План работы

Введение

1. Сущность, причины и проявления профессиональной деформации личности сотрудника ОВД

2. Роль нравственного и эстетического воспитания в преодолении профессиональной деформации

Заключение

Список литературы

Введение

Вопросы, касающиеся взаимного влияния профессиональной деятельности и личностных особенностей специалиста на его поведение, в течение нескольких десятилетий привлекали внимание представителей различных отраслей науки, в том числе психологов. Вопросом, занимающим особое место, является проблема профессиональной деформации личности специалиста, в данном случае - сотрудника органов внутренних дел.

Несение службы нередко происходит в ситуациях с непредсказуемым исходом, характеризуется недостаточной определенностью ролевых функций, психическими и физическими перегрузками, необходимостью общаться с самым разнообразным контингентом граждан и требует от сотрудника решительных действий и способности пойти на риск. Эти специфичные особенности профессиональной деятельности оказывают значительное влияние на личностные характеристики ее представителей и могут приводить к развитию у них явления профессиональной деформации.

Следствием развития данного феномена могут быть такие поведенческие проявления, которые влекут за собой нежелательные оценки окружающих и не совпадают с профессиональной этикой. В научной литературе подобные факты часто относят к проявлениям профессиональной деформации.

Цель работы - изучить профессиональную деформацию сотрудников ОВД.

Задачи:

 определить сущность профессиональной деформации личности;

 выявить причины и способы проявления профессиональной деформации личности сотрудника ОВД;

 определить роль нравственного и эстетического воспитания в преодолении профессиональной деформации.

. Сущность, причины и проявления профессиональной деформации личности сотрудника ОВД

Директивный образ жизни формирует соответствующую модель поведения. Эта модель сохраняется у сотрудника милиции в процессе исполнения служебных обязанностей, в нерабочее время и даже после увольнения из органов внутренних дел. Постоянные стрессовые и конфликтные ситуации, участником которых сотрудник милиции становится неизбежно по роду своей профессиональной деятельности, способствуют развитию психического перенапряжения, подавлению эмоций, возникновению внутренних конфликтов. При этом подавленные в процессе осуществления профессиональной деятельности переживания и эмоции, перейдя на глубинный уровень психики, принимают участие в формировании новых черт характера, зачастую - отрицательных: эгоцентризма, эмоциональной черствости, жестокости и др. Этот процесс составляет суть профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел (ОВД). Перерастая в устойчивые свойства личности, профессиональная деформация при определенных условиях существенно снижает продуктивность служебной деятельности, влечет негативные социальные последствия, способствует деморализации и даже деградации личности сотрудника ОВД, негативно влияет на него.

*Профессиональная деформация личности сотрудника ОВД* - *это негативное изменение его личностных черт и качеств, приводящее к искажению общественной и моральной направленности его профессиональных действий и поведения в целом* [7, с. 333].

Г.Д. Трунов феномен профессиональной деформации определяет как проникновение "Я-профессионального" в "Я-человеческое", имея в виду, что при профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой. То есть после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного "выправления", поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе "деформирующий отпечаток" своей профессии [6, с. 21]. профессиональный деформация сотрудник стрессовый

Психологическая сущность деформации проявляется в неадекватной реакции сотрудника в ответ на стрессовую ситуацию, компенсирующей негативные психические состояния, эмоциональный дискомфорт и др.

К основным факторам,вызывающих профессиональную деформацию сотрудников ОВД, можно отнести:

 виктимный характер труда;

 конфликтный характер взаимодействий с гражданами;

 повышенную служебную ответственность и строгую регламентацию труда;

 физическую и психологическую напряженность;

 подверженность многостороннему социальному контролю со стороны разных представителей государства и общества;

 недостаточные правовую защиту и материальное обеспечение [9, с. 127].

Профессиональную деформацию характеризуют следующие негативные проявления:

 злоупотребление властью (грубость по отношению к гражданам, унижение их человеческого достоинства, неоказание им помощи, неоправданное применение физической силы, боевых приемов, специальных средств и оружия);

 терпимость к нарушениям служебной дисциплины и фактам невыполнения служебного долга;

 формально-бюрократические методы руководства (высокомерие, грубость, чванство, бездушное отношение к подчиненным);

 халатное отношение к функциональным обязанностям;

 формализм при оформлении документации;

 формирование атмосферы круговой поруки;

 психологически конфликтная атмосфера в служебном коллективе (ситуации конфликта как постоянная норма служебных отношений);

 неразборчивость в средствах ("для достижения цели все средства хороши");

 культивирование руководством наушничества и доносительства, разделение членов коллектива на "любимчиков" и "неугодных";

 укрытие от регистрации и учета преступлений, их сокрытие из карьерных или корыстных соображений;

 формирование двойной морали (для "своих" и для "чужих");

 хроническая усталость от выполнения служебных обязанностей, порождающая равнодушие к интересам службы;

 бытовое разложение и пьянство;

 корыстное использование служебного положения, взяточничество, коррумпированность и др.

Если с этими проявлениями не вести борьбу, они могут вызвать опасные сдвиги в правовом и нравственном сознании общества, развить в духовном мире сотрудника отрицательные черты характера [7, с. 334-335].

Для профилактики негативных факторов профессиональной деформации сотрудников ОВД необходимо знать и учитывать основные причины их появления. Под причиной профессиональной деформации будем понимать то ближайшее основание, опираясь на которое, можно объяснить сущность данного феномена и впоследствии управлять им, ликвидируя эту причину. Поиск причин любого явления во многом зависит от выбора определенного научного подхода, той или иной теории, концептуальной схемы, с помощью которых исследователь пытается разобраться в происходящем. Выбор определенного мыслительного средства - понятия, категории или теории - является исходным пунктом, во многом обусловливающим поиск и нахождение причины.

Если, например, для анализа профессиональной деформации взять понятие "профессиональная роль" и соответствующую концепцию - "ролевую теорию личности", то поиск причины будет жестко определяться качественным содержанием этих понятийно-мыслительных средств. Тогда придется говорить, что причинами профессиональной деформации могут быть неправильно понятое содержание роли ее носителем, влияние роли наличность, расхождение между субъективным пониманием (или принятием) роли исполнителями и социальными экспектациями окружающих людей.

А.В. Дулов в качестве причин профдеформации следователей прокуратуры и милиции выделяет следующие:

 наиболее общая причина - недостаточная развитость морально-политических качеств личности;

 отсутствие убежденности в важности и ответственности выполняемой социальной роли;

 нетвердые знания всех особенностей этой социальной роли,

 условия труда, в частности психические перегрузки, перенапряжение, умственное переутомление; недостаток контроля над ритмом деятельности;

 некритическое следование обстоятельствам;

 постоянное восприятие отрицательных психических свойств людей, с которыми часто приходится сталкиваться при общении;

 повышенное отрицательное эмоциональное воздействие на работников правосудия многих объектов, конфликтных ситуаций и т. п.;

 слабость социального контроля [1, с. 240-241].

Можно выделить пять степеней деформацииличности сотрудника ОВД:

*1) первая степень* - гипертрофируются профессионально важные качества, происходит их трансформация в противоположность: бдительность превращается в подозрительность, уверенность - в самоуверенность, требовательность - в придирчивость, пунктуальность - в педантизм и т.д.;

*2) вторая степень* - актуализируются и развиваются социально-негативные черты, такие, как жестокость, цинизм, вседозволенность, бесчувственное и формальное отношение к людям, отсутствие сопереживания и сострадания, безразличие к личности, предвзятое отношение к объекту служебной деятельности;

*3) третья степень* - умышленные нарушения регламентации служебной деятельности, размывание адекватной профессиональной мотивации разочарованием в деятельности, неверием в возможности достижения ее целей, формально-пассивное выполнение служебных обязанностей, нарушение дисциплины и законности, особенно в условиях ограниченного контроля, злоупотребление спиртными напитками;

*4) четвертая степень* - сужение круга интересов и потребностей, их упрощение вплоть до примитивизма, эмоционально-чувственная и нравственная деградация сотрудника;

*5) пятая степень* - действия и суждения личности, противоречащие нравственным нормам, устойчиво преобладают над положительными действиями и поступками, аморальное поведение личности становится ярко выраженным [9, с. 129].

Разумеется, профессиональная деформация не является неизбежностью для каждого сотрудника, как и любая болезнь (а профессиональную деформацию можно рассматривать как типичное социальное заболевание). Можно ли говорить об иммунитете к профессиональной деформации? По всей вероятности, да.

Практика подтверждает наличие, как минимум, трех групп факторов, препятствующих или исключающих возможность профессиональной деформации.

Первая группа непосредственно связана с направленностью личности.Чем выше уровень культуры сотрудника, тем шире набор альтернативных моделей поведения, позволяющих остаться в общесоциальных рамках при любом обострении обстановки. Многовековая практика показывает, что высокий уровень культуры - не декоративно-косметическое украшение статусных притязаний личности, а реальная основа сохранения себя в любых сложных ситуациях, в том числе основа физического выживания.

Разумеется, речь идет не о демонстрации "культурности", а об устойчивом стремлении человека овладевать культурой для собственного самосовершенствования. Сотрудник, считающий, что он всего достиг, все понял и все знает, обречен не только на профессиональную, но и на личностную деформацию. Здоровое честолюбие является обязательным атрибутом профессионального успеха и дальнейшего профессионального роста. В то же время анализ практической деятельности в экстремальных условиях (а деятельность сотрудников ОВД именно такова) показывает, что ориентация сотрудника исключительно на успех в профессиональной деятельности достаточно скоро влечет деформацию. Чаще других достигают профессионального успеха и практически не подвержены деформации сотрудники, ориентированные не только на свою деятельность, но и на сохранение круга доверительного общения: семьи, старых друзей. Это "психологический тыл", позволяющий восстановиться после любых перегрузок.

Вторая группа связана с прочностью личностных структур, уровнем развития профессионально значимых личностных качеств.Устойчивая направленность личности сотрудника (соответствующая социальным требованиям профессии), развитые волевые качества и коммуникативные способности являются базой противодействия любым деформирующим условиям. Прочность личностных структур - это не генетический признак. Она создается в ходе всего воспитательного процесса и, прежде всего, в процессе самовоспитания сотрудника.

Третья группавключает различные уровни овладения соответствующими профессиональными "психотехниками". Не каждый может выдержать длительные интенсивные эмоциональные нагрузки, но каждый может научиться регулировать свое эмоциональное состояние, "катализировать" агрессивные реакции в безопасном направлении. Не каждому дан талант общения, но каждый может овладеть "технологиями" контактного взаимодействия, нейтрализации конфликтов общения [7, с. 336-337].

В настоящее время существует множество высокоэффективных психологических "технологий", позволяющих защитить любого сотрудника от деформирующих влияний. Чтобы овладеть ими, требуется знать основы психологии, а также четко осознавать необходимость такой защиты.

. Роль нравственного и эстетического воспитания в преодолении профессиональной деформации

Воздействие факторов профессиональной деформации на личность специалиста и развитие проявлений профессиональной деформации делает актуальными вопросы профилактики и преодоления этого феномена во всех подразделениях органов внутренних дел.

Профилактика профессиональной деформации включает в себя широкий спектр предупредительных мер непсихологичеcкого и психологического характера.

К первой группе мер можно отнести организационно-управленческую и воспитательную (педагогическую) работу в ОВД, осуществляемую преимущественно кадровыми аппаратами, инспекцией по работе с личным составом и начальниками подразделений ОВД.

Кроме того, важно сказать об аналитической работе, которую не следует рассматривать как собственно профилактику профессиональной деформации, но которая выступает подготовительным этапом, позволяющим более адекватно планировать меры по профилактике рассматриваемого феномена.

*Аналитическая работа* может быть направлена на осуществление оценки характера и причин текучести кадров в ОВД, выявление частоты и анализ причин нарушений сотрудниками милиции служебной этики и дисциплины, установление числа допущенных правонарушений и т.д. В соответствии с этим определяются направления, способы и формы осуществления работы по профилактике профессиональной деформации личности сотрудников милиции.

Рассматривая вопросы профессиональной деформации сотрудников милиции, важно иметь представление о педагогической профилактике данного феномена. Так, *воспитательная (педагогическая) работа* по профилактике профессиональной деформации может заключаться в обеспечении в процессе служебной деятельности преемственности между сотрудниками милиции и повышении управленческой культуры руководителей, поддержании функционирования института наставничества и т.д.

В целом ряд направлений осуществления воспитательной работы можно рассматривать как пути профилактики профессиональной деформации сотрудников милиции. Этими направления выступают, в частности профессионально-нравственное и правовое воспитание. *Правовое воспитание* представляет собой целеустремленное планомерное воздействие на сознание и поведение сотрудника в целях формирования правовой образованности, ценностно-правовой ориентации, социально-активного правомерного поведения, привития навыков практического использования правовых знаний в повседневной деятельности и жизни.

*Профессионально-нравственное воспитание* сотрудников органов внутренних дел предусматривает, в частности, совершенствование навыков соблюдения норм профессиональной этики, формирование моральных и деловых качеств, необходимых для эффективного выполнения служебного долга.

При этом профессионально-нравственное воспитание может реализовываться через пропаганду и распространение положительного опыта наиболее грамотных и квалифицированных сотрудников. Особое внимание должно уделяться профессионально-нравственному становлению молодых сотрудников милиции [2, с. 50-55].

Особую роль в профилактике профессиональной деформации следует отвести *руководителю конкретного подразделения ОВД*. Положение обязывает руководителя соответствовать образу человека, занимающего руководящую должность, отвечать социальным ожиданиям сотрудников, быть авторитетным, применять различные методы руководства. Руководителю нужно специально заботиться о том, чтобы лучшие, сильные качества и стороны своей личности проявлялись чаще, и сдерживать проявление отрицательных особенностей. Также начальнику важно использовать элементы самопрезентации - совершать поступки, которые ценятся сотрудниками (например, оказать помощь сотруднику, попавшему в затруднительную ситуацию, и его семье; поздравить с юбилеем). Немаловажным представляется стремление руководителя заниматься самообразованием и самовоспитанием, а также профилактикой у себя управленческой деформации личности (нетерпимости к мнению, отличающемуся от своего; грубости в общении с сотрудниками; стремления превышать свои полномочия и др.). Существенное значение имеет *стиль руководства* коллективом сотрудников милиции, который должен быть гибким и адекватным, и выбор которого во многом зависит от управленческой компетентности начальника.

Несомненно, роль руководителя в реализации мер профилактики профессиональной деформации сотрудников милиции состоит не только в демонстрации положительного примера подчиненным, работе над собой и грамотном текущем управлении, но и в умелой *организации системы управления*. Она заключается в установлении организационного порядка (организованности) в функционировании учреждения, а именно в установлении четкой структуры организации и обеспечении слаженного, надежного и гибкого взаимодействия ее элементов [5, с. 381].

*Психологическая профилактика профессиональной деформации* подразумевает превентивную деятельность, направленную на предотвращение проявлений рассматриваемого явления. Меры психопрофилактического характера могут осуществляться в процессе индивидуального консультирования, проведения психотренировок и социально-психологических тренингов.

Однако наибольшее значение, на наш взгляд, имеет нравственное и эстетическое воспитание.

Стержнем человеческой личности является нравственность. *Под воспитанием нравственности* понимается целенаправленное формирование нравственного сознания, развитие нравственных чувств, выработка навыков и привычек нравственного поведения.

Знания (что такое "хорошо" и что такое "плохо") еще не определяют нравственное поведение, но существенно влияют на него. Ложно понятая честь может привести к самому бесчестному поведению, бережливость - к скупости, настойчивость - к упрямству и т.п. Поэтому в воспитании нравственности значительное место должно быть отведено формированию правильных нравственных понятий как форме мышления, которая отражает предметы и явления действительности в виде совокупности их общих черт. Мысль, которая составляет суть понятия, закрепляется в языке в виде определенного термина или словосочетания. Опыт показывает, что сотрудники ОВД испытывают значительные затруднения в разграничении понятий смелость, мужество, храбрость, понимают смелость - как лихачество, настойчивость и принципиальность - как упрямство.

Убеждения существенно влияют на поведение человека, мотивируют его. *Мотив* - это внутренняя побудительная сила к действию, причина этого действия. Нередко из множества действующих мотивов трудно определить основной, ведущий. Наиболее устойчивые мотивы, которые делают реальное поведение более постоянным, менее зависимым от ситуативных побуждений, составляют *направленность личности,* исходным же побуждением человека к деятельности являются *потребности и интересы* личности.

Сильным и постоянно действующим мотивом поведения человека является *нравственный идеал,* под которым понимают представление человека о совершенной в нравственном отношении личности, активную побудительную силу к действию, к совершенствованию, цель и средство этого совершенствования.

Идеал всегда внутренне связан с жизненными планами и целями человека и изменяется по мере развития личности. Процесс осуществления идеальных требований порождает на их основе новые, и поэтому идеал всегда выступает, с одной стороны, как совершенство, конечная цель усилий, стремлений, а с другой стороны, как достижение этой цели и бесконечное движение вперед [3, с. 191-195].

Таким образом, нравственная культура определяется как *степень (мера) освоения личностью морального опыта общества, выражающаяся в уровне развития нравственных понятий, суждений, нравственных чувств, ценностей, оценок, в способности к нравственному выбору, в уровне сформированности ведущих нравственных качеств и культуры поведения* [4, с. 143]*.*

Воспитание нравственной культуры взаимосвязано с воспитанием эстетической культуры, также являющейся важнейшим компонентом духовной культуры личности.

*Эстетическая культура - компонент духовной культуры личности, характеризующий степень овладения ею эстетическими (художественными) знаниями, потребностями, чувствами, идеалами, интересами, эстетическим вкусом, эстетическим отношением к природе и искусству, а также опытом эстетической (художественной) деятельности.*

*Эстетическое сознание* - совокупность взглядов, идей, теорий, вкусов, идеалов, благодаря которым человек получает возможность достоверно определять эстетическую ценность окружающих его предметов, явлений жизни, искусства. *Эстетическое чувство* - субъективное эмоциональное переживание, порождаемое оценочным отношением к эстетическому явлению. *Эстетический вкус* - это способность оценивать эстетические явления с позиций эстетических знаний и идеалов [4, с. 144].

Формирование эстетической культуры личности - это процесс целенаправленного развития способности личности к полноценному восприятию и правильному пониманию прекрасного в искусстве и действительности, это не только расширение художественного кругозора, но и воспитание человеческих чувств, духовного роста личности [3, с. 206].

Однако, главное, что предупреждает и создает условия для успешного преодоления любых проявлений профессиональной деформации личности следователя - это его постоянная работа по совершенствованию своих прежде всего морально-политических качеств, постоянное самовоспитание.

Большую роль в этом играет и процессуальная регламентация деятельности следователя. Тщательное соблюдение требований закона, статей УПК и других нормативных актов вырабатывает исполнительность, аккуратность и четкость при составлении процессуальных документов, дисциплинированность, организованность, предупреждает развитие небрежности, разболтанности, неряшливости, "правового нигилизма" и иных деформационных качеств [8, с. 195-196].

Значительную роль в предупреждении профессиональной деформации играет гигиена умственного труда - тщательной планирование своей деятельности, правильное чередование труда и отдыха. Умение активно отдыхать, наличие разнообразных непрофессиональных интересов и увлечений, содержательное общение значительно препятствуют переутомлению и перенапряжению нервно-психической сферы следователя, уменьшают отрицательное действие стресс-факторов.

Решающим фактором в предупреждении и устранении профессиональной деформации является коллектив. Только в здоровом, сплоченном коллективе имеется действительная возможность постоянно совершенствовать свою личность, обогащаться опытом других лиц, вскрывать недостатки. Огромную роль играет критика и самокритика.

Заключение

Проведенное изучение проблемы профессиональной деформации позволило сделать ряд выводов.

Профессиональная деформация личности сотрудника ОВД - это негативное изменение его личностных черт и качеств, приводящее к искажению общественной и моральной направленности его профессиональных действий и поведения в целом.

Одной из основных групп факторов, обусловливающих рассматриваемый феномен, выступают те, которые связаны со спецификой профессиональной деятельности и профессиональной роли. Они являются причиной личностных изменений, происходящих в ходе служебной деятельности и способствующих развитию признаков (проявлений) профессиональной деформации. В этом смысле термин "профессиональная деформация" совершенно точно отражает сущность обозначаемого им явления.

Профессиональная деформация личности сотрудников имеет определенные проявления, по которым данный феномен распознается. К этим проявлениям относятся жесткие и неадекватные профессиональные стереотипы, правовой нигилизм, неадаптивные защитные механизмы личности, чрезмерно выраженная подозрительность, а также перенос своей служебной роли во внеслужебные взаимоотношения.

Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника милиции включает подготовительную (аналитическую) работу, меры психологического и непсихологического характера. Наибольшего эффекта при преодолении личностной деформации сотрудников ОВД помогает достичь нравственное и эстетическое воспитание.

Список литературы

1. Безносов, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносов. - СПб.: Речь, 2004. - 272с.

. Борисова, С.Е. Профессиональная деформация личности сотрудника милиции и ее профилактика: Монография / С.Е. Борисова. - Орел: Орловский ЮИ МВД России, 2005. - 62 с.

. Коцевич, С.С. Педагогика современной школы: Теорет. аспект / С.С. Коцевич. - Мн.: Бизнесофсет, 2005. - 304 с.

. Сивашинская, Е.Ф. Педагогика современной школы: курс лекций для студентов пед. специальностей вузов / Е.Ф. Сивашинская, И.В. Журлова; под общ. ред. Е.Ф. Сивашинской. - Минск: Экоперспектива, 2009. - 212 с.

. Столяренко, А.М. Психология и педагогика: Учеб. пособие для вузов / А.М. Столяренко. - М.: ЮНИТИ-ДАНа, 2001. - 423 с.

. Трунов, Д.Г. О профессиональной деформации практического психолога / Д.Г. Трунов // Психол. газета. - 1998. - № 1. - С. 19-23.

. Урбанович, А.А. Основы юридической психологии: курс лекций / А.А. Урбанович. - Минск: ФУАинформ, 2009. - 448 с.

. Шиханцов, Г.Г. Юридическая психология: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Г.Г. Шиханцов. - Гродно: ГрГУ, 1998. - 370 с.

. Юридическая психология: Учеб. пособие / Авт.-сост.: Д.А. Головков, П.И. Пархимович. - Мн.: Акад. МВД Респ. Беларусь, 2004. - 144 с.