всё сказанное выше означает, что в число базовых профессиональных умений психолога входит составление программ диагностики конкретных профессиональных деструкций, которые могут возникнуть в конкретных условиях реализации трудовой деятельности. Это умение требует от специалиста постоянного изучения наиболее современных исследований, умения анализировать надежность и валидность используемых психодиагностических программ, методов, методик и технологий. Венчает данное умение способность сформулировать предмет исследования, определить требования к психодиагностическим методам и методикам, которые могут быть использованы и, наконец, сформировать программу психодиагностического исследования, в котором не только собран психодиагностический пакет, но и определен коридор значений, который, собственно, и позволяет с высокой долей вероятности обнаружить сотрудника, подверженного той или иной профессиональной деструкции.

Набор сведений, тестовых заданий и задач, будучи успешно освоенным, служит базисом формирования такой профессиональной компетенции, как «способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации». [39, с. 11]

Список использованных источников:

- 1 Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания. – СПб.: Питер, 2002. ISBN 5-272-00315-2.
- 2 Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности. – СПб.: Речь, – 2004. – 176 с. ISBN: 5-9268-0258-X.
- 3 Бодров, В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 528 с. ISBN 5-9292-0146-3.
- 4 Болдырев, А.В. Диагностика профессиональных деструкций личности: психосемантический подход. // Прикладная юридическая психология. – 2013. – №3. – с. 75-82.
- 5 Винник, П.Н. Проблема межличностных отношений как фактор развития профессиональных деструкций личности сотрудников УИС. // Education & Science – 2016. Материалы Международной научно-практической конференции для работников науки и образования. Science and Innovation Center Publishing House. 2016. С. 18-20.
- 6 Винник, П.Н. Семейные взаимоотношения сотрудников уголовно-исполнительной системы как фактор развития профессиональной деструкции личности. // Перспективы развития науки и образования. сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 13 частях. 2015. С. 38-40.
- 7 Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса. /Н.Е. Водопьянова – СПб.: Питер, 2009.- ISBN 978-5-388-00542-7.
- 8 Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с. ISBN 978-5-91180-891-4.
- 9 Выготский, Л.С. Собрание сочинений: Основы дефектологии. Том 5 / Л.С. Выготский – М.: Книга по требованию, 2013. – 369 с. ISBN ISBN6833-9.

10 Герасимова, И.В. Об оценке эффективности психологической коррекции эмоциональной сферы молодых людей с наркотической зависимостью. // Наука и образование в XXI веке: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции в 34 частях. – 2013. с. 32-34.

11 Дворщенко, В.П. Диагностический тест личностных расстройств. – СПб.: Речь, 2008. – 112 с. ISBN 5-9268-0697-6.

12 Духновский, С.В. Психология отношений личности: монография. – Курган, Изд-во Курганского гос. Ун-та, 2014. – 380 с. ISBN 978-5-4217-0297-9. С. 353-365.

13 Егорова, Н.Н. Профессиональное отчуждение как деструкция профессиональной направленности личности сотрудника органов внутренних дел. / Вектор развития современной науки. Материалы международной (заочной) научно-практической конференции. – Научно-издательский центр «Мир науки». – 2016. – с. 234-238.

14 Ермолаева, Г.Г. К вопросу о роли некоторых качеств личности в развитии профессиональных компетенций будущих ИТ – специалистов. // Вестник магистратуры. – 2014 - №6. – с. 190-192.

15 Ермолаева, Е.П. Оценка реализации профессионала в системе «человек – профессия – общество». – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – 176 с. ISBN 978-5-9270-0211-5.

16 Ермолаева, Е.П. Психология социальной реализации профессионала. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 347 с. ISBN 978-5-9270-0146-0.

17 Захарцев, С.И., Сальников, В.П. Правосознание юриста и правовой нигилизм: современные проблемы профессиональных деформаций. // Юридическая наука: история и современность. – 2013. – № 11. – с. 11-29.

18 Зимбардо, Ф. Эффект Люцифера. Почему хорошие люди превращаются в злодеев. / Филипп Зимбардо; Пер. с англ. – 2-е изд. – М.; Альпина нон-фикшн., 2014. – 740 с. ISBN 978-5-91671-278.

19 Иващенко, А.В., Зубова, Л.В., Щербинина, О.А. Определение индивидуально-типологических особенностей асоциальной личности. // Образование и саморазвитие. – 2008. Т.4. – № 10. – с. 165-169.

20 Ицкович, М.М. Ценностно-смысловые детерминанты поведения сотрудников УИС. Монография. / Научный редактор Б.Н. Алмазов. – Екатеринбург, Издательский дом «Ажур», 2016. – 116 с. ISBN 978-5-91256-306-5.

21 Картузова, А.А. Профессиональная деформация личности тренера как научный феномен. // Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта. – 2007. – № 11. – с. 49-53.

22 Колянов, А. Ю. Коммуникативный подход к проблеме профессиональной деформации [Электронный ресурс] URL: <http://www.bj.pu.ru/lib/5-gr3/htm>

23 Костенко, А.А. Особенности протекания кризиса среднего возраста. В сборнике: Проблемы и перспективы образования в XXI веке. Сборник статей IV Международной научно-практической конференции. – 2014. – с. 108-112.

24 Кроз, М.В. Деятельностные факторы мотивации труда прокурорских работников. // Психология и право. – 2016. – Т.6. – № 1. – с. 132-139.

25 Кроз, М.В., Ратинова, Н.А. Психологическое исследование профессиональной деформации прокурорских работников. // Вестник Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации. – 2016. – № 3(53). – с. 68-74.

26 Купрейченко, А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 564 с. ISBN 978-5-9270-0126-2.

27 Купрейченко, А.Б., Воробьева, А.Б. Нравственное самоопределение молодёжи. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН» . – 2013. – 480 с. ISBN 978-5-9270-0126-2.

28 Кутлубаева Р.М.М. Роль духовно-нравственных ценностей в адаптированности профессионала. В сборнике: Ценностные интересы современного общества. Международная научно-практическая конференция. – 2014. – с. 136-138.

- 29 Машина, О.Н. Гильфанова, А.Д. Внушение и его роль в формировании организованных преступных группировок. // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. – 2016. – № 60. – с. 104-109.
- 30 Манина, В.А. Понятие психологического барьера в зарубежной психологии. // Самарский научный вестник. – 2013. – №4. – с. 108-111.
- 31 Медведская, Е.И. Мы глазами детей: Экспресс – диагностика личностных особенностей младших школьников: пособ. для практ. психологов, педагогов, социальных работников. – Мн.: Бестпринт, 1997.
- 32 Орел, В.Е. Синдром психического выгорания. Мифы и реальность. – Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр». – 2014. – 296 с. ISBN 978-617-7022-26-7.
- 33 Почебут, Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология: учебное пособие. – СПб.: Питер, – 2012. – 336 с. ISBN 978-5-459-00575-2.
- 34 Сотникова, С.И., Сотников, Н.З. Профессиональная карьера работника: актуальность, сущность, виды, детерминанты, индикаторы исследований. // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2015. – №1. – с. 100-107.
- 35 Стрижов, Е.Ю. Нравственно-правовая надежность личности.// Прикладная юридическая психология. – № 4 – 2009 – с. 40-55.
- 36 Стрижов, Е.Ю. Теоретические и методические основы оценки нравственной надёжности личности. // Прикладная юридическая психология. – № 1. – 2009. – с. 6-16.
- 37 Стрижов, Е.Ю., Психологические закономерности развития нравственной устойчивости личности. // Человеческий капитал. – № 1(73). – 2015. – с 20-26.
- 38 Толочек В.А. Темпоральные характеристики профессиональной карьеры (постановка вопроса). // Психология. Экономика. Право. – 2014. – № 2. – с. 6-13.
- 39 Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 37.05.02 «Психология служебной деятельности» (приказ Министерства образования и науки РФ № 1613 от 19.12.2016)
[Электронный ресурс] <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvospec/370502.pdf>

40 Федорова, Е.М. Профессиональные кризисы как фактор развития профессионального отчуждения начальников отрядов. // Вестник института: преступление и наказание. – 2015. – № 2 (30). – с. 72-75.

41 Федорченко, В.Е. Категория недоверия в современной психологии. //Личность в природе и обществе. Научные труды молодых ученых (материалы межвузовских психолого-педагогических чтений). Российский университет дружбы народов; сост. и науч. Ред. А.В. Иващенко, Н.Б. Карабущенко, Е.Н. Полянская. – 2016. – с. 64-66.

42 Федорченко, В.Е. Основные подходы к пониманию недоверия в современной психологии. // Вестник магистратуры. – 2016. – № 3-1 (54). – с. 109-110.

43 Федосова, Е.Д. Недоверие в контексте социализации личности. //Личность в природе и обществе. Научные труды молодых ученых (материалы межвузовских психолого-педагогических чтений). Российский университет дружбы народов; сост. и науч. Ред. А.В. Иващенко, Н.Б. Карабущенко, Е.Н. Полянская. – 2016.– с. 117-121.

44 Федосова, Е.Д. Недоверие как категория современной психологии: функциональный анализ понятия. // Вестник магистратуры. – 2016. – № 2-1(53). – с. 129-131.

45 Фоменко, Г.Ю., Куашева, Е.Р. Кризисные явления профессионализации сотрудников полиции: субъектно-бытийная интерпретация. // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3. Педагогика и психология. – 2012. – №3. – с. 155-160.

46 Хасанова, О.В. Возрастные факторы в развитии эмоционального выгорания. // Вестник магистратуры. – 2015. - № 12 – 1(51).– с. 110-112.

47 Хасанова, О.В. Особенности возраста как фактор эмоционального выгорания. // Личность в природе и обществе. Научные труды молодых ученых (материалы межвузовских психолого-педагогических чтений). Российский

университет дружбы народов; сост. и науч. Ред. А.В. Иващенко,
Н.Б. Карабущенко, Е.Н. Полянская. – 2016.– с.69-72.

48 Хащенко Т.Г., Шпак М.М. Разработка опросника для диагностики профессионально-правомерной направленности личности [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2013. №4. URL: http://psyedu.ru/journal/2013/4/Haschenko_Shpak.phtml (дата обращения: 01.02.2017).

49 Худоян, А.А. Тип межличностных отношений у сотрудников с разной степенью выраженности стресса. // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2016. – № 3-12. – с. 138-142.

50 Щербинина, О.А. Асоциальная личность как объект исследования в современной психологии. // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2014. – №4 (165). – с. 281-285.

51 Щербинина, О.А. Содержательная характеристика внутренней позиции и направленности личности. // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2006. – №9. – с. 79-86.

Приложение А (справочное). Ответы на тестовые задания

Таблица А1.1 – Ответы на тестовые задания по теме «Общие теории профессиональных деформаций личности».

1 В	19 В	37 А	55 А,Б,В	73 А,Г
2 Б	20 Б	38 Б	56 Б,В,Г	74 А
3 В	21 Б	39 А	57 В	75 Б
4 А	22 В	40 Б	58 В	76 А,Б
5 Г	23 Г	41 А,Б,Г	59 Б	77 Б
6 А	24 В	42 Б	60 А	78 В
7 Г	25 В	43 В	61 В	79 В
8 В	26 А,В	44 Г	62 А,Б,Г	80 В
9 Б	27 В	45 В	63 В	81 Б
10 Г	28 А	46 Г	64 В	82 А,В,Г
11 Г	29 В	47 А,Б,В	65 А	83 В
12 Б	30 В	48 Б	66 Б	84 Б
13 Б,Г	31 А	49 Б	67 Г	85 Г
14 Б	32 Б	50 А	68 Б	86 А,В,Г
15 В	33 В	51 В	69 Г	87 А
16 Б	34 Б	52 А,Б	70 В	88 В
17 В	35 Б	53 А	71 Б	89 Б
18 А,Г	36 В	54 А	72 В	90 В

Таблица А1.2 – Ответы на тестовые задания по теме «Профессиональные деструкции сотрудников правоохранительных органов».

1 Б	12 А	23 В	34 Б	45 Б
2 Г	13 Б	24 А	35 В	46 В
3 А	14 Б	25 Б	36 А	47 В
4 Б	15 Б,Г	26 Б	37 В	48 Г
5 Б	16 А,Г	27 Б	38 В	49 А
6 Б	17 А	28 Г	39 Б	50 Б
7 А,В	18 В	29 В	40 А	51 В
8 Б	19 Г	30 В	41 В	52 Б
9 А	20 Б	31 В	42 Г	53 А
10 Б	21 А	32 Б	43 Б	54 Б
11 А	22 В,Г	33 Б	44 А	55 В

Таблица А 1.3 – Ответы на тестовые задания по теме «Эмоциональное выгорание».

1 А	17 А,В,Г	33 Г	49 А,Б,В	65 А
2 А	18 А	34 Г	50 А,Б	66 А
3 А	19 В	35 Г	51 А	67 В
4 А,Б,Г	20 Г	36 Г	52 Б	68 В
5 В,Г	21 А	37 А,Б	53 В	69 Г
6 В,Г	22 Б,В	38 А,Б,В	54 Б,В	70 Г
7 А	23 А,Б,В	39 А	55 В,Г	71 А
8 Б	24 Б,В,Г	40 Б,В,Г	56 Б	72 Б
9 Б,Г	25 Б,Г	41 А,Б	57 А	73 В
10 А,В	26 В	42 В	58 А,Б,В	74 В
11 А	27 А	43 А,В	59 А,Б,В	75 Б
12 А	28 Б	44 А	60 Б	76 В
13 В	29 В	45 Б	61 А	77 В
14 Б	30 Г	46 Г	62 А,Б,В	78 А,Б
15 В	31 А	47 Б,В	63 Г	79 Б
16 Б,В,Г	32 Г	48 А,Б,В	64 А,В,Г	80 В

Таблица А 1.4 – Ответы на тестовые задания по теме «Феномен недоверия»

1 А,В	7 Б	13 Б,В	19 В	25 Г
2 Б	8 В,Г	14 Б	20 А,Б	26 В
3 Г	9 Г	15 Б	21 Г	27 В
4 Г	10 Г	16 Г	22 Б,Г	28 Г
5 А	11 Г	17 В	23 А	29 В
6 В	12 Б	18 Г	24 Б,В	30 В

Приложение Б (справочное). Ответы на задачи

Ответы на задачи по теме «Общие теории профессиональных деформаций личности»

Задача № 1. Квалификация случаев профессиональных деформаций.

Случай 1 - Описанное состояние нельзя отнести к категории профессиональных деструкций. Во-первых, отмечаемые агрессивные действия, переживание ненужности выполняемой работы не связаны собственно со снижением эмоционального фона, сопровождающего многолетнее выполнение профессиональной деятельности.

Пристрастие к алкоголю отмечалось у Юрия с юношества. Тип и стиль семейного воспитания не способствовал формированию самостоятельности. Участие в боевых действиях, вероятно, усугубили ситуацию. Возможно развитие ПТСР, что требует дальнейшего уточнения в работе с клиентом. В силу этого желательно предложить углублённое психодиагностическое обследование или, по крайней мере, провести некоторые психологические реабилитационные мероприятия.

Случай 2 – Приведённая в описании информация требует уточнения. Прежде всего, необходимо собрать анамнез с целью выявления возможности развития психических расстройств. Поскольку речь идёт не о кардинальном изменении профессионального поведения, а о приобретении агрессивного оттенка в привычно эмоционально-нейтральном отношении к ученикам и коллегам, то с наибольшей вероятностью можно предположить развитие психотического состояния. Следовательно, наиболее целесообразно в данном случае порекомендовать наблюдения психиатра.

Случай 3 – В данном случае признаков каких-либо деструкций личности не отмечается. Безусловно, обращает на себя внимание избыточный дидактизм и полная вовлечённость в педагогическую работу. Однако это не оказывает

существенного негативного влияния на жизнь Людмилы. В данном случае рекомендуется использовать технику диссоциации, чтобы отделить травмировавшее её переживание от себя, снять психоэмоциональное напряжение, возникшее от обидных слов. Вероятно, обращение к психологу спровоцировано истощением ресурсов в силу крайне насыщенного взаимодействия с учениками.

Случай 4 – В данном случае отмечаются все признаки профессиональных деструкций. Вероятнее всего, основным механизмом формализма, который отмечается у Константина Сергеевича, является эмоциональное выгорание. Разочарование, возникшее как эффект разрешения противоречия между идеальным образом профессионала и реальным содержанием профессии, возможно, переживание каких-либо психотравмирующих факторов, имевших место в богатой медицинской практике, сформировали крайне устойчивые стереотипы в поведении по отношению к пациентам. Возникло очень жесткое разделение на частную и профессиональную жизнь, и граница эта не была до конца осознана Константином Сергеевичем, что и послужило детерминантой столь необычного поведения любящего деда по отношению к внуку, когда последний выступил в роли маленького пациента.

Задача № 2. Квалификация случаев профессиональных деформаций по данным теста Кеттелла.

Описание А – Рисунок 3, прапорщик спецподразделения ВС России, успешен в трудовой деятельности, получает высшее образование, неоднократно участвовал в боевых действиях, проявил мужество, пользуется уважением со стороны коллег, имеет награды.

Описание Б – Рисунок 4, молодой человек, безработный, окончил институт культуры, пробовал работать с детьми в школе, однако возник серьёзный конфликт с учениками, администрация школы поддерживала молодого человека, но он решил уйти, так как пришёл к выводу, что работа с детьми не позволяет ему самореализоваться.

Описание В – Рисунок 2, подполковник спецподразделения ВС РФ, участник боевых действий, с хорошими перспективами карьерного роста, пользуется уважением коллег, имеет боевые награды.

Описание Г - Рисунок 5, молодой человек, успешен в профессиональной деятельности, с синдромом хронической усталости.

Ответы на задачи по теме «Феномен недоверия»

Задача № 1. Квалификация случаев профессиональных деформаций.

Описание Д. Ряд признаков: эмоциональная холодность, парадоксальное сочетание бытовой небрежливости и служебной аккуратности, педантичности свидетельствуют о необходимости рассмотрения предположения о наличии расстройства психотического спектра.

Описание Е. Представлено нормальное социальное функционирование без признаков профессиональных деструкций. Некоторый формализм, скорее всего, является следствием длительного выполнения профессиональных обязанностей.

Описание Ж. Формализм, скорее всего, выступает компенсирующим эффектом недостатка педагогических навыков и умений, равнодушие и эмоциональная холодность в данном случае корректнее рассматривать как конституциональные личностные свойства.

Описание З. Явно прослеживаются все признаки феномена недоверия: стремление уйти от эмпатийного общения, сужение круга межличностного общения, стремление установить за входящими в зону ближайшего окружения и профессиональной ответственности тотальный контроль. Способность вызвать к себе эмпатию, выстраивать взаимодействие в соответствии с ситуацией общения представляется очень хорошо развитыми профессиональными навыками психолога.

Задача № 2. Квалификация признаков феномена недоверия.

Таблица Б 1.1 – Соответствие номера высказывания признаку (симптому) феномена недоверия.

Признак (симптом) феномена недоверия	Номер высказывания
1 установки профессионально обусловленного недоверия к людям	1, 18, 21
2 избирательность общения	2, 3, 4, 16
3 девальвация идеалов	5, 17
4 негативный фон настроения	7, 8, 14
5 сужение круга общения	6, 12
6 тотальный контроль	11, 15, 20
7 оправдание жестокости	10, 19
8 регламентация профессиональной деятельности	9, 13

Приложение В (справочное). Рекомендуемый перечень психодиагностических методик для исследования профессиональных деструкций личности

Таблица В 1.1 – Рекомендуемый перечень психодиагностических методик исследования профессиональных деструкций личности

Название психодиагностической методики	Авторы	Направленность	Источник описания
Опросник «Профессионально правомерная направленность личности» (ППНЛ)	Т.Г. Хащенко., М.М. Шпак	Профессионально-правомерная направленность личности	Хащенко Т.Г., Шпак М.М. Разработка опросника для диагностики профессионально-правомерной направленности личности [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2013. №4. URL: http://psyedu.ru/journal/2013/4/Haschenko_Shpak.phtml (дата обращения: 01.02.2017)
Методика «Отношение к праву»	Д.С. Безносков	Отношение к праву и выраженность разных видов правосознания: правовой реализм, скептицизм, конформизм, цинизм, фетишизм, инфантилизм, идеализм, нигилизм.	Почебут, Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология: учебное пособие. – СПб.: Питер, - 2012. – 336 с. ISBN 978-5-459-00575-2. – с. 240-244.
Методика «Конструктивность мотивации»	М.М. Ицкович	Выявление типа мотивационной стратегии	Ицкович, М.М. Ценностно-смысловые детерминанты поведения сотрудников УИС. Монография. / Научный редактор Б.Н. Алмазов. – Екатеринбург, Издательский дом «Ажур», 2016. – 116 с. ISBN 978-5-91256-306-5.

Продолжение таблицы В 1.1

Название психодиагностической методики	Авторы	Направленность	Источник описания
Тест диагностики профессиональных деструкций личности сотрудников пенитенциарной системы (тест ПДЛП)	А.В. Болдырев Т.А. Болдырева	Выявление деструктивности установок в профессиональной деятельности сотрудников пенитенциарной системы и степени деструктивности среды учреждения уголовно-исполнительной системы	Болдырев, А.В., Болдырева, Т.А. Тест диагностики профессиональных деструкций личности сотрудников пенитенциарной системы (тест ПДЛП): Методическое пособие для психологов УИС России. – Оренбург, ИПК «Газпромпечатъ», 2013.– 23 с. ISBN 978-5-94397-149.
Самоактуализационный тест в адаптации Е.Ю. Алёшиной, Л.Я. Гозмана, М.В. Кроз, М.В. Латинской	Автор оригинального теста Э. Шостром ROI	Количественная оценка самоактуализации по двум базовым шкалам (компетентности во времени и поддержки) и 12 дополнительным	URL: https://world-psychology.ru/test-po-ocenke-urovnya-samoaktualizacii-lichnosti-samoal/
Семантический дифференциал	Ч Осгуд	Измерение коннотативного значения заданных для оценивания понятий и семантической удалённости понятий, обозначающих предмет труда, атрибуты профессиональной деятельности и эмоции.	Болдырева, Т.А. Психология людей с ВИЧ – позитивным статусом. Учебное пособие. – Оренбург: ИПК ГОУ ОГУ, 2016. – 136 с. ISBN 5-7410-0610-8. С. 85-90.

Продолжение таблицы В 1.1

Название психодиагностической методики	Авторы	Направленность	Источник описания
Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности (ДОРС) А.Б. Леоновой и С.Б. Величковой	Авторы оригинальной немецкой версии BMSII Плас и Рихтер	Оценка состояний утомления, монотонии, пресыщения и стресса у субъекта профессиональной деятельности, выраженности каждого из рассматриваемых состояний	Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса. / Н.Е. Водопьянова – СПб.: Питер, 2009.- с. 200 -204. ISBN 978-5-388-00542-7.
Опросник «Профессиональное выгорание»»	Н.Е. Водопьянова	Выявление признаков эмоционального выгорания согласно концепции К. Маслач и С.Джексон	Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2009.– 336 с.: - ISBN 978-5-91180-891-4. С. 199 – 208
Методика «Определение межличностной дистанции»	С.В. Духновский	Характеристика предпочитаемой социально-психологической дистанции в межличностных отношениях по шкалам: когнитивная, коммуникативная, эмотивная, поведенческая и деятельностная дистанция.	Духновский, С.В. Психология отношений личности: монография. – Курган, Изд-во Курганского гос. Ун-та, 2014. – 380 с. ISBN 978-5-4217-0297-9. С. 353-365.

Продолжение таблицы В 1.1

Название психодиагностической методики	Авторы	Направленность	Источник описания
Авторская методика оценки доверия/недоверия личности миру, другим людям, себе	А.Б. Купрейченко	Определение типа доверия: выявление основных критериев доверия/недоверия другим людям: надёжность, единство или знания; склонности заменять доверие верой или расчётом, наличие/отсутствие амбивалентного отношения к людям.	Купрейченко, А.Б. Психология доверия и недоверия. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 564 с. ISBN 978-5-9270-0126-2. – С.. 233-238, 549.
Методика графической оценки психологической дистанции	Е.И. Медведская	Определение комфортной психологической дистанции с людьми из круга непосредственного общения	Медведская, Е.И. Мы глазами детей: Экспресс – диагностика личностных особенностей младших школьников: пособ. для практ. психологов, педагогов, социальных работников. – Мн.: Бестпринт, 1997.
Диагностика межличностных отношений. Интерперсональная диагностика Т. Лири.	Модифицированный вариант Л.Н. Собчик.	Выявление характерных для респондента вариантов межличностного взаимодействия.	«Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика семьи»./ Ред.-сост.: Райгородский Д. Я., Самара: изд. дом «Бахрах-М», 2009 г.
Тест Кеттелла (16PF - опросник	Р.Б. Кеттелл	Диагностика черт личности	Психологические тесты/ Под ред. А.А. Карелина: В 2 т. – М.: Гуманит.изд.центр ВЛАДОС, 2001. – Т.1. – 312 с. ISBN 5-691-00340-2/ с/ 244-273/

Учебно-методическое пособие

Татьяна Александровна Болдырева

**ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
ДЕСТРУКЦИЙ ЛИЧНОСТИ**

ISBN 978-5-7410-1704-3



9 785741 017043