

*Бордачев Александр Юрьевич, преподаватель кафедры*

*тактико-специальной подготовки,*

*Сибирского юридического института МВД России*

## **ФОРМИРОВАНИЕ БАЗОВО-МОТИВАЦИОННЫХ УСТАНОВОК У СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ**

**Аннотация:** В этой статье описано методика формирования навыков поведения сотрудника полиции при возникновении ситуации риска. Приведены пути формирования базово-психологической подготовки сотрудника по критерию состояния его сознания. Описано правило «трех кругов» противодействия ситуации риска. Показано как, в ходе работы над собой, сотрудник полиции формирует приемлемые стереотипы поведения в «проигрываемой» ситуации с целью превращения ее в выигрышную для себя.

**Ключевые слова:** ситуация риска, противник, навыки, методика, круг.

**Abstract:** This article describes the method of forming the skills of behavior of a police officer in the event of a risk situation. The ways of forming the basic psychological training of an employee according to the criterion of the state of his consciousness are given. The rule of "three circles" of countering a risk situation is described. It is shown how, in the course of working on himself, a police officer forms acceptable stereotypes of behavior in a "losing" situation in order to turn it into a winning one for himself.

**Keywords:** risk situation, adversary, skills, technique, circle.

Современная служебная деятельность сотрудника полиции характеризуется резким повышением вероятности возникновения в ней

ситуаций риска для его собственной жизни и членов его семьи. В качестве защитных мер, формирования базово-мотивационной установок в три круга.

К основной базово-мотивационной установке следует отнести навык сотрудника противостоять воздействию своего страха на эффективность и адекватность ответных действий в ситуации риска.

Известно, что страх обычно оказывает сильное влияние на человека, изменяя его состояние сознания до неконтролируемой им степени своего восприятия и адекватного ситуации поведения. Этим часто пользуются опытные преступники: налетчики, грабители, рекетиры и др., которые в качестве первого и основного фактора успеха в своем деле используют запугивание предполагаемой жертвы, а если это им не удастся, то они прибегают к убийству или бегству. Другие варианты исхода весьма редки.

Могут быть два пути формирования базово-психологической подготовки сотрудника по критерию состояния его сознания.

Первый из них предполагает работу сотрудника со своим страхом в состоянии обыденного сознания (сознания согласованной реальности) с целью достаточно полного осознанного принятия его в себе (стирания границы “маска - тень”) до такой степени, что этот фактор не сможет вызывать изменение состояния сознания сотрудника, следовательно, отрицательно влиять на его навыки противостояния ситуации риска (далее НПССР).

Второй путь формирования у сотрудника навыка преодоления отрицательного воздействия страха состоит в освоении им измененных состояний сознания (далее ИСС), вызванных страхом, с целью использования скрытых человеческих ресурсов, присущих данным ИСС, на благо дела.

Следуя методике формирования НПССР, можно предложить следующий способ формирования базово-мотивационной установки первым путем.

На первом круге сотрудник формирует для себя задачу и приступает к ее реализации. В процессе внутренней работы над собой (медитация в уединенном месте, обдумывание на ходу, в транспорте, очереди, на остановке и в др.

обстановке), сотрудник выстраивает перед собой “в одну шеренгу по росту (рангу)” те доминанты страха, которые в состоянии привести его ИСС.

В состоянии достаточно полного погружения в себя (в которое он входит с помощью одной из известных ему психотехник) сотрудник вызывает в памяти определенные ситуации, в которых наиболее ярко проявилась та или иная форма его страха. При этом он стремится к ассоциированным переживаниям прорабатываемых ситуаций с максимально полным включением эмоциональной сферы. Слегка “всплыв на поверхность”, следует сознательно оформить пережитый страх с целью выбора доминирующих видов страха и форм его проявления.

За основу лучше брать негативные проявления, т.е. когда страх приводит к нежелательным последствиям. Перед такой внутренней работой важно создать у себя намерение быть абсолютно искренним и честным перед самим собой и не “убегать из переживаемых ситуаций”, каким бы неприятными для сотрудника они ни были.

В ходе такой работы сотрудник формирует для себя приемлемые стереотипы поведения в “проигрываемой” ситуации с целью превращения ее в выигрышную для себя. Эти стереотипы он тщательно оформляет в виде комплекса поведенческих реакций (навыков), позволяющих ему оставаться в состоянии обыденного сознания при воздействии на него самых сильных разновидностей страха (страха смерти, страха утраты здоровья, близких людей, ценностей: духовных, личных, материальных и др.).

Важным для сотрудника является осознание им соотношений между перечисленными видами страха. Например, такое: страх смерти = страху, утраты жизни = страху, утраты здоровья + страху утраты близких людей и связей с ними + страх утраты веры + страх утраты своей индивидуальности + страх утраты имиджа, чести, достоинства + и т.д. [1, с. 97-99].

Могут быть и другие формулы моделей страха, определяемых индивидуальностью сотрудника.

Особенностью работы сотрудника на первом круге является акцентирование его внимания на внешних проявлениях комплекса поведенческих реакций (навыков) преодоления страха. Это может быть сознательное разжимание кулаков, управление мышцами лица и шеи, трапецидальными мышцами, дыхательными мышцами живота, ребер и ключиц, положением тела (осанкой) и его конечностей (позой) и др.

На втором круге в процессе формирования базово-мотивационной установки внимание сотрудника переносится и удерживается на энергетическом аспекте комплекса реакций: вазомоторных реакциях, онемении, повышенной кинестетической чувствительности, ощущении тяжести, скованности, произвольных движениях отдельных частей своего тела и др.

Эти энергетические факторы осознаются в процессе выполнения отработанного на первом круге комплекса внешних проявлений навыков без их оценки и попытки изменить их. Непроизвольно происходящие изменения отдельных навыков также осознаются сотрудником без попыток противодействия им. Упражнение продолжается до более или менее устойчивой стабилизации энергетического аспекта (портрета) комплекса поведенческих реакций сотрудника, после чего осуществляется переход к третьему кругу.

На третьем круге формирования базово-мотивационной установки сотрудника его внимание полностью отключается от внешних проявлений и энергетического аспекта выполняемого комплекса и сосредотачивается на создании мысленно представляемых СР, сходных по силе воздействия на состояние сознания сотрудника, не по своему сюжету приближенных к настоящему времени и специфике его служебно-боевой деятельности.

При максимальной ассоциированной сотрудник наблюдает почти произвольно выполняемый комплекс поведенческих реакций на мысленно созданную СР, не приводящую к изменению его состояния сознания. При возможных регрессиях по признакам второго или первого круга следует вернуться и проработать тщательно данную регрессию. В дальнейшем можно

существенно усиливать эффективность такого упражнения, постепенно усложняя СР по степени риска. Однако делать это нужно очень постепенно и до разумных пределов.

Признаком достижения успеха в формировании базово-мотивационной установки сотрудника является существенное усиление его контроля за всеми аспектами своего поведения (на физическом, энергетическом, эмоциональном и интеллектуальном уровнях). При моделировании СР с полной ассоциированностью сотрудник ясно осознает присутствие и степень страха без ощущения основного последствия его воздействия на состояние сознания. Т.е., испытывая даже очень сильный страх, сотрудник ясно осознает всю обстановку и способен к адекватным ответным действиям в данной СР.

Наиболее ярким проявлением успеха является появление в жизни сотрудника возможности проверить уровень своей базово-мотивационной установки в реальной СР и результаты этой проверки. При положительных результатах вероятность появления реальных СР в жизни данного сотрудника резко снижается, однако это обстоятельство не должно учитываться, как одна из целей базово-мотивационной установки сотрудника.

Методика формирования базово-мотивационной установки сотрудника вторым путем может быть реализована лишь под руководством опытного наставника и в качестве методики самостоятельной работы над собой не может быть рекомендована сотрудникам по ряду соображений.

Для этого сотрудник должен быть хорошо осведомленным о различных состояниях сознания, их характеристиках и иметь личный опыт работы с этими состояниями. Для имеющих такой опыт сотрудников можно кратко описать этот путь следующим образом.

На первом круге сотрудник находит доминирующие факторы, приводящие его в ИСС. Далее он исследует спектр или диапазон изменения состояния своего сознания под влиянием этих доминант путем успешного фиксирования сознания на определенном уровне.

Вся динамика ощущений и феноменов восприятия человека в процессе изменения состояния сознания подобна видеозаписи, осуществляемой в момент доставания из чехла, включения, настройки и наведения видеокамеры на объект, и не подлежит никакому осознанию, а, следовательно, никак не может быть оформлена в терминах обыденного сознания. Даже методы метафор и аналогий здесь не пригодны, т.к. адекватность описания разрушается динамикой описываемых процессов, не говоря уже о полном несоответствии континуума пространство - время.

Путем работы над собой сотрудник находит возможность зафиксировать положение “крыши, которая едет” хотя бы в одном, а лучше, в нескольких состояниях сознания. После фиксации ИСС сотрудник на основании имеющегося личного опыта работы с ИСС идентифицирует эти ИСС и, если ему это удастся, то он может переходить к реализации методики на первом круге второго пути. При этом он формулирует алгоритм вхождения в идентифицированное ИСС в терминах внешнего проявления обыденного состояния сознания, что составляет основу для работы на первом круге [2, с. 20-23].

На втором круге осуществляется перенос акцента внимания на энергетический аспект комплекса действий базовой основы. Результатом успешной практики сотрудника на втором круге является уверенное преднамеренное вхождение сотрудника в ИСС, вызванное факторами СР, и произвольное возвращение в состояние обыденного сознания с сохранением в памяти основной информации об ответных действиях, совершаемых им в ИСС, без вредных последствий для своего здоровья.

На третьем круге второго пути формирования базово-мотивационной установки внимание сотрудника отключается от базовой основы первых двух кругов (внешних проявлений и энергетического аспекта комплекса действий по вхождению в ИСС) и сосредотачивается на факторах СР, вызывающих данное ИСС с целью энерго-информационного взаимодействия с ними в ИСС.

Таким образом, в результате овладения сотрудником третьим кругом методики формирования базово-мотивационной установки является способность сотрудника при возникновении СР практически мгновенно входить в хорошо контролируемое ИСС, существенно повышающее его потенциальные возможности по эффективным адекватным ответным действиям в данной СР.

#### **Библиографический список:**

1. Геляхова Л.А. Устойчивость сотрудников ОВД к экстремальным ситуациям служебной деятельности: теория развития и практика общественного развития /Л.А. Геляхова. – 2014.–№2– С.97-99.
2. Федотов А.Ю., Медведев И.Н. Эмоциональное состояния, негативное влияние на профессиональную деятельность сотрудников ОВД и их преодоление /Федотов А.Ю., Медведев И.Н. –М.,2012.– С.20-23.