

Тренінгова програма

**ПРОФІЛАКТИКА
ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ
ПЕРСОНАЛУ УСТАНОВ ВИКОНАННЯ
ПОКАРАНЬ**

Біла Церква 2011

ЗМІСТ

Вступ	4
Зміст програми	7
Модуль 1. Професійна деформація: поняття, причини та ознаки прояву	8
Модуль 2. Профілактика професійної деформації персоналу УВП.	22
Глосарій	42
Додатки	51
Література	78

Авторський колектив:

Пахомов І.В., Рудніцька І.М., Синебок В.О., Скороход В.В.,
Шелест С.П.

Рецензенти:

Пеша І.В., кандидат педагогічних наук, керівник центру Державного
інституту розвитку сім'ї та молоді;
Костенко В.А., кандидат педагогічних наук

Видання здійснено у рамках реалізації проектного компоненту
«Біла Церква - центр компетентності» швейцарсько-українського
проекту «Підтримка пенітенціарної реформи України»

Віддруковано ТОВ «Офсет», 04563-3-21-90, наклад 500, 2011 р.

ВСТУП

Професійна діяльність займає важливе місце в житті людини, суттєво впливає на її соціальне формування та поведінку. Внаслідок впливу несприятливих факторів, що обумовлені специфікою професійної діяльності установ виконання покарань в ряді випадків виникають кардинальні особистісні зміни. Однією із серйозних проблем професійної діяльності є ймовірність виникнення професійної деформації.

Професійна деформація - це зміни в структурі діяльності та особистості, які негативно впливають на продуктивність праці та взаємодію з іншими учасниками цього процесу. Професійні деформації порушують цілісність особистості, знижують її адаптивність, справляють негативний вплив на ділове спілкування та ефективність службової діяльності в цілому. Тому успішне вирішення даної проблеми і пов'язаних з нею труднощів у подальшому призводить до професійного розвитку особистості та підвищення ефективності роботи.

У рамках реалізації швейцарсько-українського проекту «Підтримка пенітенціарної реформи в Україні» Центром компетентності Білоцерківського училища професійної підготовки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України у період квітня - травня 2010 року було проведено соціологічне дослідження за темою «Професійна деформація персоналу установ виконання покарань». Результати проведеного дослідження підтвердили актуальність проблеми. 68% респондентів вказали на факт існування професійної деформації у співробітників. Крім того, 52% опитаних вказали, що робота в УВП негативно впливає на інтелектуальний рівень їхніх колег; 40% зазначили факт негативного впливу професійної діяльності на їхнє особисте життя.

У контексті досліджуваної проблеми є доцільним аналіз потреби співробітників у підвищенні свого професійного рівня. Так, майже половина (43%) респондентів впевнена у необхідності отримання додаткових знань для ефективної професійної діяльності, із них 18% вказали на важливість оволодіння саме психологічними знаннями (профілактика стресових станів, навички саморегуляції, шляхи вирішення конфліктів тощо). Слід звернути увагу на те, що 23% опитаних ніколи навіть не замислювалися над необхідністю отримання додаткових

знань. Викликає занепокоєння і факт відсутності у 34% респондентів бажання отримати додаткові знання. Крім того, більшість респондентів (59%) зазначили про відсутність можливості отримати професійну психологічну допомогу при вирішенні особисто-професійних проблем. Адже успішне вирішення проблеми професійної деформації буде сприяти підвищенню ефективності професійної діяльності та гармонійному розвитку особистості співробітника УВП.

Можемо зробити висновок про необхідність проведення роботи в напрямку профілактики професійної деформації. На сьогоднішній день однією із найбільш актуальних форм навчання та розвитку вмінь та навичок є тренінг, проведення якого передбачає використання активних форм і методів.

При складанні тренінгової програми авторами були враховані особливості та принципи навчання дорослих, специфіка їх професійної діяльності та теми тренінгу. Крім того, враховуючи результати соціологічного дослідження, до програми тренінгу були включені вправи на способи психоемоційної саморегуляції поведінки, активізацію внутрішніх ресурсів співробітника, розвиток навичок самоаналізу.

Одним із важливих завдань тренінгу, яке визначено авторами програми, є підвищення рівня усвідомлення учасниками актуальності даної проблеми, активізація внутрішньої потреби у самовдосконаленні.

Методологічні аспекти

Під час тренінгу використовувались:

- інформаційні повідомлення;
- мозкові штурми;
- робота в малих групах;
- вправи;
- презентації;
- діагностика;
- дискусія;
- ігри;
- перегляд та аналіз відео сюжету;
- рольова гра.

Тема : «Профілактика професійної деформації персоналу УВП»

Мета: зниження рівня професійної деформації персоналу установ виконання покарань.

Задачі:

- створити умови для набуття нового досвіду та його аналізу;
- стимулювати учасників тренінгу до роботи, спрямованої на усвідомлення важливості вирішення проблеми профілактики професійної деформації, а також на формування відповідального ставлення до власних вчинків та життя в цілому;
- сформулювати в учасників розуміння поняття «професійна деформація»;
- ознайомити з причинами виникнення, ознаками професійної деформації та напрямками профілактики;
- сприяти розвитку:
 - навичок саморегуляції з метою попередження виникнення негативних емоційних станів;
 - комунікативних навичок з метою підвищення ефективності професійного спілкування;
- мотивувати учасників на використання набутого в ході тренінгу досвіду в своїй практичній діяльності.

Мета тренерів: створити умови для досягнення загальних цілей тренінгу та індивідуальних цілей учасників в рамках теми.

Цільова група: персонал органів та установ виконання покарань.

Основний зміст роботи

Основний зміст тренінгу було розподілено на два модулі. Тривалість кожного модулю відповідає одному дню роботи. Модулі програми логічно пов'язані між собою і разом являють єдиний навчальний комплекс.

Модуль 1. Професійна деформація: поняття, причини та ознаки прояву.

Модуль 2. Профілактика професійної деформації персоналу УВП.

Тренінг завершується підведенням підсумків роботи з точки зору суб'єктивного досвіду учасників тренінгової групи.

ЗМІСТ ПРОГРАМИ**Модуль 1**

Час	Форми роботи	Матеріал	Додатки
10хв.	Вступне слово «Повідомлення»		1
30 хв.	Вправа «Бінго»	вирізаний з паперу силует людини, маркери	2
15 хв.	Гра - розминка «Ливарпамен»	маркери, ватман	
10 хв.	Мозковий штурм «Прийняття правил роботи групи»	фліп-чарт, ватман, маркер	3
10 хв.	Вправа «Очікування»	ватман, стікери, маркери	
15 хв.	Вправа «Брехня»	-	
25 хв.	Вправа «Слово по колу»	фліп-чарт, ватмани, маркери	
25 хв.	Вправа «Моя особиста позиція»	фліп-чарт, ватман, маркер	
20 хв.	Інформаційне повідомлення «Професійна деформація»	ММП, слайди, фліп-чарт, маркер	4
20 хв.	Відеоурок «Кроки до деформації»	ММП, відеоматеріал	диск з відео-сюжетом
10 хв.	Вправа – дискусія «Хто я?»	-	
20 хв.	Вправа «Нові свята»	бланк завдання	5
5 хв.	Слово тренера		
20 хв.	Гра-розминка «Історії з торбинки»	різні предмети (олівець, гумка, ручка)	
20 хв.	Мозковий штурм «Причини виникнення професійної деформації»	фліп-чарт, ватман, маркер	6
30 хв.	Вправа - проекція «Образ»	фліп-чарт, ватман, маркер, скотч	7
15 хв.	Вправа «Оле Неле Нішіков»	-	
35 хв.	Гра «Як розпорядитись власним життям?»	картки з «жетонами», картки з парами лотів, ручки	8
30 хв.	Підведення підсумків дня. Вправа «Незакінчені речення»	ММП, слайди	9

Модуль 1. Професійна деформація: поняття, причини та ознаки прояву.

1. Вступне слово «Повідомлення» (10 хв.)

Мета: ознайомити учасників з основними питаннями теми та завданнями тренінгової програми.

Хід бесіди:

Тренери по черзі стисло розповідають про зміст тренінгової програми, вказують його спрямування, зазначають про актуальність даної проблематики.

До уваги тренера!

Під час виступу повідомляється тема тренінгу, планування роботи на період проведення тренінгу по днях. Тренер наводить результати соціологічного опитування, проведеного в УВП по питанню: «Чи існує у персоналі професійна деформація?» та дає можливість учасникам порівняти відповіді чоловіків і жінок (додаток 1).

2. Вправа «Бінго» (30 хв.)

Мета: знайомство учасників тренінгу; створення комфортної психологічної атмосфери, хорошого настрою; сприяння формуванню позитивної самооцінки й усвідомленню унікальності особистості кожної людини.

Хід вправи:

Присутнім роздається вирізаний з паперу силует людини - фігурка «Бінго» (додаток 2). Після цього кожен учасник пише на «Бінго» свою мрію, захоплення, улюблену страву, місце відпочинку та музичний твір. На цю роботу відводиться 5-7 хвилин. На наступному етапі учасники встають зі своїх місць і, підходячи один до одного, мають знайти та записати на відповідних частинах «Бінго» імена тих, з ким співпала позиція.

Після цього учасники повертаються в коло.

Запитання для обговорення:

- Чи є такі учасники, в яких співпали всі позиції?
- У кого співпала одна позиція?
- У кого співпало декілька позицій?
- Чи є учасники, в яких не співпала жодна з позицій?
- Про що ми можемо сказати, аналізуючи цю вправу?
- Що допомагає людям пізнавати один одного?

До уваги тренера!

Тренеру важливо створювати атмосферу взаємоповаги та довіри, сприяти толерантному ставленню учасників один до одного. Крім того, необхідною умовою ефективного виконання даної вправи є робота тренера по активізації діяльності учасників в обговоренні вправи. При потребі тренер також приймає участь у виконанні даної вправи.

Слова тренера: «Головний висновок, який треба зробити після виконання цієї вправи - кожен із нас цікава, неповторна та різна особистість; в кожного є своя особиста позиція, яка ґрунтується на наших переконаннях і цінностях. Тільки усвідомивши їхню значущість і вагомість, ми можемо зробити власний вибір, прийняти своє рішення та досягти поставленої мети. А у житті буває так, що на реалізацію наших цінностей ми витрачаємо певний час: на сім'ю, на улюблену справу, друзів, а час у нас один - один на все життя».

3. Гра - розминка «Ливарпамен» (15 хв.)

Мета: розвивати в учасників розуміння необхідності дотримання правил, а також подати деякі ідеї щодо справедливості.

Хід вправи:

Тренер об'єднує учасників у дві групи з різною кількістю гравців і просить вишикуватися в дві колони. Потім він дає маркер чи інший предмет першому гравцеві в кожній команді та пропонує почати гру. Певна річ, група буде розгубленою через відсутність вказівок. Через деякий час тренер поступово пояснює окремі правила гри. Говорить, що маркер треба спочатку передати в кінець колони, а потім повернути його назад. Виграє команда, яка закінчує передачу предмета першою. Команди починають, але тренер їх зупиняє і зазначає, що вони не дотримуються правил гри. Маркер слід передавати через ліве (чи праве) плече. Гравці починають обурюватися, адже їм про це нічого не говорили. Після чергового старту гра зупиняється знов і додається якесь нове правило (наприклад, під час передавання маркеру слід називати своє ім'я). Коли «переможці» оголошені, більшість учасників обурені перебігом гри.

Запитання для обговорення:

- Що Ви відчували, коли виконували цю вправу?
- Що було справедливим?
- Що було несправедливим?
- Що може зробити гру справедливою?

Після цього тренер об'єднує учасників у три групи та пропонує придумати по дві умови, за яких гра була справедливою (5 хв.). По закінченню роботи команди пропонують нові правила гри, які записують на ватмані.

Запитання для обговорення:

- Де потрібні правила?
- Для чого потрібні правила?

До уваги тренера!

Обурення учасників може стати підґрунтям для подальшого обговорення. Підсумовуючи гру, необхідно звернути увагу на необхідність правил не тільки в грі, а й у житті людини. Назва гри слово «Ливарпамен» - читається навпаки «нема правил». Вправа водночас забезпечує розминку учасників.

4. Мозковий штурм «Прийняття правил роботи групи» (10 хв.)

Мета: розробити правила роботи в тренінговій групі.

Хід вправи:

Тренер пропонує учасникам назвати правила роботи в групі, що забезпечить ефективність взаємодії в групі. Тренер фіксує відповіді учасників на фліп-чарті. Під час мозкового штурму дати можливість висловитися всім учасникам; занотовувати записи слід в такій формі, яку пропонує конкретний учасник.

До уваги тренера!

Орієнтовними правилами тренінгу можуть бути:

- приходити вчасно;
- говорити тільки про себе;
- один говорить - всі слухають;
- обговорювати дію, а не особу;
- «тут і тепер»;
- повага до кожної думки;
- правило піднятої руки;
- право ведучого тощо.

Одним із варіантів продовження даної вправи є презентація стандартних правил роботи в тренінговій групі, які представлені в додатку 3.

Слово тренера. Після цього тренер задає питання учасникам: «Чи можемо ми додати до нашого переліку ще правила із запропонованих на слайді? (на слайді представлений матеріал додатку 3).

Після вироблення правил тренер пропонує проголосувати та прийняти правила роботи в групі. Записані правила постійно знаходяться в тренінговій аудиторії. За необхідності протягом роботи під час тренінгу тренер звертає увагу учасників на правила.

5. Вправа: «Очікування» (10 хв.)

Мета: визначити сподівання й очікування учасників щодо тренінгу з даної проблеми, провести діагностику потреб учасників.

Хід вправи:

Учасники на стікерах, які вирізані у формі корабликів, записують свої очікування від тренінгу. Кожен по черзі підходить до фліп-чарта та приклеює свій кораблик на плакат з морем, де з двох боків зображено два береги - «Берег надій» і «Берег досягнень» (море між берегами). Кожен розміщує свій стікер ближче до «Берега надій». Тренер потім зачитує нотатки учасників.

До уваги тренера!

Стікери учасників не обов'язково розташовувати текстом до інших учасників. Іншим варіантом проведення вправи є той, коли учасники самі зачитують свої очікування. Тренер звертається до них під час проведення тренінгу періодично, робить коментарі щодо реалізації очікувань учасників.

Учасники можуть висловлювати очікування шляхом відповідей на питання. Наприклад: «Які знання Ви хотіли б отримати від тренерів?», «Чого Ви очікуєте від тренерів?», «Чого Ви очікуєте від себе?».

Важливо погрупувати очікування в більш-менш близькі за змістом групи, зачитати їх та подякувати за співпрацю.

6. Вправа «Брехня» (15 хв.)

Мета: зняти напругу і втому, створити позитивний настрій в групі.

Хід вправи:

Учасники стають у коло і один за одним починають виконувати певні рухи, за якими можна було б зрозуміти, що саме учасник імітує. В той час, коли перший гравець почав демонструвати свої дії, його сусід праворуч запитує: «Що ти робиш?». На дане запитання слід відповісти яку-небудь «брехню», тобто зовсім не те, що він робить. Як тільки прозвучала відповідь, другий учасник сам починає робити те, що відповів перший. Тоді в гру включається наступний.

Вправа закінчується після того, як всі учасники покажуть свої рухи.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликала у Вас гра?
- Для чого ми виконували цю вправу?

Слово тренера: «Часто ми звертаємо увагу на те, що було сказано, але не на те, що зроблено. Ми віримо почутому навіть тоді, коли ситуація, здоровий глузд, мова тіла співрозмовника свідчать про зовсім інше».

До уваги тренера!

Якщо Ви бачите, що учасники не починають виконувати вправу, покажіть, як її виконувати на власному прикладі; заохочуйте учасників до активних рухів.

Сутність цієї вправи: в цій вправі в ігровій формі учасники тренінгу розвивають навички відокремлювати почуте від побаченого (слова від справ). Темп вправи можна прискорювати, тоді переможцем буде учасник з найбільш швидкою реакцією.

7. Вправа «Слово по колу» (25 хв.)

Мета: ввести учасників тренінгу в тему, актуалізувати їхнє особисте розуміння даного поняття.

Хід вправи:

Тренер пропонує кожному учаснику по колу висловити власну точку зору по визначенню поняття «професійна деформація». Тренер записує думки учасників на фліп-чарті. Після цього разом з учасниками визначає спільне серед відповідей всіх учасників.

До уваги тренера!

Заохочуйте учасників вільно висловлювати свої думки та приймати активну участь в роботі.

8. Вправа «Моя особиста позиція» (25 хв.)

Мета: визначити власну позицію учасників тренінгу, особисті переконання щодо актуальності проблеми професійної деформації, як для себе особисто, так і для інших співробітників УВП в цілому.

Хід вправи:

Учасникам пропонується висловити власну позицію з проблеми тренінгу шляхом нанесення відміток на 2 графічні зображення - 1 зображення: «Актуальність проблеми для мене», 2 - «Актуальність проблеми для ДКВСУ». Кожне зображення закріплено на фліп-чарті, який розташовано на певній відстані від учасників.

Після закінчення роботи тренер показує учасникам отримані результати, повертаючи фліп-чарти зображенням до аудиторії.

Порівнюючи графічні зображення, тренер робить висновок про актуальність проблеми професійної деформації як для співробітників, так і для інших співробітників УВП, а також для ДКВСУ в цілому.

До уваги тренера!

Зображення на фліп-чарті повернуті таким чином, щоб учасники тренінгової групи не бачили результатів роботи. Зазначене сприяє забезпеченню анонімності та щирості висловлюваних позицій учасниками тренінгу.

9. Інформаційне повідомлення «Професійна деформація» (20 хв.)

Мета: надати інформацію про поняття «професійна деформація» та показати його багатоаспектність.

Хід повідомлення:

За допомогою слайдів, які демонструються через мультимедіа-проектор (далі – ММП), тренер розкриває учасникам зміст поняття «професійна деформація».

Потім тренер звертає увагу присутніх на додаток 4, в якому представлені продемонстровані слайди. Після ознайомлення кожному учаснику пропонується знайти спільне в даних визначеннях. Відповіді фіксуються тренером на фліп-чарті.

За результатами вправи робиться висновок.

Слово тренера: «Професійна деформація - це негативні зміни особистості, які виникають внаслідок впливу умов професійної діяльності».

До уваги тренера!

Для ефективного сприйняття та глибокого засвоєння матеріалу доречно дотримуватись порядку проведення вправ, як представлено в п. 7-9.

Можна запропонувати учасникам відмітити найбільш вдале, на їх погляд, визначення поняття професійна деформація.

10. Відеоурок «Кроки до деформації» (20 хв.)

Мета: показати розвиток професійної деформації службовця на різних етапах життя та звернути увагу на причини її виникнення та поглиблення.

Хід вправи:

Тренер пропонує учасникам переглянути уривок відеофільму (10 хв.). Після перегляду проводиться обговорення.

Запитання для обговорення:

- Що побачили учасники?
- Що відчували учасники на початку і наприкінці перегляду?
- Які думки викликає у Вас цей уривок?

До уваги тренера!

Головна особливість відеоперегляду - реалізм, який ґрунтується на фактах. Використання перегляду відеоматеріалу дає можливість наочно відстежити прояви професійної деформації та є ефективною формою організації роботи учасників, який викликає інтерес та зацікавленість.

11. Вправа - дискусія «Хто я?» (10 хв.)

Мета: сприяти усвідомленню відповідальності співробітника за наслідки прийнятих рішень; вироблення готовності до активної життєвої позиції.

Хід вправи:

Тренер пропонує учасникам групи відповісти на питання: «Хто я: рибка чи листок?».

Учасники слухають повідомлення тренера, щоб дати собі відповідь на дане питання.

Слово тренера: «Уявімо собі, що одного дня рибка, плаваючи в річці, помітить зірваний вітром листок, що пропливає над нею. І рибка, і листок пливуть у воді. Але що є суттєво різним у їхньому плаванні?»

Учасники роблять свій вибір.

Потім тренер продовжує розповідь.

Слово тренера: «Ось так і Ви можете прожити свої роки активно, як рибка, або ж пасивно, як листок. Риба сама вибирає, пливати їй проти чи за течією. Який вибір Вам ближче?».

До уваги тренера!

Учасники повинні дійти висновку про необхідність відповідального ставлення до прийняття власних рішень, які будуть впливати на їх подальше життя.

12. Вправа «Нові свята» (20 хв.)

Мета: розвиток креативності та подолання стереотипів мислення учасників; отримання позитивних емоцій; розвиток навичок групової взаємодії.

Хід вправи:

Слово тренера: «Зараз Ви будете працювати творчо. Уявіть, що з календаря зникли всі свята. Перед Вами стоїть задача: придумати 12

нових свят, на кожен місяць по одному. Назва і сутність свята повинні бути зовсім новими. Вам слід розставити свята по місяцях. Дату святкування вказувати не обов'язково. Бланк завдання можна знайти в додатку 5.

Тренер об'єднує учасників в дві групи. Кожна із них складає свій перелік свят. Після закінчення роботи представник від кожної групи презентує результати роботи.

Після закінчення презентації тренер звертається із проханням до учасників відмітити найбільш цікаві, на їх погляд, нові свята.

Наприкінці тренер робить висновок про творчий підхід груп до виконання завдання та дякує учасників за роботу.

До уваги тренера!

Учасники не повинні змінювати назву існуючих свят. Свята повинні бути зовсім новими, такими, що ніколи ще не існували.

Зверніть увагу учасників, що із назви свята повинно бути зрозуміло те, що люди будуть святкувати.

Вправу можна також проводити індивідуально з метою вивчення емоційної спрямованості і ціннісної сфери особистості.

13. Слово тренера (5 хв.)

Тренер нагадує учасникам про проведену роботу та налаштовує їх на подальшу роботу в тренінгу. Бажає учасникам досягти власних цілей під час заняття та реалізації очікувань.

14. Гра - розминка «Історії з торбинки» (20 хв.)

Мета: налаштувати учасників на роботу за темою, активізувати відчуття особистості.

Хід вправи:

Учасники по черзі витягують з торбинки, не заглядаючи в неї, один із наявних там предметів (олівець, гудзик, гумку, ручку, заклеювач, цукерку тощо). Після того, як усі отримали якусь річ, кожному по черзі надається слово.

При презентації обраного предмету учасник вказує одну якість (ознаку) предмету, яка відповідає його індивідуальним особливостям поведінки.

Наприклад: «Я, як і олівець, твердий в своїх поглядах та прямий у спілкуванні з людьми».

До уваги тренера!

Ця вправа - досить проєктивна. В ході виконання у метафоричній формі проявляються особисті властивості кожного учасника. Доцільно звернути їхню увагу на те, що всі ми маємо власний погляд на ті самі речі, отже, і на життя взагалі.

Якщо у учасників виникають труднощі у висловлюванні думок, тренер може надати допомогу у визначенні певної якості (ознаки) предмету і особистості.

15. Мозковий штурм «Причини виникнення професійної деформації» (20 хв.)

Мета: систематизувати та узагальнити знання про причини виникнення професійної деформації; розвивати навички аналізу та класифікації інформації.

Хід вправи:

Після розминки тренер пропонує поговорити про причини виникнення професійної деформації. Учасники по черзі називають причини виникнення професійної деформації у співробітників ДКВС. Тренер на фліп-чарті записує всі думки. Після цього він пропонує визначити, які причини з даного переліку можна віднести до суб'єктивних (залежать від внутрішніх факторів особистості), а які до об'єктивних (залежать від зовнішніх факторів) причин професійної деформації.

Запитання для обговорення.

- Що дає виконання цієї вправи?

Підсумовуючи роботу, тренер наголошує на існуванні причин професійної деформації, на які може впливати сам співробітник.

До уваги тренера!

Необхідно виділити суб'єктивні та об'єктивні причини, які сприяють виникненню профдеформації та вказати на їх взаємозв'язок.

Орієнтовний перелік суб'єктивних та об'єктивних причин міститься в додатку 6.

Учасники повинні усвідомити можливість власного впливу на суб'єктивні причини виникнення профдеформації, робота над якими буде сприяти зменшенню рівня професійної деформації.

Інформація про причини професійної деформації, які визначили працівники ДКВС під час соціологічного опитування, міститься в додатку 6.

16. Вправа - проєкція «Образ» (30 хв.)

Мета: формувати вміння визначати прояви професійної деформації у співробітника, сприяти усвідомленню зв'язку між причинами та проявами; надати учасникам можливість у візуальній формі висловити своє бачення проблеми; сприяти розвитку комунікативних навичок.

Хід вправи:

Тренер об'єднує учасників в дві групи. Кожна з них отримує завдання: обговорити прояви професійної деформації в повсякденному житті співробітника (під час несення служби та в побуті).

Завдання необхідно виконати, вдаючись до малюнка. На малюнку повинно бути зображено співробітника УВП з ознаками професійної деформації.

Після закінчення роботи представник від кожної групи презентує результати роботи. Під час презентації необхідно акцентувати увагу на ознаках професійної деформації, які зображені на малюнку та вказати на взаємозв'язок з причинами професійної деформації.

Запитання для обговорення:

- Які думки і почуття викликали у Вас плакати груп?
- Які комунікативні навички Ви розвивали при виконанні вправи?

Після вправи тренер робить наступний висновок.

Слово тренера:

«Вказані ознаки тісно пов'язані та обумовлені комплексом причин професійної деформації, які були виявлені при виконанні вправи 15.

До уваги тренера!

Під час виконання вправи важливо сприяти настрою зацікавленості та творчого підходу кожного учасника.

Наприкінці вправи тренер звертає увагу учасників на матеріали додатку 7, в якому представлені результати соціологічного опитування співробітників УВП щодо ознак професійної деформації.

17. Гра «Оле Неле Нішіков» (15 хв.)

Мета: створення позитивного клімату в групі, емоційна релаксація учасників тренінгу.

Хід вправи:

Тренер розповідає учасникам наступну історію: «Це старий кавказький ритуал. Зник вождь одного із племен. Кожен вечір все плем'я

збирається разом, сідає біля вогнища і спілкуються між собою. Вони запитують один одного, чи не бачив хто-небудь Оле Неле Нішіков. Саме головне при цьому, що ніхто з племені не повинен сміятися, тому що зникнення вождя - це страшна біда».

Вибирається один з учасників, який починає гру. Він повинен звернутися до сусіда справа і запитати: «Чи не бачили Ви Оле Неле Нішіков?». Говорячи ці слова, не можна посміхатися навіть вустами, а тим паче сміятися.

Сусід справа відповідає встановленою фразою: «На жаль, але я не бачив його. Я запитаю свого сусіда». Він задає аналогічне питання сусіду справа, не посміхаючись, а серйозно. Але при цьому він може додати щось своє, щоб викликати сміх у інших учасників.

Той, хто посміхнеться або засміється, вибуває з гри.

До уваги тренера!

Гра дає можливість учасникам розслабитися і посміятися.

Вправа починається з розповіді тренера про кавказький ритуал з метою створення необхідної для гри атмосфери.

Критерій вибору учасника, з якого починається гра, залишається за тренером (наприклад: перший учасник – це співробітник з найбільшим досвідом роботи чи наймолодший із усіх присутніх).

18. Гра «Як розпорядитись власним життям?» (35 хв.)

Мета: визначити певні життєві цінності учасників тренінгу; допомогти усвідомити важливість правильного вибору життєвих пріоритетів.

Хід вправи: нашу роботу ми почнемо з гри «Як розпорядитися власним життям». Тренер роздає учасникам бланк для виконання даної вправи (додаток 8). Перед Вами зображення 10 «жетонів». Кожен із них символізує частину Вашого життя (часу, інтересів, енергії, засобів, індивідуальності).

Коли ми почнемо гру, перед Вами постане вибір: «витратити» або «заощадити» частину Вашого життя. На продаж виставлятимуть декілька пар лотів. Ви зможете вибрати будь-який лот з пари або нічого не обрати, але тільки не обидва варіанти одразу. Якщо «жетони» закінчатся, Ви вже не зможете нічого «купити».

Перша пара лотів. «Квартира або будинок» (1 жетон) - «Машина» (1 жетон).

Друга пара лотів. «Оплачений відпочинок протягом місяця» (2 жетони) - «Гарантія уваги з боку протилежної статі» (2 жетони).

Третя пара лотів. «Ви станете найбільш популярним у Вашій компанії протягом 2 років» (1 жетон) - «Один справжній друг» (2 жетони).

Четверта пара лотів. «Хороша освіта» (2 жетони) - «Прибутковий бізнес» (2 жетони).

П'ята пара лотів. «Здорова сім'я» (3 жетони) - «Всесвітня слава» (3 жетони)

Бонус: Ті, хто обрав здорову сім'ю, домалюйте собі ще 2 жетони.

Шоста пара лотів. «Змінити будь-яку рису Вашої зовнішності» (1 жетон) - «Бути все життя задоволеним собою» (2 жетони)

Сьома пара лотів. «Можливість робити все, що побажаєте протягом 5 років» (2 жетони) - «Пошана близьких людей» (2 жетони).

Бонус: Ті, хто вибрав 1 варіант, повинні доплатити 1 жетон, тому що є речі, за які доводиться розплачуватися дорожче, ніж ми думали.

Восьма пара лотів. «Чиста совість» (2 жетони) - «Постійний успіх» (2 жетони).

Дев'ята пара лотів. «Диво заради коханої людини» (2 жетони) - «Можливість повернутися в минуле» (2 жетони)

Десята пара лотів. «Сім додаткових років життя» (3 жетони) - «Безболісна смерть та старість» (3 жетони).

Примітка: невикористані жетони пропадають.

Обговорення гри:

Учасникам пропонується протягом 5-10 хвилин в групах по 3-5 осіб обговорити свої «покупки».

Запитання для обговорення:

- Чи шкодуєте Ви за тим, що не придбали?
- Які моменти гри Вас розчарували?
- Чи хотіли б Ви щось змінити в правилах гри?

Слово тренера:

«Оскільки в цій грі ми вирішували, як розпорядитися життям, подивимось, наскільки зміни, які б Ви хотіли внести, відповідають реальному життю».

В реальному житті:

- неможливо відмінити наслідки раніше прийнятого рішення;
- ми не знаємо заздалегідь, з чого доведеться обирати;
- завжди будуть обмежені «жетони» (час, сили, гроші, інтерес);
- за деякі обрані речі ми змушені платити більше, ніж передбачали;
- ми не знаємо, скільки проживемо. Якщо не будемо мудрими в розподілі наших життєвих ресурсів, то можемо так і не реалізувати свій потенціал».

До уваги тренера!

Пари лотів для вибору можуть зачитуватися тренером або роздаватися на картках.

Особливість гри полягає в тому, що учасникам невідома запропонована кількість лотів.

Висновок про реальне життя можуть робити як учасники, так і тренер.

Висновком гри мають стати роздуми учасників: «Я віддав життя даремно, бо все вибрав правильно»; «Я витратив життя зовсім не на те, що хотів», «Якби повторити гру, я повів би себе більш розумно».

19. Підведення підсумків дня. Вправа «Незакінчені речення» (30 хв.)

Мета: активізація учасників групи для отримання зворотного зв'язку; створення умов для внутрішньогрупової довіри.

Хід вправи:

Тренер пропонує учасникам звернути увагу на слайд (додаток 9). На ньому представлено 6 незакінчених речень:

- Сьогоднішній день дав мені можливість.....
- Протягом дня я відчував (-ла).....
- Під час тренінгу мені сподобалось....
- Я відчуваю зараз....
- Я бажаю учасникам тренінгу.....
- Від завтрашнього дня я очікую.....

Учасники по черзі продовжують речення.

До уваги тренера!

Перед проведенням даної вправи тренер висловлює побажання, щоб учасники уникали повторів у продовженні речень (за можливістю). Слід звернути увагу на те, що спочатку всі присутні дають відповіді на перше речення, потім на друге і так далі.

При проведенні даної вправи тренеру слід заохочувати присутніх до активної участі, за необхідності тренер також приймає участь в обговоренні.

Як варіант: учасники працюють спочатку письмово на бланку додатка 9, а потім зачитують написане вголос.

ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Модуль 2

Час	Форми роботи	Матеріал	Додатки
25 хв.	Привітання. Вправа «Історія імені».	-	-
20 хв.	Вправа «Мій настрій»	-	-
15 хв.	Вправа «Наші правила».	плакат з правилами роботи групи	-
5 хв.	Вступне слово тренера	-	-
25 хв.	Вправа «Діагностика».	фліп-чарти, ватмани, маркери	10
10 хв.	Мозковий штурм «Профілактика професійної деформації».	фліп-чарти, ватман, маркер	11
15 хв.	Вправа «Якості особистості».	фліп-чарти, ватмани	12
25 хв.	Вправа «Напрямки профілактики професійної деформації»	ММП, слайди, фліп-чарт, маркери	14
15 хв.	Гра «Збір емоцій»	фліп-чарти, ватмани, стікери, маркери	
15 хв.	Вправа «Обіцянка собі».		
40 хв.	Гра «Песиміст, оптиміст, блазень».	стікери, ватмани	
5 хв.	Слово тренера	-	-
10 хв.	Гра «Вгадай пісню»		
25 хв.	Вправа «Фахівець»	-	13
15 хв.	Вправа «Лист до себе»	-	-
15 хв.	Вправа «Проте....»		16
25 хв.	Інформаційне повідомлення «Способи саморегуляції» з елементами міні-вправ «Робота над стратегіями самопомоги»	ММП, слайди, фліп-чарт, маркери	15
15 хв.	Вправа «Оберіг»*		
45 хв.	Рольова гра «Сім'я»		
25 хв.	Вправа «10 заповідей»*		
15 хв.	Вправа «Дух групи»*		
20 хв.	Підведення підсумків дня. Вправа «Мої думки»		

*- Позначені вправи не є обов'язковими для проведення. Вони можуть бути використані тренером за наявності достатнього часу та можуть застосовуватися замість обов'язкових.

Модуль 2. Профілактика професійної деформації персоналу УВП

1. Привітання. Вправа «Історія імені» (25хв.)

Мета: подальше знайомство учасників тренінгу, створення позитивної атмосфери для роботи.

Хід вправи:

Кожному учаснику пропонується по колу представитися, а потім розповісти історію свого імені. Наприклад, хто дав ім'я, чому і які воно викликає почуття? Чи давали які-небудь прозвиська, як Ви їх сприймали? Чи є гордість за своє прізвище, що воно означає?

Для багатьох учасників подібні питання будуть здаватися незвичними, над якими вони не замислювалися; інші, навпаки дуже часто над цим розмірковували.

До уваги тренера!

Одним із варіантів проведення даної вправи є наступний: учасники, називаючи свої імена, одночасно вказують прикметник, який починається на ту ж саму букву, що й ім'я. При цьому важливо назвати епітет, який підкреслює індивідуальність учасника тренінгу.

2. Вправа «Мій настрій» (20 хв.)

Мета: діагностика емоційного стану учасників.

Хід вправи: учасникам пропонується заповнити «умовну анкету».

Тренер задає питання, на які учасники повинні дати відповіді.

Варіанти питань:

- Яка тварина зараз відображає Ваш настрій?
- Яка рослина?
- Яка страва?

До уваги тренера!

Сутність даної вправи полягає в можливості діагностики емоційного стану методом проекції.

Питання можуть бути різними та підбиратися тренером в залежності від цільової групи.

3. Вправа «Наші правила» (15 хв.)

Мета: повторити правила роботи в групі; надати учасникам можливість отримати досвід роботи тренера у ситуаціях порушення прийнятих правил; сприяти створенню робочої та доброзичливої атмосфери під час тренінгу.

Хід вправи:

Тренер звертає увагу учасників на плакат з правилами, прийнятими в перший день тренінгу. Він пропонує учасникам об'єднатися в пари. Кожна з пар демонструє поведінку, яка є порушенням правил.

До уваги тренера!

В кожній парі добровільно обирається «тренер» та «учасник». Завдання учасника - порушити певне правило. Завдання тренера - звернути увагу на порушення правил та спробувати знайти вихід з даної ситуації.

Одним із варіантів проведення даної вправи є зміна ролей «тренер-учасник».

Запитання для обговорення

- Чи допомагали правила в роботі під час тренінгу?
- Що дає нам повторення правил?
- Які правила Ви можете запропонувати ще?

4. Слово тренера (5 хв.)

Тренер повідомляє учасникам тему заняття і звертає увагу на питання, які будуть розглядатися групою протягом тренінгового дня:

- проведення діагностики рис та якостей особистості, які свідчать про прояви професійної деформації;
- робота над визначенням поняття «профілактика професійної деформації»;
- розробка заходів профілактичного змісту за визначеними напрямками;
- робота над способами саморегуляції.

5. Вправа «Діагностика» (25 хв.)

Мета: допомогти учасникам в проведенні діагностики рис та якостей особистості, які свідчать про прояви професійної деформації у співробітників ДКВСУ.

Хід вправи:

Учасникам пропонується висловити власну позицію щодо вираженості особистих рис та якостей шляхом нанесення відміток на перелік рис та якостей - «Особисті риси та якості, які з'являються у колег». Зображення закріплено на фліп-чарті, який розташовано на певній відстані від учасників.

Після того, як учасники ознайомляться з переліком якостей та рис, фліп-чарти повертаються змістом від учасників. Кожен підходить до фліп-чарту і робить відмітки навпроти певної риси чи якості особистості. Після закінчення роботи тренер показує учасникам отримані результати, повертаючи фліп-чарти зображенням до аудиторії.

Тренер порівнює перелік з результатами соціологічного дослідження серед співробітників установ виконання покарань (додаток 10) і робить висновок про схожість (або відмінність) у вираженості рис та якостей професійної деформації як у певного співробітника, так і персоналу в цілому.

До уваги тренера!

Перелік рис та якостей, який розташовується на фліп-чарті, міститься в додатку 10.

Зображення на фліп-чарті повернуто таким чином, щоб учасники тренінгової групи не бачили результатів роботи. Зазначене сприяє забезпеченню анонімності та ширості висловлюваних позицій учасниками тренінгу.

6. Мозковий штурм «Профілактика професійної деформації» (10 хв.)

Мета: надати інформацію про зміст поняття «профілактика» та «профілактика професійної деформації».

Хід вправи:

Тренер пропонує учасникам висловити власні думки щодо розуміння поняття «профілактика». Тренер записує всі відповіді на фліп-чарті (ватмані).

Після обговорення поняття «профілактика» учасники висловлюють власні думки щодо розуміння поняття «профілактика професійної деформації». Тренер разом з учасниками знаходить спільні ознаки у визначеннях та пропонує сформулювати спільне визначення поняття «профілактика професійної деформації». Потім звертає увагу присутніх та додаток 11, в якому представлені наукові визначення даного поняття.

До уваги тренера!

Під час мозкового штурму дати можливість висловитися всім учасникам; занотовувати записи слід в такій формі, яку пропонує конкретний учасник.

Тренер має забезпечити позитивне сприйняття будь-якої ідеї. Перелік ідей буде використовуватися при проведенні наступних вправ.

Додаток 11 може бути презентований за допомогою слайдів.

Наукові поняття «профілактика професійної деформації» порівнюються з визначеннями, які отримані в ході мозкового штурму з метою активізації пізнавальної та творчої активності учасників, а також підвищення мотивації участі в тренінгу.

7. Вправа «Якості особистості» (15 хв.)

Мета: визначити якості особистості (рис характеру, емоційні стани, особливості поведінки), які мінімізують прояви професійної деформації, або збільшують ризик виникнення професійної деформації; розвиток комунікативних навичок.

Хід вправи:

Тренер об'єднує учасників в 4 групи. Завдання кожній групі: визначити 2 переліки: 1. перелік якостей особистості та особливостей поведінки, які мінімізують прояви професійної деформації; 2. перелік якостей особистості та особливостей поведінки, які збільшують ризик виникнення професійної деформації.

Після закінчення роботи в групах представник кожної групи презентує отримані результати.

Учасники ознайомлюються з усіма варіантами відповідей. Тренер пропонує знайти спільні якості особистості та особливості поведінки, які мінімізують прояви професійної деформації (збільшують ризик виникнення професійної деформації). Спільні якості, обрані учасниками, позначаються маркером одного кольору.

До уваги тренера!

Відповіді груп розташовуються на стіні кімнати проведення тренінгу за допомогою скотчу. Вони залишаються висіти до кінця тренінгового дня.

При виконанні інших вправ тренер звертає на них увагу учасників (за необхідності).

Орієнтовний перелік якостей особистості та особливостей поведінки, які мінімізують прояви професійної деформації або збільшують ризик виникнення професійної деформації подано в додатку 12.

8. Вправа «Напрямки профілактики професійної деформації» (25 хв.)

Мета: ознайомити учасників з напрямками профілактики професійної деформації (організаційно-адміністративним, відновлювально-ре-

абілітаційним та психолого-педагогічним); визначити можливі заходи кожного із напрямків; розвивати комунікативні навички.

Хід вправи:

Тренер за допомогою слайдів, які демонструються через ММП, розкриває учасникам зміст кожного із напрямків профілактики професійної деформації: організаційно-адміністративного, відновлювально-реабілітаційного та психолого-педагогічного.

Завдання організаційно-адміністративного напрямку є послаблення деформуючого впливу діяльності шляхом тимчасового виключення співробітника з діяльності, професійного середовища або їх зміни.

Завданням відновлювально-реабілітаційного напрямку полягає у відновленні та зміцненні фізичного, психофізіологічного потенціалу співробітника, підтримці його працездатності.

Завдання психолого-педагогічного напрямку полягає у формуванні і розвитку індивідуально-особистих характеристик, які блокують деформуючий вплив.

Після ознайомлення тренер об'єднує учасників в 3 групи та повідомляє їм мету роботи.

Слово тренера: «Визначте заходи, які можна реалізовувати в установі виконання покарань у рамках визначених напрямків. По закінченню роботи в групах представник кожної з них буде презентувати результати роботи».

Після презентацій заходів трьох напрямків тренер звертає увагу на додаток 14, в якому наводяться дані напрямки та визначені заходи. Крім того, в додатку представлені результати опитування співробітників УВП по даному питанню.

До уваги тренера!

За відсутності можливості застосувати мультимедіа проектор (ММП), рекомендується розмістити інформацію щодо 3 напрямків профілактики професійної деформації на фліп-чарті.

Для забезпечення ефективності роботи груп тренер роздає кожній із них картки із зазначеними завданнями кожного напрямку.

Тренер при порівнянні отриманих результатів роботи груп та результатів соціологічного дослідження звертає увагу на схожість (розбіжність) поглядів учасників тренінгу та респондентів.

9. Гра «Збір емоцій» (15 хв.)

Мета: активізація учасників, створення сприятливого клімату в групі.

Хід гри:

На плакаті прикріплені стікери з переліком різних емоційних станів (як позитивних, так і негативних). Тренер пропонує учасникам підійти до плакату і вибрати два стікери. Всі стікери пронумеровані і є парними. Наприклад, на стікері «радість» написана цифра 1 і на стікері «гнів» також. Учасники повинні знайти стікери з однаковими номерами.

Після того, як кожен учасник зробить свій вибір, він повинен прикріпити стікер з позитивним емоційним станом на один фліп-чарт, з негативною - на інший. Фліп-чарти знаходяться в дальньому куту кімнати для проведення тренінгів.

Потім учасники по колу називають один із емоційних станів і наповнюють його змістом, тобто пояснюють, в яких ситуаціях він виникає. Наприклад: «Я відчуваю радість, коли бачу посмішку своєї дитини», «Я відчуваю страх, коли не впевнений у своєму майбутньому».

Тренер робить висновок: «Життя людини наповнено різноманітними емоційними станами і чим їх більше, тим у людини багатший внутрішній світ і вона є гармонійною особистістю. Вузкість та обмеженість емоційних станів (емоційний дефіцит), зниження гостроти почуттів і переживань свідчить, на думку Л.О. Китаєва - Смика (1) першим проявом професійної деформації. Почуття контролю над подіями життя та розвинені навички саморегуляції поведінки в даному випадку допоможуть зберегти внутрішню емоційну рівновагу та забезпечать ефективність професійної діяльності».

До уваги тренера!

Перелік позитивних та негативних емоційних станів: інтерес, страх, радість, презирство, подив, горе, гнів, огида, сором, провина, сумнів, задоволення, впевненість, ненависть, роздратування, незадоволення, сум, обурення, зацікавленість, захоплення, насолода, любов, почуття гордості, насолода звуками, симпатія, піднесеність, азарт, стрес, пристрасть, ненависть.

Тренер може використовувати декілька стікерів з одним емоційним станом: наприклад 2-3 стікери «радість», «задоволення», «впевненість» тощо.

Перед тим, як підбирати стікери, учасники по колу називають цифри від 1 до 20 (кількість цифр залежить від кількості учасників).

10. Вправа «Обіцянка собі» (15 хв.)

Мета: розвиток навичок самоаналізу; підвищення рівня самоорганізації; пошук внутрішніх ресурсів особистості.

Хід вправи:

Слово тренера: «Запишіть 3 події життя, які Ви могли б реалізувати в кожній із 3-х областей - професійній, організаційній та особистій для роботи з профілактики професійної деформації. Відмітьте (можна підкреслити або поставити позначку «+») ті події в кожному розділі, які Ви можете виконати протягом наступного місяця. В кожному розділі визначте для себе ті, які Ви можете спробувати виконати вже на наступному тижні».

До уваги тренера!

Виконання вправи може мати наступний вигляд:

Особиста сфера.

1. Зустрітися з близькою особою.
2. Взяти відпустку.
3. Робити зарядку.

Професійна сфера.

1. Прогулюватися в кінці робочого дня
2. Брати перерви після стресових ситуацій.
3. Домовитися про супервізію.

Організаційна сфера.

1. Влаштувати вечір відпочинку для співробітників.
2. Зібратися для обговорення в групі.
3. Провести дискусію з колегами з проблеми «професійна-деформація.»

Виконання даної вправи спрямовано на активізацію внутрішніх ресурсів особистості, акцентує увагу на значущості саморегуляції поведінки в профілактиці професійної деформації.

Перелік 3-х областей знаходиться на фліп-чарті. За необхідності тренер на власному прикладі показує зразок виконання вправи.

11. Гра «Песиміст, Оптиміст, Блазень» (40 хв.)

Мета: створення цілісного ставлення співробітника до проблемної ситуації, отримання досвіду розгляду проблеми з різних точок зору.

Хід вправи: Тренер пропонує кожному учаснику описати на окремих аркушах паперу в декількох реченнях ситуацію, яка в професійній діяльності викликає стресовий стан або сильні негативні емоції.

Зазначена історія не повинна містити ніяких емоцій, тільки факти і дії.

Далі учасникам пропонується здати свої листки з написаними історіями для подальшої роботи (можлива анонімність).

Тренер зачитує групі всі варіанти стресових ситуацій і разом обирається 2-3 найбільш типових, значущих та актуальних ситуації для персоналу УВП.

Тренер об'єднує учасників на три групи і роздає історії. Завдання для груп: необхідно наповнити кожен ситуацію емоційним змістом – песимістичним (для 1 групи), оптимістичним (для 2 групи) та гумористичним (для 3 групи). Тобто слід продовжити запропоновану історію і доповнити її деталями, які притаманні Песимісту, Оптимісту та Блазню.

Після цього згідно запропонованих позицій представники кожної групи презентують свою емоційну версію стресових подій.

Потім, як зачитані всі ситуації і висловлені всі можливі варіанти ставлень до них, тренер пропонує обговорити результати гри.

Тренер задає питання представникам груп, які безпосередньо презентували роботу і програвали ситуацію з позицій Песиміста, Оптиміста та Блазня (як варіант - відповідати можуть всі бажані учасники вправи).

Запитання для обговорення

- Які емоції викликала у Вас сама історія (або ситуація із професійного життя)?
- Який емоційний зміст Вам особисто до вподоби?
- Яке ставлення до проблемної ситуації притаманне Вам?

До уваги тренера!

Хід проведення вправи може змінюватись тренером. Варіантом проведення може бути робота груп з однією ситуацією та її подальший аналіз з точки зору 3-х ролей: Песиміст, Оптиміст та Блазень.

12. Слово тренера (5 хв.)

Тренер налаштовує групу на подальшу роботу. Нагадує про проведену роботу першої половини тренінгового дня та ознайомлює з питаннями, над якими група буде працювати (напрямки профілактики професійної деформації, способи саморегуляції, робота над собою щодо профілактики професійної деформації).

13. Гра «Вгадай пісню» (10 хв.)

Мета: створення позитивної атмосфери в групі, активізація учасників, налаштування учасників на роботу в групах за темою.

Хід гри:

Тренер пропонує учасникам стікери, на яких написаний уривок тексту української пісні. Їм необхідно вибрати один із стікерів, не показуючи іншим учасникам.

Після цього 3-4 учасники (або більше, якщо виявиться співпадання пісень) повинні наспівати мелодію (без слів). Іншим треба впізнати уривок з пісні та приєднатися до групи.

Уривки пісень:

1. В саду гуляла, квітки збирала,
В саду гуляла, квітки збирала,
Кого любила – причарувала,
Причарувала серце і душу
Причарувала серце і душу,
Тепер довіку ходити мушу.

2. Рідна мати моя,
Ти ночей не доспала,
І водила мене у поля, край села
І в дорогу далеку
Ти мене на зорі проводжала
І рушник вишиваний
На щастя, на долю дала.

3. Ой служив я в пана, тай й не перше літо
Заробив я в пана курочку за літо.
А та курка - чубатурка по садочку
ходить та й ходить
І курчаточок водить та й водить.

Після того, як всі учасники знайшли свої групи, вони вголос співають уривок пісні їхньої групи. Тренер повідомляє, що наступну вправу учасники будуть виконувати в складі цих груп.

До уваги тренера!

Для проведення даної вправи слід заздалегідь підготувати картки з уривками тексту пісень. При підборі уривків необхідно врахувати те, що пісні мають бути знайомі широкому колу людей.

14. Вправа «Фахівець» (25 хв.)

Мета: звернути увагу учасників на важливість комплексного підходу до проблеми профілактики професійної деформації співробітників УВП; обговорити та розробити рекомендації щодо профілактики професійної деформації; розвивати комунікативні навички.

Хід вправи:

Тренер звертається до учасників: «Уявіть собі, що кожен із Вас - фахівець з питання профілактики професійної деформації. Ви прибули на конференцію з даної проблеми. В ході Вашої доповіді необхідно познайомити присутніх з авторською точкою зору щодо реалізації конкретних заходів по профілактиці професійної деформації в УВП».

Тренер об'єднує учасників у дві групи і пропонує протягом 10 хвилин підготувати відповідні рекомендації. Перша група розробляє їх для керівництва установи виконання покарань, друга - для співробітників.

Після роботи в групах представник кожної презентує результати спільної діяльності.

Запитання для обговорення:

- Як Ви вважаєте, які з представлених рекомендацій кожної групи є найбільш ефективними?
- Які з цих рекомендацій реально втілити в життя зараз або на подальшу перспективу?

До уваги тренера!

Під час виконання вправи тренер повинен спонукати учасників до висловлення різноманітних рекомендацій.

В залежності від рівня поінформованості учасників тренер може запропонувати підготувати матеріали з даного питання.

Рекомендації для керівництва УВП стовно профілактики професійної деформації подано в додатку 13.

15. Вправа «Лист до себе» (15 хв.)

Мета: сприяти проведенню внутрішньої роботи учасників тренінгу, спрямованої на усвідомлення власних психологічних особливостей, які перешкоджають розвитку професійної деформації; активізувати внутрішні ресурси співробітника.

Хід вправи:

Тренер пропонує учасникам звернутися до свого внутрішнього «Я», поспілкуватися із самим собою, отримати допомогу від самого себе.

Слово тренера: «В ході написання листа спробуйте знайти відповідь

на наступні питання: «В якій мірі я піддаюся впливу оточення? Якого результату я хочу досягти в своїй професійній діяльності і чи вплине на це професійна деформація? Чим я можу допомогти собі сам? Що конкретно я можу собі порадити? Які із цих рекомендацій я можу виконати вже найближчим часом? Що я буду робити для того, щоб не допустити професійної деформації?»

До уваги тренера!

Вправа буде виконана на високому рівні тими учасниками, у яких адекватна самооцінка, розвинені навички рефлексії (самоаналізу).

Написання листа - досить ефективна форми психологічної роботи особистості, оскільки дає можливість глибоко осмислити проблемну ситуацію, з'ясувати для себе пріоритети та віднайти найбільш доцільне для конкретної людини рішення.

16. Вправа «Проте...» (15 хв.)

Мета: зниження рівня фрустрації або стресу; розширення можливостей пошуку вирішення проблемних ситуацій.

Хід вправи:

Тренер пропонує кожному учаснику на стікерах описати яке-небудь бажання, що не збулося; конфліктну чи стресову ситуацію, яка на даний момент невирішена або запам'яталась Вам як дуже проблемна.

Потім тренер збирає всі стікери, перемішує і пропонує учасникам наступну процедуру обговорення

Слово тренера: «Зараз я буду зачитувати групі кожну ситуацію, а учасники повинні навести якомога більше доказів стосовно того, що дана ситуація зовсім не проблемна, не така суттєва, а проста, смішна чи навіть вигідна.

Учасниками повинні використовуватися наступні слова: «проте...», «могло бути й гірше...», «не дуже то й хотілося...» або «здорово, адже тепер...».

Після того, як зачитані всі ситуації і висловлені всі можливі варіанти ставлень до них, тренер пропонує обговорити результати вправи.

Запитання для обговорення

- Для чого ми виконували вправу?
- Які емоції виникли у Вас в ході сприйняття альтернатив?
- Яким чином виконання вправи змінило сприйняття Вами проблемної ситуації?

До уваги тренера!

Ситуації можуть бути взяті із гри «Песиміст, Оптиміст, Блазень», а можуть бути зібрані на початку вправи.

Учасники не підписують стікери, оскільки анонімність забезпечує комфортність та відвертість певного учасника під час обговорення та сприятливу атмосферу в групі в цілому.

Використання даної вправи дає можливість учасникам отримати підтримку групи, розширює можливості сприйняття життєвих ситуацій та шляхів їх вирішення.

Тренер може використовувати матеріали додатку 16.

17. Інформаційне повідомлення «Способи саморегуляції» з елементами міні-вправ «Робота над стратегіями самодопомоги» (25хв.)

Мета: ознайомити з поняттям «саморегуляція» та способами саморегуляції; активізувати внутрішні ресурси учасників, що буде сприяти нормалізації їх психоемоційного стану та, відповідно, підвищенню ефективності професійної діяльності.

Хід повідомлення:

За допомогою слайдів, які демонструються через ММП, тренер розкриває учасникам зміст поняття «саморегуляція» та знайомить із різними способами саморегуляції. Потім тренер звертає увагу учасників на додаток 15, в якому наводяться результати проведеного соціологічного опитування співробітників УВП щодо прийомів зняття психоемоційної напруги.

Інформаційне повідомлення «Способи саморегуляції»

Саморегуляція – це управління власним психоемоційним станом, яке досягається шляхом впливу людини на себе за допомогою слів, управління м'язовим тонусом та диханням.

Ефекти саморегуляції:

- ефект заспокоєння (усунення емоційної напруженості);
- ефект відновлення (послаблення проявів стомлення);
- ефект активізації (підвищення психофізіологічної реактивності).

Мінівправа 1

Завдання учасникам

Тренер пропонує заповнити таблицю «Стратегії самодопомоги» (додаток 15)

Після цього знайомить зі способами саморегуляції.

Способи саморегуляції:

- гумор, посмішка, сміх;
- розмірковування про хороше, приємне;
- різні рухи типа потягування, розслаблення м'язів;
- розглядання квітів у приміщенні, пейзажу за вікном, фотографій, інших приємних чи дорогих речей;
- звернення подумки до вищих сил (Бога, Всесвіту);
- «купання» (реальне або подумки) у сонячних променях;
- вдихання свіжого повітря;
- читання віршів;
- висловлювання похвали, компліментів кому-небудь просто так.

Мінівправа 2

Завдання учасникам

Тренер звертає увагу учасників на додаток 15, в якому знаходиться зазначений перелік. Після цього просить дати відповіді на питання:

Що допомагає Вам підняти настрій, переключитися? _____

Які із вищезазначених способів Ви використовуєте найбільш часто? (варіант відповіді можна підкреслити або поставити позначку «+»)

Що Ви можете додати до вже складеного ліку? _____

Після цього тренер знайомить зі способами саморегуляції.

Способи саморегуляції

1. Способи, пов'язані з управлінням дихання.

Управління диханням - це ефективний засіб впливу на тонус м'язів та емоційні центри мозку. Повільне та глибоке дихання (за участі м'язів живота) знижує збуджуваність нервових центрів, сприяє м'язовому розслабленню, тобто релаксації. Часте (грудне) дихання, навпаки, забезпечує високий рівень активності організму, підтримує нервово-психічну напруженість.

2. Способи, пов'язані з управлінням тонусом м'язів, рухами.

Під впливом психічних навантажень виникають м'язові зажими, напруга. Вміння їх розслабити дає можливість зняти нервово-психічну напруженість, швидко відновити сили.

3. Способи, пов'язані із впливом слова.

Словесний вплив задіює свідомий механізм самонавіювання, відбувається безпосередній вплив на психофізіологічні функції організму. Формулювання самонавіювань будуються у вигляді простих і коротких тверджень, з позитивною спрямованістю (без частки «ні»).

Самонакази

Самонакази - це коротке розпорядження, яке робиться самому собі. Застосовуйте самонаказ, коли впевнені в тому, що слід вести себе певним чином, але відчуваєте труднощі з виконанням.

«Розмовляти спокійно!», «Не піддаватися на провокацію!» - це допомагає стримувати емоції, вести себе пристойно, дотримуватися вимог етикету.

Мінівправа 3

Завдання учасникам

Слово тренера: «Сформулюйте самонаказ, який допоможе Вам у профілактиці професійної деформації. Подумки повторіть його декілька раз (якщо є умови, то повторіть його вголос)».

Самопрограмування

Слово тренера: «В багатьох ситуаціях доцільно «подивитися назад», пригадати свої успіхи минулого. Вони говорять людині про її можливості, про приховані резерви в духовній, інтелектуальній, вольовій сферах і надають впевненості у власних силах.

Здійсніть наступні кроки:

- Пригадайте ситуацію, коли Ви справились з аналогічними труднощами.

- Сформулюйте текст програми. Для підсилення ефекту можна використати слова «саме сьогодні»: «Саме сьогодні у мене все вийде», «Саме сьогодні я буду спокійним (-ною) і впевненим (-ною)». Подумки повторіть його декілька раз».

Самосхвалення (самозаохочення)

Люди часто не отримують позитивної оцінки своєї поведінки зі сторони. Особливо в ситуаціях підвищених нервово-психічних навантажень це одна із причин збільшення нервозності, роздратованості. Тому важливо заохочувати себе самому. У випадках навіть несуттєвих успіхів доцільно похвалити себе. Знаходьте можливість хвалити себе протягом робочого дня не менше 3-5 раз.

Мінівправа 4**Завдання учасникам «Похвала по колу»**

Кожен учасник по колу повинен похвалити себе. Можна, наприклад, продовжити речення: «Не хочу хвалитися, але я дуже добре вмію малювати» чи «Я великий майстер знаходити спільну мову з оточуючими».

Після того, як кожен учасник по колу висловить позитивну оцінку своїх індивідуальних можливостей, здібностей, тренер продовжує інформаційне повідомлення та ознайомлює з техніками «боротьби» з негативними думками.

4 техніки «боротьби» з негативними думками**1. «Відрізати, відкинути»**

Дана техніка може застосовуватися для роботи з різними негативними думками. Як тільки Ви відчуєте, що в душу «закралась» подібна думка - негайно «відріжте її і відкиньте». При цьому зробіть різкий «відрізаючий» жест лівою рукою і уявіть, як Ви відрізаєте і відкидаєте цю думку. Після цього жесту продовжуйте займатися візуалізацією: тобто помістіть на місце видаленої негативної думки іншу, позитивну.

2. «Ярлик»

Якщо в голову прийшла негативна думка, слід подумки відсторонитися від неї і спостерігати за нею зі сторони. Але не дозволяйте, щоб ця думка заволоділа Вами. Деякі вважають, що дія цієї техніки підсилюється, якщо Ви уявите, що не просто «витягли» негативну думку назовні, але і здійснили в уяві певні дії над нею (наприклад, побризкали фарбою із балончика) і спостерігаєте зі сторони.

Пам'ятайте! Негативні думки мають владу над Вами тільки в тому випадку, якщо Ви реагуєте на них страхом, тривогою. Вони отримують силу від Вас. Як тільки Ви перестаєте реагувати на них, вони втрачають свою владу. Скажіть собі: «Це всього лише негативна думка».

За даними спеціалістів з даного питання (Д. Кехо та інш.) ця техніка допомагає на 75% (а це немало).

3. «Перебільшення».

Як тільки у Вас з'явиться негативна думка, слід перебільшити її до абсурду, зробіть її смішною.

4. «Визнання власних переваг».

Допомагає за умови надмірної самокритичності. Слід усвідомити, що Ви, як і інші люди, не можете і не повинні бути досконалими. Але Ви

достатньо хороша людина, щоб жити, радіти і бути успішним (-ною).

Наприкінці тренер робить висновок про широкі можливості кожної людини впливати на психоемоційний стан за допомогою різних способів та прийомів саморегуляції.

До уваги тренера!

За відсутності можливості застосувати ММП рекомендується розмістити інформацію щодо способів саморегуляції на фліп-чарті (ватмані).

Чергування інформації та міні-вправ сприяє досягненню ефективності засвоєння прийомів саморегуляції.

За необхідності тренер може приймати участь у виконанні вправ.

Результати проведеного соціологічного опитування співробітників УВП щодо прийомів зняття психоемоційної напруги можуть бути використані перед початком інформаційного повідомлення з метою підвищення мотивації учасників до даної теми.

Тренер звертає увагу на додаток 15, в якому представлені вправи на саморегуляцію.

18. Вправа «Оберіг» (15хв.)

Мета: створення сприятливої атмосфери в групі для подальшої роботи, активізація учасників тренінгу.

Хід вправи:

Тренер повідомляє учасникам: «В давні часи у слов'янських народів існували повір'я про те, що людей та їх оселі захищають «добрі духи» - оберіги. Зараз ми попрацюємо в групах та спробуємо створити власний оберіг».

Тренер об'єднує учасників в 2 групи та пропонує уявити та намалювати оберіг групи. Коли він буде зображений, можна звернутися з якимось проханням (допомога в реалізації певних цілей в майбутньому; захист від проблемних ситуацій тощо).

Потім кожна група презентує власний оберіг та аргументує вибір. Під час презентації необхідно акцентувати увагу на зображенні деталі та вказати, чим цей оберіг Вам допоможе на життєвому шляху.

Запитання для обговорення:

- Які думки і почуття викликали у Вас плакати із зображенням оберігу?

До уваги тренера!

Під час виконання вправи важливо сприяти настрою зацікавленості та творчого підходу кожного учасника.

Вправа має проєктивний характер, оскільки через узагальнений образ можемо дізнатися про ситуації, які викликають у членів групи побоювання та якого захисту вони потребують.

В ході обговорення тренер може звернути увагу учасників на доцільність спрямованості людини у майбутнє, корисність постановки мети та здійснення зусиль для її реалізації.

19. Рольова гра «Сім'я» (45 хв.)

Мета: аналіз життєвих ситуацій з позицій членів сім'ї співробітника УВП, отримання зворотного зв'язку; розширення можливостей вирішення сімейних конфліктів.

Хід вправи:

Тренер об'єднує учасників в 2-3 групи та пропонує пригадати ситуації з власного життєвого досвіду, в яких виникали непорозуміння з членами сім'ї внаслідок особливостей професійної діяльності (або професійної деформації).

Слово тренера: «Завдання для учасників - проаналізуйте ситуацію та програйте її в групах. Один учасник отримує роль співробітника, інший - члена його сім'ї (дружини, чоловіка, сестри тощо). Гравець - співробітник повинен пояснити сутність конфліктної ситуації. Інший гравець повинен показати уявну поведінку члена сім'ї в даній ситуації, власне бачення, виходячи з життєвого досвіду (наприклад: «Якби я повів себе в даній ситуації на місці близької людини - дружини, чоловіка, сестри тощо»). Після цього група знаходить шляхи позитивного вирішення цієї ситуації та програє їх.

Запитання для обговорення:

- Які емоції викликали розіграні учасниками ситуації?
- Як Ви себе відчували в ролі члена сім'ї? Які відчуття здалися Вам дуже важливими?
- Чи вдалося Вам відчувати себе на місці близької людини (питання для учасника, який грав цю роль).
- Які помилки були показані в ході демонстрації?
- Як Ви вважаєте, які із запропонованих шляхів вирішення сімейних конфліктів є дієвими та прийнятні для Вас?
- Які комунікативні вміння та навички Ви розвивали в ході гри?

До уваги тренера!

Дана вправа дає можливість співробітникам поглянути на проблемні ситуації очима іншої людини (члена сім'ї).

Під час виконання даної вправи необхідно звернути увагу учасників на доцільність використання отриманих під час попереднього дня знань щодо причин та умов виникнення професійної деформації, шляхів її подолання.

Група самостійно обирає гравців. Тренер заохочує учасників до активної роботи.

Тренер повинен володіти знаннями про особливості професійної діяльності (професійної деформації) співробітника УВП.

Тренеру перед початком (або в кінці) гри доцільно акцентувати увагу на результатах соціологічного дослідження. Співробітники вказали на проведення часу в колі сім'ї як основний спосіб боротьби із стресом (найбільша кількість виборів - 631 із 1032 опитаних). Відмітимо, що значимість потреби проводити час у колі сім'ї підтверджує і той факт, що на питання «Чи задоволені Ви взаємовідносинами з членами сім'ї?» переважна більшість (91%) респондентів відповіли ствердливо. Високим є також рівень задоволеності взаємовідносинами з друзями (відповідь «так, повністю задоволені» дало 58,8% та «скоріше так» 19,4%). Наведення даних результатів буде сприяти розумінню того, що сім'я та найближче оточення є фактором попередження виникнення професійної деформації. Тому нормалізація сімейних взаємовідносин є важливим кроком у вирішенні даної проблеми.

20. Вправа «10 заповідей для співробітника» (25 хв.)

Мета: сприяти формуванню у співробітників власної відповідальності за попередження виникнення професійної деформації, актуалізувати власну позицію учасників до проблеми профілактика професійної деформації.

Хід вправи:

Тренер пропонує учасникам тренінгу скласти власні заповіді протягом 5-7 хвилин, дотримання яких забезпечить профілактику професійної деформації. Після закінчення роботи тренер пропонує одному із учасників назвати сформульовані ним заповіді і записує їх на фліп-чарті. Інші учасники доповнюють цей перелік.

Потім тренер радить учасникам обговорити всі заповіді у «великому колі» та залишити 10 із тих, з якими погоджуються всі учасники.

До уваги тренера!

На початку вправи тренер запитує в учасників: «Що таке заповідь?».

Всі думки учасників записуються тренером на фліп-чарті.

Варіантом проведення вправи є почергове ознайомлення із виробленими заповідями всіх учасників. При цьому підкреслюються схожі із них, а також найбільш цікаві.

Наприкінці виконання вправи тренер може запропонувати провести голосування (влюбій зручній для нього формі) з метою визначення схожості поглядів.

Під час обговорення пропозицій до загального переліку заповідей профілактики професійної деформації, необхідно привернути увагу учасників до того, що кожна з них має бути аргументована. Слід формулювати і записувати заповіді як норму поведінки.

21. Вправа «Дух групи» (15хв.)

Мета: діагностика тренінгової групи з метою аналізу динаміки внутрішньо групових процесів.

Хід вправи:

Доброволець з числа учасників лягає на великий аркуш паперу, інший обводить фігуру по контуру. На листі з'являється фігура людини - дух групи. Тренер пропонує написати:

- свої відчуття, які виникали протягом роботи 2-х днів тренінгу;
- якості, які допомагали (перешкоджали, заважали) виконувати вправи та завдання;
- риси (позитивні та негативні), які проявилися під час роботи;
- чого не вистачало або що було недостатнім для більш ефективної роботи.

Після закінчення роботи учасники розміщують малюнок на стіні тренінгової кімнати.

Тренер дякує учасникам за активну роботу.

До уваги тренера!

Виконання даної вправи важливо та корисно з точки зору діагностики стадій розвитку тренінгової групи (знайомство, створення позитивного психологічного мікроклімату, стадія конфронтації, стадія конструктивної роботи, завершення, рефлексія).

Стадії розвитку групи - один із елементів групової динаміки. Групова динаміка - дисципліна, яка вивчає позитивні і негативні сили, які діють в групі (К. Левін). В сучасному розумінні групова динаміка – це розвиток взаємовідносин між учасниками, сукупність всіх процесів, які відбуваються по мірі розвитку та зміни групи. Складові групової динаміки – довіра та групова згуртованість.

Якості (риси, особливості поведінки), які є позитивні - вписуються всередині фігури, а негативні - ззовні.

За тренером залишається право вносити зміни в хід виконання вправи.

22. Підведення підсумків роботи «Мої думки» (20 хв.)

Після закінчення роботи над малюнком тренер пропонує висловити свої враження від роботи сьогоднішнього дня (або двох днів). Можна просто по черзі вказати про свої емоції та враження, про інформаційну наповненість, сказати комплімент, висловити побажання учасникам і тренеру.

До уваги тренера!

Тренер самостійно обирає форму проведення роботи з метою отримання зворотного зв'язку.

Як варіант: продовжити речення - «Сьогодні я зрозумів (-ла)», «Я хотів (-ла) би...», «Я відчуваю...», «Я вважаю, що...».

Глосарій

Професійна деформація – це комплекс специфічних взаємопов'язаних змін особистості, що виникають внаслідок негативних особливостей професійної діяльності протягом певного, як правило, тривалого періоду часу.

Причини професійної деформації – чинники, які сприяють її виникненню та розвитку у персоналу.

Об'єктивні причини професійної деформації – недоліки у діяльності УВП, які об'єктивно сприяють виникненню та розвитку професійної деформації у персоналу.

Організаційні причини професійної деформації - об'єктивні причини професійної деформації, пов'язані із неефективним професійним відбором кандидатів на посади та незадовільним рівнем професійної підготовки, нечіткими критеріями ефективності роботи, слабкою мотивацією до підвищення професійного рівня.

Соціально-виховні причини професійної деформації - об'єктивні причини професійної деформації, пов'язані із недоліками у соціально-виховній роботі з персоналом (переважання неконструктивної критики та стягнень).

Юридичні причини професійної деформації - об'єктивні причини професійної деформації, пов'язані із недоліками у законодавстві, детальною нормативною регламентацією професійної діяльності.

Соціально-економічні причини професійної деформації - об'єктивні причини професійної деформації, пов'язані із незадовільними умовами та оплатою праці, слабкою матеріально-технічною базою.

Соціально-психологічні причини професійної деформації- об'єктивні причини професійної деформації, пов'язані із низьким соціальним статусом персоналу УВП, конфліктністю відносин між працівниками та засудженими та між самими працівниками, непрестижністю професії, негативним морально-психологічним кліматом у колективі, жорстким контролем та авторитарним стилем керівництва, негативним впливом з боку засуджених.

Причини професійної деформації, пов'язані з умовами діяльності - об'єктивні причини професійної деформації, пов'язані із наявністю

у персоналу владних повноважень, роботою в колективі, підвищеною відповідальністю, фізичними та психічними перевантаженнями, стресами, необхідністю роботи із деформованими особистостями, ненормованим робочим днем, нестабільним графіком роботи, можливістю виникнення екстремальних ситуацій, ризиком, відсутністю позитивних вражень, необхідність виконувати додаткові обов'язки.

Суб'єктивні причини професійної деформації – особистісні особливості персоналу УВП, які суб'єктивно сприяють виникненню та розвитку у них професійної деформації.

Індивідуально-психологічні причини професійної деформації - суб'єктивні причини професійної деформації, пов'язані із деформованими індивідуально-психологічними особливостями персоналу: стереотипне негативне сприйняття персоналу та засуджених, низький інтелект, слабо розвинена мова, переважання негативних емоцій, почуттів та станів, слабка воля, загострені негативні риси характеру (підозрілість, жорстокість, брутальність, цинізм, невірноваженість, самовпевненість, конфліктність), відсутність комунікативних та організаторських здібностей, незначний життєвий та професійний досвід, негативна спрямованість (переконання, ідеали, цінності, інтереси та потреби), неадекватно завищена самооцінка та рівень вимог, низький професіональний, загальнокультурний, освітній, моральний рівень, який працівник не бажає підвищувати.

Соціально-психологічні причини професійної деформації - суб'єктивні причини професійної деформації, пов'язані із деформованими соціально-психологічними особливостями персоналу: соціально-психологічна дезадаптація, відсутність мотивації (розчарування в професії), правовий нігілізм (почуття безкарності), безініціативність, бюрократизм, конформізм, консерватизм, шаблонність мислення та дій, позитивне ставлення до субкультури засуджених.

Ознаки професійної деформації – зовнішні та внутрішні прояви професійної деформації, які можуть свідчити про її рівень у персоналу.

Зовнішні ознаки професійної деформації – ознаки професійної деформації, які проявляються у зовнішній поведінці персоналу: вживання жаргонних, нецензурних та образливих слів, переймання деяких звичаїв та традицій засуджених (вживання «чифіру», жести та міміка засуджених), перенесення стилю професійного спілкування

на сторонніх осіб (диктування вимог тощо), байдужість до проблем засуджених, негативне ставлення до них, зловживання владою, немотивоване застосування спецзасобів та фізичної сили, приниження честі та гідності засуджених та працівників, зловживання алкоголем та тютюном, негативне ставлення до служби та персоналу, низька культура спілкування, конфлікти, інтриги, плітки та чутки, корупційні дії, порушення дисципліни, вступ у заборонені зв'язки із засудженими та їх родичами, консерватизм (небажання змін звичних стереотипів), відсутність ініціативи та творчості у виконанні службових завдань, бюрократизм, формалізм, шаблонні дії, відомчість та місництво, упередженість та тенденційність, безініціативність, професійний егоцентризм (мій відділ – найважливіший), «кругова порука», негативні традиції та звичаї в колективі (орієнтація на вузькогрупові інтереси), конфліктуючі групи у колективі.

Внутрішні ознаки професійної деформації – ознаки професійної деформації, які проявляються у психіці персоналу: стереотипне негативне сприйняття засуджених, зниження інтелекту, переваження негативних емоцій, почуттів та станів, загострення негативних рис характеру (підозрілість, жорстокість, брутальність, цинізм, неврівноваженість, самовпевненість, конфліктність, підозрілість, користолобність), небажання розвивати комунікативні та організаторські здібності, негативні зміни у спрямованості (формування негативної або кримінальної спрямованості, примітивні інтереси та потреби), зміна самооцінки у бік неадекватного завищення або заниження, почуття непогрішимості, небажання підвищувати свій професійний, загальнокультурний, освітній, моральний рівень, соціально-психологічна дезадаптація (тривожність, невпевненість у собі), відсутність мотивації (розчарування в професії), правовий нігілізм (почуття безкарності), позитивне ставлення до субкультури засуджених, сприйняття людини не як особистості, а як носія певної соціальної ролі («злочинець», «наглядач»), зниження пильності, обережності («звикання до ризику»), байдужість до проблем засуджених, негативне ставлення до них, негативне ставлення до служби та колег.

Напрямки роботи щодо зниженню ризику професійної деформації – комплексні заходи, які проводяться з персоналом УВП з метою діагностики, профілактики та попередження його професійної деформації.
Діагностика професійної деформації – збір, узагальнення та аналіз ін-

формації про схильність персоналу до професійної деформації, визначення з них найбільш небезпечних з точки зору схильності до професійної деформації категорій.

Методи діагностики ПД – методи, за допомогою яких здійснюється збір, узагальнення та аналіз інформації про схильність персоналу до професійної деформації, визначення з них найбільш небезпечних з точки зору схильності до професійної деформації категорій (спостереження, експеримент, узагальнення незалежних характеристик, аналіз поведінки, аналіз документації, анкетування, інтерв'ювання, тестування).

Профілактика професійної деформації – комплекс адміністративно-організаційних, відновлювально-реабілітаційних та психолого-педагогічних заходів, спрямованих на запобігання умов та причин, що сприяють виникненню та розвитку професійної деформації персоналу.

Інші визначення:

Профілактика професійної деформації – комплекс адміністративно-правових, психолого-педагогічних та організаційно-економічних заходів, спрямованих на виявлення та нейтралізацію умов та причин, що сприяють виникненню та розвитку професійної деформації персоналу.

Профілактика професійної деформації – комплекс юридичних, психологічних, педагогічних, соціально-економічних та медичних заходів, спрямованих на створення нормального морально-психологічного мікроклімату в колективі працівників.

Профілактика професійної деформації – комплекс індивідуальних та групових заходів, спрямованих на недопущення виникнення та розвитку професійної деформації серед персоналу.

Попередження професійної деформації – комплекс адміністративно-організаційних, відновлювально-реабілітаційних та психолого-педагогічних заходів, які вживаються у випадку конкретних проявів професійної деформації та несуть характер термінового визначення і усунення чинників, які підвищують ризик професійної деформації персоналу.

Адміністративно-організаційні шляхи профілактики та попередження професійної деформації – комплекс адміністративно-організаційних заходів, спрямованих на запобігання умов та причин, що сприяють виникненню та розвитку професійної деформації персоналу, а також ті, які вживаються у випадку конкретних проявів професійної

деформації та носять характер термінового визначення і усунення чинників, які підвищують ризик професійної деформації персоналу: зменшення інтенсивності контактів між персоналом та між персоналом та засудженими, тимчасове “виключенням” працівника з професійного середовища (надання відпусток, відгулів), періодичні заміни умов праці працівника, створення умов для службового просування, ініціативи та творчості, своєчасне вирішення житлово-побутових проблем тощо, закріплення за новоприбулим працівником наставника.

Відновлювально-реабілітаційні шляхи профілактики та попередження професійної деформації – комплекс відновлювально-реабілітаційних заходів, спрямованих на запобігання умов та причин, що сприяють виникненню та розвитку професійної деформації персоналу, а також ті, які вживаються у випадку конкретних проявів професійної деформації та носять характер термінового визначення і усунення чинників, які підвищують ризик професійної деформації персоналу: відновлення та зміцнення психічного потенціалу персоналу, підтримання їх працездатності (санаторно-курортне лікування, регулярні заняття спортом, виїзди на відпочинок).

Психолого-педагогічні шляхи профілактики та попередження професійної деформації – комплекс психолого-педагогічних заходів, спрямованих на запобігання умов та причин, що сприяють виникненню та розвитку професійної деформації персоналу, а також ті, які вживаються у випадку конкретних проявів професійної деформації та носять характер термінового визначення і усунення чинників, які підвищують ризик професійної деформації персоналу: формування та розвиток психологічної стійкості та інших рис, що блокують професійну деформацію шляхом впливу на психіку (психологічна робота з персоналом, стимулювання персоналу до професійного та особистісного зростання, пропаганда педагогіки співробітництва та відповідного стилю взаємодії із засудженими), сприяння підвищенню рівня психологічного розвитку службового колективу, створення у ньому позитивних традицій, цілеспрямована виховна робота з персоналом.

Навчання персоналу особливостям діагностики, профілактики та попередження професійної деформації – оволодіння персоналом УВП теоретичними знаннями та професійними навичками щодо діагностики проявів професійної деформації та реалізації заходів профілактики

і попередження професійної деформації персоналу (в рамках школи психолого-педагогічної майстерності персоналу СПС, для усього персоналу – психологічна підготовка в рамках службової підготовки, первинної підготовки та підвищення кваліфікації, самоосвіти).

Емоційне вигорання (синдром емоційного вигорання) – стійка стресова реакція, яка виникає внаслідок тривалих професійних стресів, процес поступової втрати психічної енергії, який проявляється в симптомах емоційного та розумового виснаження, фізичної втоми, особистісної відчуженості, зниження задоволення від виконуваної роботи.

Стрес – напружений стан організму у певній ситуації, яка сприймається як загрозна.

Ризик – діяльність з невизначеним результатом.

Екстремальна ситуація – ситуація, яка загрожує життю та здоров'ю людини.

Додаток 1

**Результати проведеного соціологічного опитування
співробітників ДКВСУ**

Досить цікавим виявилось порівняння відповідей чоловіків і жінок на питання «Хто, на Вашу думку, більше піддається професійній деформації під час роботи в УВП: чоловіки чи жінки?» (всього респондентів 1032, отримано відповідей 1019). Варіант відповіді «це не залежить від статі» вибрала переважна більшість як чоловіків, так і жінок (відповідно 62% від загальної кількості відповідей чоловіків і 70% від загальної кількості відповідей жінок). У решті відповідей як чоловіків, так і жінок (хоч і з незначною перевагою), але вказується на те, що саме чоловіки в більшій мірі піддаються професійній деформації.

Розподіл відповідей чоловіків і жінок на питання «Хто, на Вашу думку, більше піддається професійній деформації під час роботи в УВП: чоловіки чи жінки?» (у відсотках %)

	чоловіки	жінки	це не залежить від статі
чоловіки	29	9	62
жінки	16	14	70

У респондентів різного віку відповідь «так» значно переважала над відповідями «ні» і «важко відповісти», що дає підстави зробити припущення про вплив умов праці та специфіки діяльності в УВП на співробітників незалежно від їх віку.

Розподіл відповідей респондентів різного віку на питання «Як Ви вважаєте, чи існує у персоналі УВП професійна деформація?» (у відсотках %)

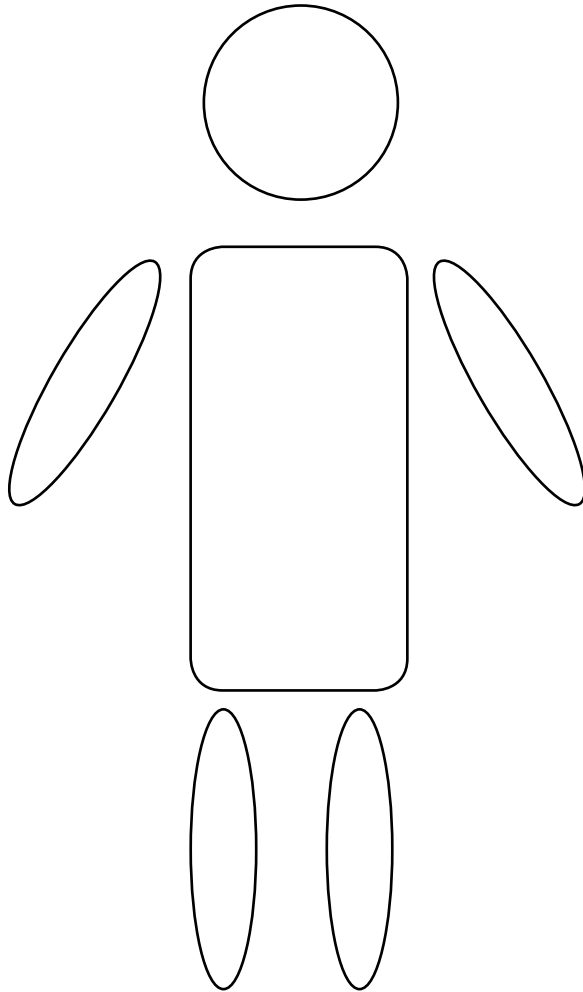
вік	так	ні	важко відповісти
від 20 років до 29 років	66,7	7,8	25,5
від 30 років до 39 років	71,1	6,5	22,3
від 40 років до 49 років	70,3	3,9	25,8
від 50 років і більше	40,0	20,0	40,0

Не менш цікавими є результати порівняння відповідей співробітників різного віку на питання «Як Ви вважаєте, чи існує у персоналі УВП професійна деформація?» (всього респондентів 1032, отримано відповідей 1026). Особливої уваги заслуговує той факт, що 68% (702 особи) респондентів на дане питання відповіли «так» і тільки 7% (72 особи) заперечили її існування. 25% (252 особи) обрали варіант відповіді «важко відповісти».

Зазначимо, що із збільшенням терміну роботи збільшується кількість відповідей, які підтверджують існування професійної деформації у персоналі УВП. Так, з терміном роботи до 1 року 12% (82 співробітники) визнають факт існування професійної деформації; з терміном роботи 1 - 3 роки - 16 % (116 співробітників); з терміном роботи 3 - 5 років - 17% (122 співробітники); з терміном роботи 5- 10 років - 22% (153 співробітники); з терміном роботи 10 - 15 років - 24% (168 співробітників).

Додаток 2

Роздатковий матеріал до вправи «Бінго»



Додаток 3

Правила тренінгової групи

Правила групи включають в себе декілька пунктів, в яких визначається, що в рамках тренінгу припустимо, а що ні. Таким чином, норми виступають в якості регулятора поведінки та взаємодії учасників. Це створює основу для створення безпечного простору. Безпечний простір, в свою чергу, необхідний для формування в групі атмосфери довіри, взаємного інтересу і можливості саморозкриття учасників. Правила групи приймаються учасниками на самому початку тренінгу. В структурованих групах з чітко визначеними цілями, зазвичай правила задає тренер, учасникам пропонується доповнити уявлення про перелік.

Правила можуть стосуватися:

1. активності учасників (наприклад, обов'язковості для кожного виконання вправ);
2. часових аспектів роботи (заборона на запізнення), правил поведінки (не говорити про присутніх в третій особі);
3. прав учасників (про що не говорити, прохати допомоги у групі).

Іноді за порушення норм призначаються санкції, які частіше всього носять гумористичний характер і сприяють розвитку необхідних навичок і групової згуртованості (наприклад: особа, яка запізнилася, повинна зробити всім учасникам комплімент).

Ірина Куртикова, Калерія Лаврова, Всеволод Ли. Тренінг: керівництво к дійствію. Теорія и практика - М., 2005. - 240 с. - с.12

Стандартні правила Правила роботи в групі

Правило	Тлумачення
Цінування часу	За будь-якої програми тренінгу завжди існує ліміт часу. Всім учасникам потрібно бути уважними, не відволікатися від теми обговорення, прагнути дотримуватися регламенту, говорити згідно з темою та без відволікань, висловлювати свою думку коротко й чітко.
Ввічливість	Сприяє створенню позитивної атмосфери взаємної поваги, а також збереженню часу. Учасники, поважаючи себе та інших, мають говорити по черзі, не перебивати один одного, пам'ятаючи, що думка кожного цінна і необхідна для поповнення спільної скарбнички групового досвіду.

Позитивність	Учасникам завжди краще висловлювати позитивні ідеї, здійснювати позитивні дії, ніж ініціювати негативні прояви - це непродуктивно, заважає досягненню мети тренінгу.
Говорити від свого імені	Вислови на зразок “Всі так думають ” не несуть конкретної інформації, найчастіше не відповідають дійсності, і як правило, потребують багато часу для підтвердження чи спростування. Тому їх застосування на тренінгу вважається помилкою. Слід користуватися “Я- висловлюваннями ” (“Я вважаю ”, “Я так думаю ”, На мій погляд ” тощо). Якщо потрібно навести не власну думку чи інформацію, потрібно послатися на конкретне джерело (людину, документ, книгу, статтю тощо).
Правило додавання	Нові вислови, думки додаються до тих, що були оприлюднені раніше, але не заперечують, не спростовують, не нівелюють їх. На одне запитання може бути багато різних відповідей, і кожний має право на власну думку та її висловлювання. Виняток становлять лише такі, які не стосуються теми тренінгу або принижують людську гідність (дискримінують когось за ознаками статі, національності, релігійних переконань, зовнішності, віку тощо).
Правило добровільної активності	Якщо для виконання якогось завдання тренеру потрібна особлива участь когось із учасників, присутні мають право пропонувати лише свою кандидатуру. Визначення міри власної активності в тренінгу є абсолютним незаперечним правом кожного члена групи.
Конфіденційність	Всі учасники зобов’язуються у власних інтересах залишати в своєму колі і не виносити за його межі інформацію особистого характеру, яка може бути оприлюднена учасниками про себе в ході тренінгу.
Правило “СТОП”	Дає можливість будь-якому учаснику не виконати якусь тренінгову дію (пропустити хід ”) без додаткових пояснень причин цього.
Правило підведеної руки	Сигнал про наявність повідомлення учасник подає лише мовчки, підводячи руку вгору.
Зворотній зв’язок	Зворотний зв’язок – це висловлювання учасників щодо своїх міркувань стосовно сенсу та способів вирішення завдань, власного стилю навчальної діяльності, пошуку ефективних шляхів вирішення проблем тощо. Такі висловлювання дають можливість учасникам пізнавати унікальний досвід інших людей, бачити себе їхніми очима. Тренер має стежити, щоб висловлювання були <i>описовими</i> , а не <i>оцінювальними</i> ; <i>конструктивними</i> , мали <i>позитивну</i> спрямованість, не містили <i>негативних</i> вказівок тощо. За необхідності тренер повинен вирівнювати ситуації”, коригуючи висловлювання учасників, змінюючи акценти, наголошуючи на позитиві й конструктивні. Зворотний зв’язок здійснюється безпосередньо по ходу обговорення теми, виконання вправи чи завдання.

Матеріали інформаційного повідомлення «Професійна деформація»

Професійна деформація походить від латинського «deformatio», що в перекладі означає «викривлення», має, несумнівно, негативний відтінок.

Професійна деформація - це прояви у особистості під впливом деяких особливостей професійної діяльності таких психологічних змін, які починають негативно впливати на здійснення цієї діяльності і на психологічну структуру самої особистості.

Професійна деформація - набуття таких якостей, навичок та схильностей, які негативно впливають на вирішення поставлених перед співробітником задач.

Професійна деформація - це зміна професійних можливостей та особистісних характеристик співробітника в негативну сторону під впливом умов та досвіду професійної діяльності.

Професійна деформація - змінений особистісний шлях розвитку, який відхиляється від моральних та професійних норм та руйнує цілісність, стійкість особистості, сформованість професійних якостей, знижує рівень її адаптації та ефективність професійного функціонування під впливом змісту професійної діяльності та індивідуально-психологічних особливостей співробітника.

Професійна деформація - викривлення характеру в результаті професійної діяльності, службових та позаслужбових стосунків в колективі, розвиток в духовному світі співробітника УВП негативних морально-психологічних якостей.

Деформація особистості професійна - зміна якостей особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, способів поведінки та спілкування), які настають під впливом тривалого виконання професійної діяльності.

Професійні деформації - це зміни сталої структури діяльності та особистості, які негативно впливають на продуктивність праці та взаємодію з іншими учасниками цього процесу.

Професійні деформації в самому загальному випадку - це порушення вже засвоєних способів діяльності, руйнування сформованих професійних якостей, поява стереотипів професійної поведінки та психологічних бар'єрів при опануванні нових професійних технологій, нової професії або спеціальності.

Професійна деформація являє собою результат викривлення професійних та особистісних якостей співробітника під впливом ряду негативних факторів діяльності та оточуючого середовища.

БЛАНК ЗАВДАННЯ ДО ВПРАВИ «НОВІ СВЯТА»

СІЧЕНЬ _____

ЛЮТИЙ _____

БЕРЕЗЕНЬ _____

КВІТЕНЬ _____

ТРАВЕНЬ _____

ЧЕРВЕНЬ _____

ЛИПЕНЬ _____

СЕРПЕНЬ _____

ВЕРЕСЕНЬ _____

ЖОВТЕНЬ _____

ЛИСТОПАД _____

ГРУДЕНЬ _____

Додаток 6

ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ**Об'єктивні (недоліки у діяльності УВП):**

- організаційні (неефективний профвідбір та профпідготовка, нечіткі критерії ефективності роботи, слабка мотивація);
- соціально-виховні (переважання неконструктивної критики та стягнень);
- юридичні (недоліки у законодавстві, детальна нормативна регламентація);
- соціально-економічні (оплата та умови праці, матеріально-технічна база);
- соціально-психологічні (низький соціальний статус персоналу УВП, конфліктність відносин, низький престиж професії, негативний морально-психологічний клімат у колективі, жорсткий контроль та авторитарний стиль керівництва, негативний вплив з боку засуджених);
- умови діяльності (владні повноваження, робота в колективі, підвищена відповідальність, фізичні та психічні перевантаження, стреси, робота із деформованими особистостями, ненормований робочий день, нестабільний графік роботи, екстремальність, ризик, відсутність позитивних вражень, необхідність виконувати не свої обов'язки).

Суб'єктивні (особистісні особливості персоналу):**1. Індивідуально-психологічні:**

- деформовані психічні процеси (стереотипне сприйняття, низький інтелект, слабо розвинена мова, негативні емоції та почуття, слабка воля);
- негативні психічні стани;
- негативні риси (підозрілість, жорстокість, брутальність, цинізм, неврівноваженість, самовпевненість, конфліктність), та занадто виражені акцентуації характеру;
- відсутність комунікативних та організаторських здібностей;
- незначний життєвий та професійний досвід;
- негативна спрямованість (переконання, ідеали, цінності, інтереси та потреби);
- неадекватно завищена самооцінка та рівень вимог;
- низький професіональний, загальнокультурний, освітній, моральний рівень.

2. Соціально-психологічні:

- соціально-психологічна дезадаптація (тривожність, невпевненість);
- відсутність мотивації (розчарування в професії);
- правовий нігілізм (почуття безкарності);
- безініціативність, бюрократизм, конформізм, консерватизм, шаблонність мислення та дій;
- позитивне ставлення до субкультури засуджених.

**Результати проведеного соціологічного опитування
співробітників ДКВСУ**

Важливим для розуміння причин виникнення у співробітників УВП негативних особистісних новоутворень, які можуть бути ознаками професійної деформації, є аналіз вибору варіантів відповідей респондентів на питання «Як Ви вважаєте, які з чинників присутні у Вашому колективі?» (всього респондентів 1032, отримано відповідей 1017). Так, співробітники 821 раз вказали на низький рівень заробітної плати; 414 разів - на ризик захворіти небезпечними хворобами; 367 разів - надмірне психічне навантаження; 336 разів - постійну напругу та стресові ситуації; 311 разів - понаднормований робочий день; 218 разів - негативний вплив з боку засуджених; 149 разів - несправедливе ставлення з боку керівництва і тільки 80 разів обрали негативний мікроклімат у колективі.

Крім того, однією із причин виникнення професійної деформації є незадоволеність умовами праці (всього респондентів 1032, отримано відповідей 1023). 37% респондентів зазначили, що умови праці їх задовольняють повністю або частково. При цьому 48% констатували, що їх умови праці зовсім не задовольняють або скоріше не задовольняють. Респондентам була дана можливість обрати три варіанти відповіді на питання: «Що б Ви хотіли змінити в умовах Вашої роботи?» (всього респондентів 1032). На вказане питання відповіли 1027 осіб, які 875 разів указували на бажання змінити заробітну плату; 504 - пільги; 463 - матеріально-технічне забезпечення; 228 - графік роботи; 224 - навантаження, яке не відповідає функціональним обов'язкам; 153 - відношення суспільства до професії; 145 - ставлення керівництва; 107 - стиль управління з боку керівництва і тільки 18 разів обрано варіант «нічого не змінювати».

В контексті даної проблеми слід навести результати відповідей на питання: «Чи маєте Ви можливість отримати професійну психологічну допомогу при вирішенні особистісно-професійних проблем?» (всього респондентів 1032, отримано відповідей 1019). Лише менша половина (41%) респондентів на дане питання відповіла позитивно, а 59% респондентів відповіли, що не мають такої можливості. Тому відсутність психологічного супроводу персоналу прискорює виникнення професійної деформації.

Результати проведеного соціологічного опитування співробітників ДКВСУ

Ознаки професійної деформації

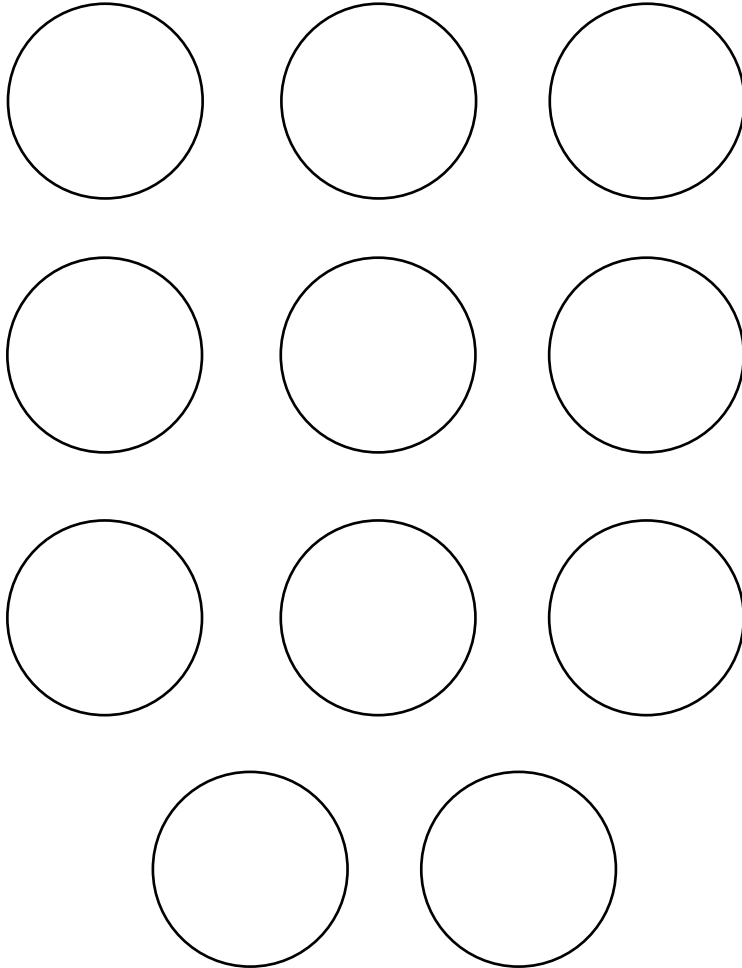
Серед запропонованих респондентам ознак професійної деформації, які з'являються у персоналу за час роботи в колонії, співробітники 638 разів обирали «вживання жаргону» та 122 рази - «вживання «цифіру», що свідчить про їх позитивне ставлення до субкультури засуджених.

Можна припустити, що умови професійної діяльності персоналу УВП можуть обумовлювати виникнення окремих психофізіологічних змін, бо 32% (325 осіб) вказали на порушення сну; 31% респондентів (313 осіб) на появу хвороб, пов'язаних з роботою; 19% (192 особи) - головного болю; 12% (123 особи) - погіршення пам'яті та 9% (94 особи) - погіршення мислення. Специфіка роботи в установах виконання покарань може бути причиною виникнення таких негативних рис та станів як підозрілість до оточуючих, дратівливість та агресивність, про наявність яких респонденти зазначили 349, 398 та 258 разів (відповідно).

Враховуючи, що однією із ознак професійної деформації є збільшення частоти вживання алкоголю та паління, то до запропонованих для вибору ознак професійної деформації співробітників УВП були включені зловживання алкоголем та зловживання тютюном. У своїх відповідях співробітники про зловживання алкоголем зазначили 257 разів і 334 рази - про зловживання тютюном. Досить цікавими є відповіді на питання «Чи стали Ви частіше вживати алкоголь за період роботи в УВП?» (всього респондентів 1032, отримано відповідей 1020). Переважна більшість (79%) опитаних відповіла, що робота в колонії не стала причиною збільшення частоти вживання алкоголю; але 21% респондентів визнали, що за час роботи в установі частота вживання алкоголю збільшилась. Серед співробітників, які палять, 30% таких, що за період роботи в установі почали робити це частіше, 28% палять так, як і раніше; при цьому є і такі, які кинули палити (14%). Виходячи із цих даних, можемо констатувати, що зловживання тютюном і алкоголем як ознаки професійної деформації, притаманні співробітникам УВП, але слід відмітити відсутність тенденції до різкого збільшення вживання алкоголю і тютюну за час роботи в установі виконання покарань.

Додаток 8

ГРА «Як розпорядитись власним життям?»



Додаток 9

Матеріали до вправи «Незакінчені речення»

- Сьогоднішній день дав мені можливість _____
- Протягом дня я відчував (-ла) _____
- Під час тренінгу мені сподобалось _____
- Я відчуваю зараз _____
- Я бажаю учасникам тренінгу _____
- Від завтрашнього дня я очікую _____

Додаток 10

БЛАНК ДЛЯ ВИКОНАННЯ ВПРАВИ

«Особисті риси та якості, які стали виразними за час роботи у мене».

«Особисті риси та якості, які з'являються у колег».

Результати проведеного соціологічного опитування співробітників ДКВСУ щодо вираженості ознак професійної деформації

В процесі роботи в УВП у персоналу загострюються певні особистісні риси характеру. Під час анкетування кожен співробітник виділив особистісні риси, що стали більш виразними за час його роботи в УВП. Серед них підозрілість обирали 396 разів, агресивність - 278, імпульсивність - 176, замкненість - 119, жорстокість - 111, байдужість - 92.

Частота вибору співробітниками особистісних рис, які у них стали більш виразними за час роботи в УВП

	ініціативність	агресивність	відповідальність	жорстокість	імпульсивність	працелюбність	підозрілість	байдужість	справедливість	замкненість
начальники відділень СПС	50	42	109	17	30	36	63	13	63	23
психологи	15	10	27	3	5	10	14	3	16	7
молодший начальницький склад відділу нагляду і безпеки	118	141	296	59	65	70	183	53	194	33
середній і старший начальницький склад відділу нагляду і безпеки	30	20	64	13	12	14	32	7	44	5
працівники оперативного відділу	30	17	47	8	15	13	34	1	36	15
виробничий персонал	54	35	113	8	28	45	42	6	69	22
медичні працівники	16	13	49	3	20	14	26	8	34	13

Особливу увагу хотілося б звернути на наявність у персоналу замкненості, жорстокості та байдужості. Відомо, що зниження рівня особистої участі до проблем інших є одним із головних показників розвитку професійного вигорання, що є проявом професійної деформації. Але опитані вказали не лише на негативні риси та якості, але і на позитивні. Більше того, 707 разів обирали відповідальність, 457 - справедливість,

314 - ініціативність, працелюбність - 202. Позитивним моментом є те, що домінуючими виявились відповідальність та справедливість, що вказує на позитивну спрямованість персоналу.

Тобто, вплив професійної діяльності на особистість співробітників неоднозначний: як негативний (професійна деформація), так і позитивний (формування професіоналізму).



Відповіді респондентів на питання «Які особисті риси та якості у Вас стали більш виразними за час роботи в УВП?» розподілилися наступним чином: відповідальність - 69,2%; справедливість - 44,7%; підозрілість - 38,7%; ініціативність - 30,7%; агресивність - 27,2%; працелюбність - 19,8%; імпульсивність - 17,2%; замкненість - 11,6%; жорстокість - 10,9%; байдужість - 9%.

Відповіді респондентів на питання «Чи вважаєте Ви, що за час роботи у персоналі УВП з'являються»: вживання жаргону в побуті - 63,2%; драгітлівність - 39,4%; підозрілість до оточуючих - 34,6%; зловживання тютюном - 33,1%; порушення сну - 32,2%; хвороби - 31%; агресивність - 25,6%; зловживання алкоголем - 25,5%; головні болі - 19%; нерівноваженість - 17,8%; прагнення до підвищення професійного рівня - 16,6%; байдужість до проблем оточуючих - 15%.



ПОНЯТТЯ «ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ»

ПРОФІЛАКТИКА — система заходів, спрямованих на виявлення, обмеження або нейтралізацію окремих факторів, явищ тощо.

Профілактика професійної деформації - комплекс адміністративно-організаційних, відновлювально-реабілітаційних та психолого-педагогічних заходів, спрямованих на запобігання умов та причин, що сприяють виникненню та розвитку професійної деформації персоналу.

Профілактика професійної деформації - комплекс адміністративно-правових, психолого-педагогічних та організаційно-економічних заходів, спрямованих на виявлення та нейтралізацію умов та причин, що сприяють виникненню та розвитку професійної деформації персоналу.

Профілактика професійної деформації - комплекс юридичних, психологічних, педагогічних, соціально-економічних та медичних заходів, спрямованих на створення нормального морально-психологічного мікроклімату в колективі працівників.

Профілактика професійної деформації - комплекс індивідуальних та групових заходів, спрямованих на недопущення виникнення та розвитку професійної деформації серед персоналу.

Додаток 12

Якості особистості та особливості поведінки, які мінімізують прояви професійної деформації

- любов до людей, оптимізм;
- вміння подивитись на проблему очима іншої людини;
- почуття гумору;
- готовність до спілкування, відкритість;
- сенситивність, емпатія;
- бажання допомогти людям;
- працелюбність;
- мрійливість;
- цілеспрямованість.
-

Якості та особливості поведінки, які збільшують ризик виникнення професійної деформації.

- невпевненість;
- занижена самооцінка;
- несамостійність;
- консервативність;
- стереотипність поведінки та поглядів;
- тривожність;
- неприйняття критики.

Перелік факторів, які перешкоджають професійній деформації:

- широке коло інтересів;
- самоконтроль;
- адекватна самооцінка;
- стриманість;
- твердість характеру в тяжких ситуаціях;
- терпимість;
- цікава робота;
- емпатія;
- чіткість визначення функціональних обов'язків;
- задоволеність графіком та обсягом роботи;
- консультування, додаткова освіта
- підвищення кваліфікації.

Додаток 13

Рекомендації для керівництва УВП в напрямку профілактики професійної деформації

- вдосконалювати систему виховання і навчання, створювати реальну перспективу просування по службі, формувати та підтримувати почуття захищеності, впевненості в корисності і справедливості своєї роботи;
- важливо приділяти увагу такому фактору, як стан здоров'я і фізична підготовленість співробітників, оскільки служба в умовах УВП пов'язана з великою психоемоційною, інтелектуальною та фізичною напругою;
- здійснювати ретельний відбір кадрів із врахуванням ділових та особливо моральних якостей співробітника. При цьому моральність співробітника формується в результаті ефективної роботи керівників всіх рангів та рівнів. Тому моральне виховання міцно створює бар'єр професійній деформації.
- створювати сприятливі, оптимальні умови життя співробітників (матеріально та морально стимулювати);
- виробляти психологічну загартованість до дій в умовах постійної напруги, в екстремальних умовах, а також здійснювати профілактику конфліктів в службовому колективі;
- дбати про нормальну організацію праці, робочого часу співробітників з метою виключення стомлення і психічного перенавантаження.

Додаток 14

Напрямки профілактики професійної деформації.

Напрямки роботи щодо зниженню ризику професійної деформації - комплексні заходи, які проводяться з персоналом УВП з метою діагностики, профілактики та попередження його професійної деформації.

Адміністративно-організаційні шляхи профілактики та попередження професійної деформації - комплекс адміністративно-організаційних заходів, спрямованих на запобігання умов та причин, що сприяють виникненню та розвитку професійної деформації персоналу, а також ті, які вживаються у випадку конкретних проявів професійної деформації та носять характер термінового визначення і усунення чинників, які підвищують ризик професійної деформації персоналу: зменшення інтенсивності контактів між персоналом та між персоналом та засудженими, тимчасове “виключенням” працівника з професійного середовища (надання відпусток, відгулів), періодичні заміни умов праці працівника, створення умов для службового просування, ініціативи та творчості, своєчасне вирішення житлово-побутових проблем тощо, закріплення за новоприбулим працівником наставника.

Відновлювально-реабілітаційні шляхи профілактики та попередження професійної деформації - комплекс відновлювально-реабілітаційних заходів, спрямованих на запобігання умов та причин, що сприяють виникненню та розвитку професійної деформації персоналу, а також ті, які вживаються у випадку конкретних проявів професійної деформації та носять характер термінового визначення і усунення чинників, які підвищують ризик професійної деформації персоналу: відновлення та зміцнення психічного потенціалу персоналу, підтримання їх працездатності (санаторно-курортне лікування, регулярні заняття спортом, виїзди на відпочинок).

Психолого-педагогічні шляхи профілактики та попередження професійної деформації - комплекс психолого-педагогічних заходів, спрямованих на запобігання умов та причин, що сприяють виникненню та розвитку професійної деформації персоналу, а також ті, які вживаються у випадку конкретних проявів професійної деформації та носять характер термінового визначення і усунення чинників, які підвищують ризик професійної деформації персоналу: формування

та розвиток психологічної стійкості та інших рис, що блокують професійну деформацію шляхом впливу на психіку (психологічна робота з персоналом, стимулювання персоналу до професійного та особистісного зростання, пропаганда педагогіки співробітництва та відповідного стилю взаємодії із засудженими), сприяння підвищенню рівня психологічного розвитку службового колективу, створення у ньому позитивних традицій, цілеспрямована виховна робота з персоналом.

Шляхи подолання професійної деформації:

1. Адміністративно-організаційні:
 - зменшення інтенсивності контактів між персоналом та між персоналом та засудженими;
 - тимчасове “виключення” співробітника з професійного середовища (надання відпусток, відгулів),
 - періодичні заміни умов праці працівника,
 - створення умов для службового просування, ініціативи та творчості;
 - своєчасне вирішення житлово-побутових проблем тощо
 - закріплення за новоприбулим працівником наставника
2. Відновлювально-реабілітаційні:
 - відновлення та зміцнення психічного потенціалу співробітника,
 - підтримання його працездатності (санаторно-курортне лікування, регулярні заняття спортом, виїзди на відпочинок та ін.);
3. Психолого-педагогічні:
 - формування та розвиток психологічної стійкості та інших рис, що блокують професійну деформацію шляхом впливу на психіку (психокорекційні бесіди психолога зі співробітниками, проведення сеансів регуляції та саморегуляції загального психічного стану, професійної поведінки, психологічне стимулювання працівника до професійного зростання, пропаганда педагогіки співробітництва та відповідного стилю взаємодії з засудженими тощо).
 - діагностика при прийомі на службу особистої схильності до деформації і співставлення з коефіцієнтом деформуючого впливу майбутньої діяльності;
 - періодична перевірка працівників з метою встановлення рівня деформації та внесення індивідуальних коректив;

- послідовне психологічне супроводження, індивідуальні консультації працівників та осіб їхнього найближчого соціального кола;
- проведення на базі кабінетів психологічної релаксації сеансів ауто-тренінгу, соціально-психологічного тренінгу;
- сприяння підвищенню рівня психологічного розвитку службового колективу, створення у ньому позитивних традицій.
- цілеспрямована виховна робота з персоналом (наказ ДДУ №196)

Результати проведеного соціологічного опитування співробітників ДКВСУ щодо визначення шляхів профілактики професійної деформації

Виявити потреби персоналу у заходах по запобіганню виникнення і розвитку професійної деформації значною мірою допомогли відповіді респондентів на питання «Що, на Вашу думку, найбільше сприяє профілактиці професійної деформації персоналу УВП?» (всього респондентів 1032, отримано відповідей 1010). Серед запропонованих варіантів відповіді респонденти 746 разів обирали «оздоровлення, санаторно-курортне лікування»; 672 - «пільговий вихід на пенсію»; 565 - тимчасове «виключення» з професійного середовища (надання відпустки, відгулу тощо); 198 - «введення посади психолога по роботі з персоналом з метою відновлення та зміцнення психічного потенціалу співробітника»; 184 - «періодична заміна умов праці»; 130 - «діагностику при прийомі на службу»; 99 - «закріплення за новоприбулим працівником наставника»; 96 - «періодичну перевірку з метою встановлення рівня професійної деформації».



Для подолання негативних ознак професійної деформації та з метою профілактики цього явища серед співробітників УВП важливим є врахування думки останніх з приводу даної проблеми. Так, на питання «Які, на Вашу думку, існують шляхи подолання професійної деформації у працівників УВП?» (всього респондентів 1032, отримано відповідей 630) респонденти вказали на:

- повернення пільг (в оплаті комунальних послуг, безкоштовний проїзд) - 173;
- можливість санаторно-курортного лікування та медичного обслуговування -169 разів;
- збільшення заробітної плати - 117 разів;
- збільшення терміну відпустки - 52;
- надання «відгулів» - 48;
- пільговий вихід на пенсію - 37;
- введення посади психолога по роботі з особовим складом - 29;
- зміну умов професійної діяльності (зменшення навантаження, відповідність виконуваної роботи посадовим обов'язкам, зміна режиму роботи, зменшення кількості ув'язнених у відділеннях, дотримання нормування робочого часу) - 27;
- проведення психологічної роботи по зміцненню професійного та психологічного потенціалу співробітників - 24;
- увагу до проблем персоналу з боку керівництва -22;
- спілкування у колі сім'ї, друзів - 21;
- здоровий спосіб життя - 19;
- підвищення престижу професії - 19;
- діагностику при прийомі на роботу на предмет професійної придатності -16;
- увагу до проблем ДКВСУ з боку держави – 12
- можливість зайнятися самоосвітою -10;
- зміну ставлення суспільства до персоналу ДКВСУ - 9;
- забезпечення житлом - 6;
- заснування позитивних традицій у колективі - 5;
- проведення культурно-масових заходів - 5;
- курси підвищення кваліфікації - 3;
- участь у тренінгах, просвітницькій роботі - 3;
- службову підготовку - 2;
- наставництво - 1.

Додаток 15

**Результати проведеного соціологічного опитування
співробітників ДКВСУ щодо прийомів зняття
психоемоційної напруги**

Всього 1032 респонденти, отримано відповідей 1027.

Більшість вказали на те, що в цілому володіють прийомами зняття психологічної напруги (так, володіють - 26,5%, швидше так, ніж ні – 26,8%), але майже половина співробітників не володіють такими прийомами (швидше ні, ніж так - 21,4%; ні, не володіють - 25,3%).



Аналіз відповідей на питання «Як Ви знімаєте стрес від роботи?» (всього респондентів 1032, отримано відповідей 1024) показав, що основним способом боротьби із стресом є проведення часу в колі сім'ї (такий варіант обирали 631 раз). «Перегляд телепередач» обирали 588 разів; «сон» - 529; «заняття спортом» - 304; «читання літератури» - 230; «комп'ютерні ігри» - 173; «вживання алкоголю» - 159; «затримуюсь в установі» - 29; «заняття улюбленою справою» - 16; «вживання медичних препаратів» - 13.

«Стратегії самопомоги»

Подумайте та запишіть відповіді на питання: «Що я можу зробити для того, щоб...». Спробуйте знайти зміст, який є особливо значущим і усвідомити, що саме визначені Вами заходи зможуть протистояти негативним станам.

усунути емоційну напруженість (ефект заспокоєння)	
послабити прояви стомлення (ефект відновлення)	
підвищити психофізіологічну реактивність (ефект активізації)	

Способи саморегуляції

Способи саморегуляції:

- гумор, посмішка, сміх;
- розмірковування про хороше, приємне;
- різні рухи типа потягування, розслаблення м'язів;
- розглядання квітів у приміщенні, пейзажу за вікном, фотографій, інших приємних чи дорогих речей;
- звернення подумки до вищих сил (Бога, Всесвіту);
- «купання» (реальне або подумки) у сонячних променях;
- вдихання свіжого повітря;
- читання віршів;
- висловлювання похвали, компліментів кому-небудь просто так.

Що допомагає Вам підняти настрій,
переключитися?

Які із вищезазначених способів Ви використовуєте найбільш часто?
(варіант відповіді можна підкреслити або поставити позначку «+»)

Що Ви можете додати до вже складеного переліку? _____

Вправи на саморегуляцію

1. Способи, пов'язані з управлінням дихання.

Спосіб 1

Сидячи або стоячи спробуйте по можливості розслабити м'язи тіла і зосередьте увагу на диханні. На рахунок 1-2-3-4 робіть повільний глибокий вдих; на наступні чотири рахунки відбувається затримка дихання; потім плавний видих на рахунок 1-2-3-4-5-6; знову затримка перед наступним вдихом на рахунок 1-2-3-4. Вже через 3-5 - хвилин такого дихання Ви помітите, що ваш стан став помітно спокійнішим та більш врівноваженим.

Спосіб 2

Уявіть, що перед Вашим носом на відстані 10-15 см висить павутиння чи пушинка. Дихайте тільки носом і так плавно, щоб пушинка не рухалась.

Спосіб 3

В ситуації роздратування, гніву ми забуваємо робити нормальний видих:

- глибоко видихніть;
- затримайте дихання так довго, як зможете;
- зробіть кілька глибоких вдихів;
- знову затримайте дихання.

2. Способи, пов'язані з управлінням тонусом м'язів, рухами.

Спосіб 1

Оскільки досягти повноцінного розслаблення всіх м'язів відразу не вдається, необхідно зосередити увагу на найбільш напружених частинах тіла.

- Сядьте зручно, якщо є можливість – закрийте очі.
- Дихайте глибоко і повільно.
- Пройдіться внутрішнім поглядом по всьому Вашому тілу, починаючи від макушки до кінчиків пальців і знайдіть найбільш напружені місця (частіше це - рот, губи, челюсті, шия, плечі, живіт).
- Спробуйте ще сильніше напружити місця зажимів (до дрижання м'язів), робіть це на видиху.

- Відчуйте це напруження.
- Різко скиньте напругу - робіть це на видиху.
- Зробіть так декілька раз.

В добре розслаблених м'язах Ви відчуєте прояви тепла і приємної тяжкості. Якщо зажим зняти не вдається, особливо на обличчі, спробуйте розгладити його з допомогою легкого самомасажу круговими рухами пальців (можна поробити гримаси).

Спосіб 2

У вільні хвилини, паузи відпочинку, слід навчитися послідовно розслабляти різні групи м'язів, дотримуючись наступних правил:

1) усвідомлюйте та запам'ятовуйте відчуття розслабленого м'язу по контрасту з перенапругою;

2) кожна вправа складається з 3 фаз: «напружити-відчути-розслабити»;

3) напрузі відповідає вдих, розслабленню – видих.

Можна працювати з наступними групами м'язів:

- обличчя (лоб, губи, зуби);
- плечі;
- грудна клітина;
- бедра і живіт;
- нижня частина ніг.

До уваги! Щоб навчитися розслабляти м'язи, треба їх мати, тому щоденні фізичні навантаження підвищують ефективність вправ на розслаблення м'язів.

Спосіб 3

Спробуйте задати ритм всьому організму за допомогою монотонних ритмічних рухів:

- рухи великим пальцями в «напівзамку»;
- перебирання бусинок на власних бусах;
- перебирання чоток;
- пройтися по кабінету (коридору) декілька раз, на два кроки робити вдих, а на п'ять кроків – видих.

Додаток 16

Принципи позитивного мислення

1. Те, що ми думаємо, те і створюємо. Все, що відбувається з людиною, є результат її думок. І якщо на нас негативно впливає інша людина або природа, то це відбувається тільки в результаті думки про те, що саме цей вплив на неї буде і саме ця подія відбудеться.

2. Чим частіше з'являється і чим більш інтенсивною є Ваша думка, тим вона більш сильна. Це в рівній мірі вірно як для негативних, так і для позитивних думок.

3. Якщо Ви сконцентруєтесь на позбавленні від чогось, від чого вам треба позбавитись, Ви тільки поглибите проблему, яку хочете вирішити. Для отримання очікуваного результату слід зосередитися на позитивному стані, який виникне в результаті позбавлення від небажаної для Вас ситуації.

4. Сумніви, тривоги, страхи і невпевненість дуже послаблюють позитивну думку, а тому: як тільки Ви усвідомили той факт, що думки стали негативними, їх негайно треба замінити на позитивні.

5. Представлення бажаного результату в уяві підсилює силу думки, тоді як створення образу чогось небажаного для Вас, сприяє появі чи підсиленню саме цієї небажаної, негативної ситуації. Це правило справедливо і в тому випадку, коли Ви просто розмірковуєте над своєю небажаною ситуацією або досліджуєте її з метою попередження або виправлення.

6. Опір або протест по відношенню до чогось небажаного будуть сприяти фіксації небажаного стану. Здатність приймати ситуації такими, які вони є, а також здатність спокійно допускати те, що вони можуть виникнути знову, створять необхідні умови для зміни ситуації так, як Вам хочеться.

7. Прохайте в оточуючого світу для себе лише те, що попрохали би і для всіх інших. Якщо Ви просите для себе щось таке, чого не хотіли би дати іншим, то це може потягнути за собою відповідну реакцію оточуючого світу або навіть покарання.

8. Думка про те, що Ви досягнете чогось тільки в майбутньому, перемістить бажану для Вас подію у вічне майбутнє, яке так ніколи не прийде. А для отримання того, що Вам треба, уявіть собі, що це вже відбувається або навіть вже трапилось у теперішньому, і візуалізуйте свої відчуття.

9. Поспіх і нетерпіння у зв'язку із тим, що для досягнення бажаного результату треба досить багато часу, вже само по собі дає негативний ефект. Бажані для Вас результати з'являться лише тоді, коли для цього прийде час.

10. Необхідно розвивати власну інтуїцію, слід проявити готовність керуватися інтуїцією для здійснення дій, які необхідні для досягнення очікуваного для вас результату. Сила думки, не узгоджена з інтуїцією, рідко призводить до здійснення бажань.

11. Ніколи не використовуйте силу своєї думки., щоб примусити іншу людину робити те, чого хочеться Вам, навіть у випадку, якщо Ви робите це для її ж блага. Такі дії можуть обумовити виникнення небажаних для Вас наслідків. Але такі дії припустимі, якщо людина сама Вас про них просить.

12. Треба бути повністю впевненим в тому, що Ви дійсно бажаєте щось змінити в кращу сторону, а просто точки зору про те, що деякі речі треба було б зробити, для здійснення бажання недостатньо. Якщо наміри і уява протистоять один одному, то завжди перемагає уява, оскільки вона виражає наше справжнє бажання.

13. Людина досягає стабільного успіху в житті лише у тому випадку, коли її вчинки не наносять шкоди кому-небудь іншому, і тільки в цьому випадку можливим є стабільний розвиток в позитивному напрямку.

14. Не слід ставитися до себе та до свого життя занадто серйозно. Методи позитивного мислення більш дієві, якщо людина розслаблена і навіть в якійсь мірі безтурботна.

15. Якщо Ви хочете змінити щось в кращу сторону, то не починайте покращень із самої великої або важкої проблеми. Спочатку набудьте впевненості, вирішуйте більш прості задачі, а потім вже досягайте покращень в більш складних областях. Вирішити можна абсолютно любую проблему, якою б складною вона не здавалася, але справа буде рухатися набагато швидше, якщо скористатися консультацією досвідченої людини.

16. Не встановлюйте певних обмежень відносно способу досягнення бажаного для Вас результату. Так, наприклад, якщо Вам хочеться мати більше грошей, то не встановлюйте певне джерело їх отримання.

17. Ніколи не відмовляйтеся від досягнення своїх цілей під впливом інших людей, які можуть бути налаштовані досить доброзичливо, але не усвідомлюють справжню силу думки.

18. Минуле пішло назавжди і воно не повинно впливати на Вас у теперішньому. Але якщо Ви будете постійно відтворювати минуле у теперішньому, то воно буде тягнути Вас назад та стримувати Ваш розвиток. В цьому випадку Вам необхідно терміново поміняти хід мислення, адже майбутнє створюється із того, про що Ви думаєте зараз.

ЛІТЕРАТУРА

1. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности. - СПб.: Речь, 2004.-272 с.
2. Безносков С.П. Профессиональная деформация и воспитание личности // Психологическое обеспечение социального развития человека. - Л.: ЛГУ, 1989. - С. 69-74.
3. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности // Коллектив, личность, общение. Л.: Лениздат, 1987. - С. 21-22.
4. Безносков С.П. Теоретические основы изучения профессиональной деформации личности. СПб.: Речь, 1995. - 283 с.
5. Безносков С. П. Формирование иммунитета будущего специалиста к профессиональной деформации как педагогическая задача // Проблемы гуманитарного образования в вузах МВД РФ. СПб.: Изд-во МВД РФ, 1993. С. 79-82.
6. Безносков С.Б. Профессиональная деформация личности (подходы, концепция, метод). - СПб.: Речь, 1996. – 57 с.
7. Белослудцев В.И. Проблемы психологического обеспечения профилактики профессиональной деформации сотрудников исправительных учреждений // Психопедагогика в правоохранительных органах, 1997, № 2 (5). - С.28-33.
8. Борисова С. Е. Профессиональная деформация личности сотрудников милиции. -Орел, 2001. - 32 с.
9. Борисова С.Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты. - Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. - М.,1998. - 21 с.
10. Буданов А.В. Профилактика профессиональной деформации работников ИТУ как фактор, способствующий соблюдению и укреплению законности в деятельности исправительно-трудовых учреждений // Проблемы совершенствования деятельности психологической службы в ИТУ: Сборник статей / Под ред. А.В. Пилещко. -Домодедово, 1996. - С. 42-43.
11. Букетов А.В. Работа с сотрудниками ОВД по профилактике профессиональной деформации. М.: Изд-во МВД РФ, 1992. - 193 с.
12. Волков В. В. Некоторые результаты изучения профессиональной деформации личности следователя // Проблемы судебной психологии. М., 1971. С. 11-12.
13. Дебольский М.Г. Программа социально-психологического тренинга и подготовка сотрудников ИТУ к профессиональному общению с осужденными. М.: Изд-во ФСИН РФ, 1994. - 92 с.
14. Зобков В., Смирнов В., Гришин В. Про удосконалення профілактичних

заходів проти жорстокості і професійної деформації офіцерів виправно-трудових колоній // Професійний фізіолог. - К., 2000. - №3. - С.11-17.

15. Ильина Е.С. Экстремальная профессия – сотрудник УИС // Развитие личности. - 2002. № 4. - С. 169-173.
16. Калманов Г.Б., Козюля В.Г. Механизмы формирования негативных стереотипов поведения сотрудников исправительных учреждений при осуществлении профессиональной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах, 1997, № 2 (6). - С.41-45.
17. Калугина Н.Г. Нравственно-профессиональная деформация сотрудников ОВД и пути ее преодоления // Психопедагогика в правоохранительных органах, 1998, № 2 (8). - С.29-34.
18. Калугина Н.Г. Некоторые особенности профессиональной деформации следователя // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 1998, №2(8). – С.34-38.
19. Картова И. Профессиональная деформация. // Законность, 2000, № 2. - С.33-37.
20. Коинкова Н.А. Особые условия профессиональной деятельности как причина возможных личностных деформаций // Психопедагогика в правоохранительных органах, 2001, № 1 (15). - С.11-15.
21. Медведев В.С. Психология профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел. - Автореф. дис... д-ра пед. наук. - К., 1999. - 29 с.
22. Медведев В.С. Шляхи попередження та подолання професійної деформації працівників УВП // Проблеми пенітенціарної теорії і практики. - К.: Вид-во КІВС, 1996. - № 1. - С.42-47.
23. Новиков Б.Д. Психологические особенности возникновения профессиональной деформации сотрудников исправительно-трудовых учреждений. - Автореф. дис... канд. психол. наук. - Тверь, 1993. - 25 с.
24. Пиняева С.Е., Андреев Н.В. Определение профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов // Психопедагогика в правоохранительных органах, 1998, № 1(7). - С.41-45.
25. Профилактика профессиональной деформации сотрудников УИС. Методическое пособие. - М.: ФСИН России, УФСИН России по Владимирской области, 2006. - 58 с.
26. Соколов И.И., Сысоев А.М., Горностаев С.В. Профессиональная деформация личности сотрудников уголовно-исполнительной системы: возникновение, развитие, профилактика: Монография / Под ред. И.И. Соколова. - Рязань: Академия права и управления Минюста России, 2005.- 206 с.

