

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



## **СОВРЕМЕННЫЙ МИР ПСИХОЛОГИИ ГЛАЗАМИ МОЛОДОГО УЧЕНОГО**

*Материалы Внутривузовской научно-практической конференции  
магистрантов факультета психологии*

ТВЕРЬ 2019

УДК 159.9 (082)  
ББК Ю9я431  
С56

Редакционная коллегия:

Магистранты I курса факультета психологии, направление «Психология», программа подготовки «Психологическое консультирование»: А.В. Болдаков, А.Е. Графова, Д.В. Дейкин, В.М. Ильина, Е.А. Новик, М.А. Полякова, И.В. Соколова, Е.А. Югова.

**С56 Современный мир психологии глазами молодого ученого: Материалы Внутривузовской научно-практической конференции магистрантов факультета психологии.** – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2019. – 72 с.

В сборнике содержатся материалы Внутривузовской научно-практической конференции магистрантов факультета психологии, состоявшейся 12 декабря 2018 г. на факультете психологии Тверского государственного университета.

Представленные материалы могут быть полезны специалистам в области психологии, гуманитарных наук и образования.

УДК 159.9 (082)  
ББК Ю9я431

© Авторы статей, 2019  
© Тверской государственный университет, 2019

## Содержание

Вступительное слово	
Сучкова О.В. Зачем студенту психологу исследовательские умения	4
Болдаков А.В. Модель индивидуального психологического консультирования подростков с девиантным поведением	8
Болдаков А.В., Ильина В.М., Новик Е.В. Обзор методов профилактики эмоционального выгорания у педагогов	11
Графова А.Е. Психологическое консультирование по поддержанию здорового образа жизни сотрудников организации	17
Графова А.Е., Полякова М.А., Югова Е.А. Причины и проявления эмоционального выгорания педагогов	22
Дейкин Д.В., Соколова И.В. Проблема соотношения понятий «профессиональное выгорание», «профессиональный стресс» и «профессиональная деформация личности»	26
Дыкань А.Г. Смысловая саморегуляция как основа профессионального здоровья сотрудника	32
Евдокимова А.А. Экономико-психологические характеристики сотрудников организации с разным уровнем удовлетворённости трудом	39
Ильина В.М. Проблема психологического сопровождения школьников, относящихся к субкультуре «офники»	43
Новик Е.А. Особенности взаимодействия в диаде «клиент-консультант» в условиях дистантного психологического консультирования	47
Осипов В.А. Саморегуляция деятельности и адаптивность работников как предикторы удовлетворённости трудом	51
Полякова М.А. Проблема прокрастинации у студентов	55
Рыбакова М.Д. Профессионально-личностная компетентность как фактор успешной трудовой деятельности фитнес-тренера	61
Соколова И.В. Оказание консультативной помощи семье с особым ребенком	65
Югова Е.А. Определение оптимального подхода психологического консультирования нормативного кризиса взрослого человека	67

## Вступительное слово

### Зачем студенту психологу исследовательские умения

Студент в процессе обучения изучает общеобразовательные дисциплины, общепрофессиональные и узконаправленные, связанные с профилем подготовки. Часть учебных предметов посвящена психологической помощи, часть предполагает обучение исследовательским умениям. Студенту важно держать в сознании простую мысль: учимся для того, чтобы потом работать. А для того, чтобы устроиться на работу и эффективно с ней справляться, профессионалу нужны конкурентоспособность и компетентность.

Зачем писать курсовые работы и ВКР – выпускные квалификационные?

1. Сначала нужен анализ проблемы, потом выбор средств и воздействие.

2. Возможность после выпуска устроиться на работу в исследовательский центр.

3. «Математику уже затем учить надо, что она ум в порядок приводит»

М.В. Ломоносов.

ПУНКТ 1.

1. Сначала нужен анализ проблемы, потом выбор средств и только потом – воздействие.

Чтобы работать с проблемой, её нужно сначала изучить, прежде чем начинать оказывать психологическую помощь личности или группе, нужно провести диагностику. Сразу бросаются давать рекомендации только маги, экстрасенсы и некомпетентные специалисты. Ну и обыватели с фразами «ты себя накручиваешь», «тебе просто надо быть позитивным» и т.д.

Как мы можем понять, что у определённой социальной группы есть психологические проблемы? Или в чём людям стоит развиваться, что корректировать, какие формировать умения и т.д. Как определить уровень, например, коммуникативности или преобладающие стратегии копинг-поведения?

Провести диагностику, применяя надёжные и валидные методики: тесты, анкеты, интервью, анализ документов.

*Рассмотрим на конкретном примере.*

Допустим, вы устроились психологом в организацию, в службу персонала. Руководитель предприятия ставит перед вами задачу – снизить уровень стресса у сотрудников.

Что делать?

А) Подойти к каждому сотруднику и сказать ему: «Ты себя накручиваешь, просто будь позитивным».

Б) «Погуглить», какие есть техники по работе со стрессом, первые штук 10 распечатать и бежать к работникам, реализовывать на всех.

В) Провести диагностику стресса, изучить другие факторы, обуславливающие стресс (применяя тестирование, интервьюирование). Сформировать группу, с которой будете работать. Выделить терапевтические

мишени. Подобрать психологические техники воздействия. Разработать программу тренинга или программу психологического сопровождения.

Пожалуй, вариант действий очевиден.

ПУНКТ 2. Можно после выпуска устроиться на работу в исследовательский центр. Можно решать трудовые задачи, где нужны исследовательские умения.

«Ты молод, амбициозен, креативен, общителен? А делать что-нибудь умеешь?» (из анекдота)

Если соискатель затрудняется ответить, это плохо. Я уже вижу, как работодатели скептически поднимают вверх бровь, вздыхают и переглядываются.

Про курсовые.

Минимум требований – изучить проблему на теоретическом уровне.

Для этого студенту автору нужно ориентироваться в предметной области своей работы. Например, курсовая по общей психологии «Мотивация субъекта деятельности». Понятие «деятельность» изучает только психология? Нет. Но поскольку работа не по менеджменту, не по социологии, не по педагогике, не по философии... нужно изучить определения и подходы именно в психологии. Идём от общего к частному, определились, что курсовая по психологии, по общей психологии, значит, изучаем деятельность и мотивацию в целом, описываем различные виды деятельности: игровую, учебную, трудовую.

Рассмотрим разные фундаментальные отрасли.

Общая психология – психические процессы, состояния, свойства в целом.

Возрастная психология – процессы, состояния, свойства на разных возрастных этапах. Пример темы: «Особенности мотивации учебной деятельности школьников подросткового и юношеского возраста».

Социальная психология – психические явления, связанные с включённостью в группы, с социальным взаимодействием. Пример темы: «Особенности мотивации трудовой деятельности русских и китайцев как различных этнических общностей».

Организационная психология – психические явления, связанные с включённостью в организацию. Пример темы: «Особенности трудовой мотивации сотрудников промышленных предприятий в контексте разных организационных культур».

Если студент принёс на защиту курсовую не соответствующую заявленной предметной области, а того хуже – направлению подготовки, я уже вижу, как члены комиссии хмурят лица и переглядываются.

Итак, минимальные умения необходимые исследователю:

- определять предметную область работы.
- формулировать цель, разбивать цель на задачи.
- анализировать и структурировать информацию.

Если вы обладаете этими умениями, это уже хорошо.

ПУНКТ 3. «Математику уже затем учить надо, что она ум в порядок приводит» М.В. Ломоносов.

И математику, и логику, и методологию исследований и экспериментальную психологию. Всё пригодится!

Дело в том, что исследователю нужно уметь перевести идеи в эмпирические показатели. Реальность, которую мы наблюдаем, явления, на которые жалуются клиенты описать психологическим языком, используя научные термины. Мало того, нужно подобрать инструмент для измерения этих явлений. Надёжные и валидные методики.

*Рассмотрим на примере.*

Предположим, что мы изучаем такую проблему – как помочь людям привыкнуть к новой работе. Или даже не к новому месту работы, а вообще к работе – к новой для человека деятельности.

Опять же нужно описать проблему психологическим языком.

Обычная житейская формулировка: «Что влияет на привыкание человека к новой работе».

Но такую фразу никто на свой титульный лист курсовой или дипломной работы не вынесет. Да и не нужно. (Ни в коем случае так не делайте!)

Привыкание  $\approx$  адаптация ( $\approx$  это знак из математики «приблизённо равно»), «что влияет»  $\approx$  факторы, человек  $\approx$  личность, «к новой работе»  $\approx$  организация, трудовая деятельность, освоение профессиональной роли.

Формулировка психологическими терминами: «Факторы адаптации личности к профессиональной роли в организации».

Начать нужно с понимания того, что значит в психологии «адаптация»: в общей, в социальной, в организационной. Как её можно измерить? Можно. Существуют тестовые методики.

Далее, изучаем, что её обуславливает. Возможно, такие характеристики личности как гибкость, ответственность, жизнестойкость, склонность к риску. Подбираем соответствующий инструментарий для их измерения... Измерили.

Теперь нам нужно доказать, что они действительно связаны с адаптацией сотрудника. Просто разглядывая таблицы с сырыми данными это сделать невозможно. Здесь снова нам приходит на помощь математика. (Снова, потому что тестовые методики были разработаны их авторами с использованием математической статистики).

Например. Применяем корреляционный анализ, ищем взаимосвязь между шкалой «адаптация» и субшкалами жизнестойкости: «вовлечённость», «контроль», «склонность к риску». Что такое «r»? Буковка? Не только, это коэффициент корреляции! Допустим, обнаружена взаимосвязь между адаптацией и склонностью к риску  $r = 0,501$ . Этот показатель говорит о средней по силе корреляции между адаптацией сотрудника и его склонностью к риску, чем выше один показатель, тем выше другой. Предположим, связи с другими субшкалами так же есть. Гипотезы подтвердились.

Как нам может пригодиться эта информация? Если показатели взаимосвязаны, то увеличивая один можно увеличить и другой. Логично? На основе результатов исследования можно разработать программу тренинга жизнестойкости, где когнитивными методами будет проведена работа с

развитием компонентов жизнестойкости вовлечённость, контролем, принятием риска. Когнитивными, потому что каждый компонент – это убеждения человека, и в целом жизнестойкость это система убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром (как гласит книга).

Набираем экспериментальную группу из товарищей с низкими и средними показателями адаптации, ибо именно им нужна помощь. Набираем контрольную группу из таких же товарищей. Проводим серию встреч в рамках тренинга жизнестойкости с экспериментальной группой в объёме, скажем 24 часа. Проводим замеры адаптации и жизнестойкости после тренинга, осуществляем анализ достоверности различий (скажем, по критерию Вилкоксона)... Есть! Различия достоверны! А это говорит о чём? Ваш тренинг работает. Доказано математическими методами. Вы великолепны!

Для всего этого исследователю нужно строгое логическое мышление. И по щелчку пальцев оно не возникает и при соприкосновении пальцев с обложкой диплома на вручении тоже. Мышление развивается сначала в процессе написания простой курсовой на младших курсах, потом более сложной на средних, потом ВКР (выпускной квалификационной). Потом, возможно, магистерской и так далее. Ум в порядок приводится в процессе практической деятельности.

Всем успехов в учебной и трудовой деятельности!

*Сучкова О.В.,  
кандидат психологических наук,  
доцент кафедры «Психология» ТвГУ*

*Болдаков А.В., магистрант I курса, направление «Психология», программа магистратуры «Психологическое консультирование»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – кандидат психологических наук,  
доцент Журавлева Е.А.*

## **Модель индивидуального психологического консультирования подростков с девиантным поведением**

Проблемы отклоняющегося поведения несовершеннолетних в силу специфики данного возраста всегда являлись предметом внимания психологической науки и практики, государственных организаций и широкого круга общественности. Сегодня в условиях социально-экономического кризиса в России усугубляется и социальное расслоение общества, что, безусловно, оказывает негативное влияние на несовершеннолетних, сказывается на условиях социализации различных групп детей, их поведении, которое часто характеризуется девиациями.

Девиантное поведение – это устойчивое поведение личности, отклоняющееся от общепринятых, наиболее распространенных и устоявшихся общественных норм. Девиантное поведение выступает предметом изучения ряда отраслей психологической науки: юридическая психология рассматривает девиантное поведение как противоречащее правовым нормам и с точки зрения предупреждения преступлений; психология девиантного поведения – с позиции коррекции и реабилитации девиантности личности; превентивная психология – с точки зрения профилактики отклонений в поведении; педагогическая психология – с позиции психолого-педагогического воздействия на развивающуюся личность в целях обеспечения всестороннего личностного развития и сохранения психического здоровья данной категории учащихся [2, с. 2].

Имея некоторый социальный опыт, подросток способен осознать свои переживания, понять, чем они вызваны. Чем старше подросток, тем отчетливее он понимает и определяет природу своих трудностей. Помочь такому подростку может психолог в процессе психологического консультирования. Психологическое консультирование – это особая область практической деятельности психолога, связанная с оказанием помощи в виде рекомендаций, которые рассчитаны на самостоятельную деятельность подростка, воспользовавшись этими рекомендациями, он сможет справиться со своей проблемой без посторонней помощи [1, с. 7].

Консультирование подростков осуществляется в соответствии с общепринятым алгоритмом:

- установление контакта с подростком;
- запрос подростка: описание трудностей и желаемых изменений в себе, конкретных людях, ситуации;
- диагностическая беседа: поиск причин трудностей;



- интерпретация: словесно высказанная гипотеза консультанта о возможных причинах трудностей подростка;
- реориентация: совместная выработка конструктивных способов преодоления трудностей.

Установление контакта – важный и ответственный этап, который определяет успех дальнейшего взаимодействия. Необходимо при помощи вербальных и невербальных средств установить доверительную доброжелательную атмосферу общения, построить отношения сотрудничества. Важным элементом является коррекция эмоциональных состояний подростка, поскольку девиантное поведение всегда сопровождается негативными эмоциями, тревогой, страхом, агрессией. С первых минут консультирования психолог работает с мотивацией подростка [3, с. 608].

Таким образом, цель работы – разработать модель психологического консультирования, которая была бы эффективна в работе с подростками, проявляющими девиантное поведение. В соответствии с выбранной целью были определены следующие задачи:

1. Провести теоретический анализ и обобщение исследований по проблеме девиантного поведения подростков.
2. Обосновать методологический аппарат исследования девиантных подростков, на основе которого определить совокупность личностных характеристик и проявлений девиантного поведения учащихся.
3. Сформулировать основные положения модели эмпирического исследования девиантных подростков; сконструировать, апробировать и обосновать адекватность методических приемов и статистической обработки полученных данных.
4. Разработать и апробировать на практике модель психологического консультирования девиантных подростков в условиях среднего общеобразовательного учреждения.
5. Определить степень эффективности разработанной модели.

В качестве методов исследования планируется использовать:

- наблюдение;
- беседа;
- психодиагностический метод (многофакторный опросник личности Р.Б. Кэттелла, тест СМОЛ, тест ценностных ориентаций М. Рокича, тест «Оценка уровня общительности» В.Ф. Ряховского, методики «Изучение самооценки с помощью процедуры ранжирования», «Шкала совестливости» (разработана В.М. Мельниковым и Л.Т. Ямпольским на основании 16 факторного опросника Р. Кэттелла и ММРІ), исследования уровня субъективного контроля (разработана в НИИ им. В.М. Бехтерева на основании шкалы локус контроля Д. Роттера), опросник для выявления ранних признаков алкоголизма (К.К. Яхин, В.Д. Менделевич), социометрическая методика Дж. Морено, опросник агрессивности «Басса-Дарки», направленности Б. Басса, тревожности Филипса и Ч.Д. Спирбергера (модификация

А.Д. Андреевой), проективный тест «Несуществующее животное», методика анализа семейного воспитания (АСВ) (Э.Г. Эйдемиллер, В.В. Юстицкис);

- формирующий эксперимент.

Исследование разделено на нескольких этапов. На первом этапе будет проведено пилотажное исследование, целью которого явилось выявление подростков с девиантным поведением. Второй этап – этап разработки модели психологического консультирования подростков с девиантным поведением в среднем общеобразовательном учреждении, проведение формирующего эксперимента. На третьем этапе будет проведено эмпирическое исследование – повторное тестирование участников программы с целью определения степени их удовлетворенности и эффективности психологического консультирования.

Психологическое консультирование – процесс решения личных проблем индивида в его совместной работе с психологом. Научная новизна исследования заключается в обосновании необходимости организации психологического консультирования девиантных подростков как неотъемлемого компонента психологического сопровождения учебно-воспитательного процесса.

Теоретическая значимость исследования определяется обобщением теоретического и эмпирического материала в рамках проблемы коррекции отклоняющегося поведения и поддержки девиантных подростков в условиях средней школы в общем контексте психолого-педагогического воздействия с включенностью всех субъектов учебной деятельности.

Практическая значимость исследования заключается:

- в разработке методического инструментария, направленного на выявление девиантных подростков в условиях среднего общеобразовательного учреждения;
- в разработке модели психологического консультирования, которая может быть использована в работе специалистов психологической службы образования.

#### Список литературы

1. Бекетова Е.А. Особенности психологического консультирования подростков «группы риска»// Научный форум: Инновационная наука: сб. ст. по материалам III междунар. науч.-практ. конф. – № 2(3). – М., Изд. «МЦНО», 2017. – С. 5-9.
2. Райфшнайдер Т.Ю. Психологическая поддержка подростков с девиантным поведением// Автореф. дисс. канд. психол. наук. – М., 2009. – С. 1-5
3. Сурикова М. Д. Дети группы риска и их психологические особенности// Молодой ученый. – 2013. – №4. – С. 607-609.

*Болдаков А.В., Ильина В.М., Новик Е.А. магистранты I курса, направление «Психология», программа магистратуры «Психологическое консультирование» г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент Журавлева Е.А.*

## **Обзор методов профилактики эмоционального выгорания у педагогов**

Проблема эмоционального выгорания в наше время стала одной из актуальных проблем психологической науки. Несмотря на проделанную работу в направлении изучения эмоционального выгорания, большое количество людей в организациях подвержены его воздействию, в особенности это сотрудники помогающих профессий: медики, психологи, педагоги и другие, чья деятельность связана с необходимостью вступать в эмоционально напряженные контакты. По степени напряженности и количеству контактов работа педагога в среднем сложнее, чем у многих из тех, кто непосредственно работает с людьми, поэтому именно педагогам, в первую очередь, требуется работа по профилактике и терапии эмоционального выгорания.

Американский психолог К. Маслач утверждает, что «выгорание» можно избежать. Необходимо превентивно предпринимать меры, которые способны предотвратить, ослабить либо исключить его появление. Автор выделяет то, что многие причины эмоционального выгорания имеют место не только в личностных особенностях людей, но и в социальных и ситуативных условиях, которые необходимо учитывать [3, с. 2].

К. Маслач в синдром выгорания включает три основных компонента:

1. Эмоциональную истощенность.
2. Деперсонализацию (цинизм).
3. Редукцию профессиональных достижений.

Эмоциональная истощенность трактуется как наличие чувства опустошенности, усталости, связанные с работой. Истощенность возникает как реакция на пребывание в эмоциональном напряжении. Данный компонент определяется автором как базовый в развитии эмоционального выгорания [8].

Деперсонализация поясняется как отношение с цинизмом к самому труду и объектам труда. В социальной сфере деперсонализация проявляется как нечеловечное, бесчувственное отношение к окружающим. Данный компонент можно назвать межличностным компонентом выгорания [8].

Редукция профессиональных достижений предполагает осознание работниками неуспеха или несамостоятельности в профессии, возникновение чувства некомпетентности в ней [8].

Снизить уровень эмоциональной истощенности возможно с помощью естественных способов регуляции организма: длительного сна, пищи, пеших прогулок на свежем воздухе, купания и др. Однако подобные средства использовать не всегда представляется возможным. В этих и других случаях на

помощь приходят методы саморегуляции психического состояния, которым необходимо обучаться педагогам ввиду повышенного эмоционального и физического напряжения в процессе их трудовой деятельности.

Существует большое количество методов саморегуляции, которые условно делятся на 4 основные группы:

- нервно-мышечная релаксация;
- сенсорная репродукция образов;
- идеомоторная тренировка;
- аутогенная тренировка.

**Нервно-мышечная релаксация.** В зарубежных источниках по психологии этот метод имеет название «progressive relaxation», поэтому в отечественной психологии есть и другое название – прогрессивная релаксация. Суть данного метода заключается в совершении комплекса упражнений, которые состоят в попеременном максимальном напряжении и расслаблении определенных групп мышц. Упражнения способствуют снятию напряжения с отдельных частей тела или с тела в совокупности, что уменьшает эмоциональное напряжение. Субъективно процесс физического расслабления представлен ощущениями тепла и приятной тяжести, чувством отдыха, что вызывает психологическое расслабление [5].

**Сенсорная репродукция образов (СРО).** Сущность метода состоит в том, что состояние релаксации достигается с помощью представления отдельных образов предметов и целостных ситуаций, которые обычно ассоциируются с отдыхом. Как правило, сеанс проходит следующим образом: субъект занимает удобное положение (обычно сидя) и представляет себя в расслабляющей ситуации. Его внимание сосредотачивается на дыхании и приятных ощущениях в теле, возникающих под воздействием воображения. СРО может использоваться отдельно. А может применяться в совокупности с техниками медитации и визуализации. По своим принципам и механизмам техника визуализации напоминает идеомоторную тренировку. Медитация же больше подобна методу сенсорной репродукции образов. Более глубокое аутогенное погружение достигается человеком при медитации, что обеспечивает резкое повышение уровня его внушаемости.

**Идеомоторная тренировка (ИТ).** Техника представляет собой последовательное напряжение и расслабление мускулатуры, но упражнения выполняются мысленно, не реально. Данный метод имеет основой установленный факт: при реальном и воображаемом движении сходны состояния мышечной ткани. ИТ может быть использована как независимый метод снижения тонуса мышц, а также как способ самопрограммирования в процессе релаксации.

**Аутогенная тренировка (АТ).** Метод направлен на обучение возможностям самовнушения (аутосуггестии), которое будет осуществляться через специальные формулировки – самоприказы. В ходе обучения формируются связи между самоприказами (например, «Я абсолютно спокоен») и психофизиологическими процессами в организме. Человек после

прохождения курса аутогенных тренировок может вызывать необходимые ощущения в теле посредством применения определенных формул аутосуггестии. Причем есть возможность достижения как состояния расслабления, так и состояния мобилизации организма. Также необходимо отметить, что навыки, полученные в процессе обучения методу нервно-мышечной релаксации, являются хорошей основой для выполнения тренировки. Использовать метод АТ возможно как аутотренинг, когда субъект «дает указания» себе сам, и как гетеротренинг, где воздействие осуществляет психолог.

Как отдельную группу методов профилактики эмоционального истощения можно выделить телесно-ориентированную терапию и арт-терапию. В практике телесно-ориентированной психотерапии используются различные методы: это может быть массаж, различные виды танцевальной и двигательной терапии, разнообразные виды техник актерского мастерства, телесно-дыхательные и звуковые психотехники, а также восточные виды телесных практик. Их особенность заключается в том, что любой из них направлен не только на расслабление зажимов, а в большей степени на осознание тела и эмоциональное отреагирование.

Под арт-терапией стандартно подразумевается терапия творчеством, целью которой является воздействие на психоэмоциональное состояние человека [1]. Данный метод психотерапии, выступая в качестве профилактического метода:

- благоприятствует быстрому и эффективному снижению эмоционального напряжения в стрессовых ситуациях;
- оказывает содействие в поддержании высокого интеллектуального и эмоционального уровня активности.

Вторым компонентом эмоционального выгорания является деперсонализация, которая предполагает возникновение равнодушного и даже негативного отношения к коллегам и ученикам. В противовес данному процессу можно поставить процесс развития профессиональной идентичности. Профессиональная идентичность отражает значимость профессии для индивида и оценивается на основе таких субъективных показателей как удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой, индексы самореализации и самоактуализации, профессиональная самооценка личности [2, с. 25-26].

Структура данного феномена имеет внешние и внутренние компоненты. Внешние аспекты идентичности связаны с восприятием педагога и насколько его принимают как специалиста коллеги и учащиеся. К внутренним аспектам обычно относят процессы самовосприятия и профессионального самосознания [7].

Процесс профессионального самосознания включает в себя когнитивный, аффективный и поведенческий компоненты. Когнитивный компонент здесь принято понимать как систему знаний и представлений субъекта о себе как

профессионале в результате осознания себя в системах педагогической деятельности и общения, личностного развития.

Аффективный компонент профессионального самосознания представлен совокупностью трех видов отношений:

- 1) к системе своих профессиональных достижений, целей, задач, способов, с помощью которых они осуществляются, и результатов трудовой деятельности;
- 2) к системе межличностного общения и взаимодействия с обучающимися, к реализации основных функций педагогического общения (например, информационной, интерактивной и т.д.);
- 3) к своим профессионально важным качествам, к самому себе как к профессионалу в целом.

Поведенческий компонент отражает удовлетворенность педагога собой и своей деятельностью. Такой учитель не испытывает внутреннего напряжения при взаимодействии со своими учениками [4].

Эффективным методом воздействия на развитие профессиональной идентичности педагога является социально-психологический тренинг. В соответствии со структурой данного феномена тренинги направлены на развитие навыков коммуникативной компетентности педагогов и эффективного взаимодействия, сплочение коллектива и формирование благоприятного психологического климата в нем, повышение уровня мотивации к труду, к достижению успеха и к развитию в сфере профессиональной деятельности. Метод способствует познанию педагогом своей личности; выработке индивидуального стиля деятельности, овладению навыком понимания своих коллег и родителей, с которыми приходится общаться по поводу обучения и воспитания детей; обучению правильному поведению в ситуациях межличностного общения.

Также необходима поддержка со стороны администрации учебного заведения в виде системы поощрений, акцента на том, каким образом руководители могут структурировать работу, организовать рабочие места для того, чтобы дело стало более значимым для работников сферы образования.

Далее необходимо перейти к следующему компоненту эмоционального выгорания – редукции профессиональных достижений. Существуют различные способы и методы борьбы с этим компонентом эмоционального выгорания.

Повышение самооценки играет важную роль в преодолении этого негативного фактора.

Одним из методов работы с самооценки является самопрограммирование. При необходимости имеет смысл «оглянуться», вспомнить о своих успехах в похожих ситуациях. Такие успехи скажут человеку о том, на что он способен, о скрытых резервах в различных сферах его жизни и вселят уверенность в своих силах.

Эффективным здесь будет и самоодобрение или самопоощрение. Положительной оценки себя или своего поведения бывает недостаточным со стороны. В случаях повышенных нервно-психических нагрузок, особенно. Это

напрямую ведет к увеличению нервозности и раздражения. Тогда и необходимо поощрять себя самому.

Поиск внутренних и внешних ресурсов крайне важен в вопросах профилактики редуции профессиональных достижений. Для поиска внутренних ресурсов возможно использование методов психологической разгрузки, релаксации непосредственно на рабочем месте, рабочий процесс должен быть структурирован так, чтобы дело стало более значимым для профессионала. Поиску внешних ресурсов может поспособствовать система поощрений, которая мотивирует работника на качественное выполнение своей работы.

Повышение уровня психологической и профессиональной компетентности оказывает положительное влияние на предупреждение проявлений эмоционального выгорания. Наиболее эффективным методом здесь можно назвать психокоррекцию. Психокоррекция определяется как совокупность психологических приемов, которые применяются специалистом для того, чтобы оказать психологическое воздействие на поведение здорового человека. Цель такой работы – улучшение адаптации человека к различного рода ситуациям; для снятия постоянных напряжений, как внешних, так и внутренних; для предупреждения и разрешения конфликтов, которые сопровождают жизнь человека. Психокоррекция осуществляется в индивидуальной и групповой формах.

Существует несколько типов психокоррекционных групп. Каждый тип группы решает определенную цель, предполагает взаимодействие ее членов, согласно определенным правилам. Охарактеризуем различные группы, применительно к педагогической деятельности.

Группы социально-психологического тренинга (Т-группы). Основное направление работы – помощь педагогу в осознании себя как личности; выработка индивидуального стиля деятельности, установление взаимопонимания со своим коллегами и родителями детей, с которыми приходится контактировать во время профессиональной деятельности; обучение тому, как правильно вести себя в ситуациях межличностного общения.

Группы встреч. Основное направление – осознание и реализация потенциала личности и интеллектуальных способностей, заложенных в каждом индивиде. Эффективнее всего такой вид работы подходит молодым учителям с целью повышения их уровня самосознания и развития личности. [6].

Гештальт-группы. Руководитель группы работает не со всеми участниками, а один на один с одним из ее членов, который добровольно согласился стать главным действующим лицом. «Осознание» и «сосредоточенность на настоящем» - ключевые понятия в работе этой группы. Работы в гештальт-группе повысит эффективность педагога при индивидуальной работе с детьми [6].

Группы психодрамы. Сюда включены ролевые игры, элементы импровизации бытовых ситуаций, которые способны более полно раскрыть

внутренний мир человека. Также полученные знания могут быть использованы педагогом для проведения различных занятий с учениками на уроках.

Группы тренинга умений направлены на выработку внешних форм поведения. Наибольшую пользу принесут для выработки профессиональных коммуникативных умений молодых педагогов [6].

Также можно упомянуть такой вид групповой тренинговой работы, как балинтовские группы. Балинтовские группы – эффективный метод повышения профессиональных коммуникативных навыков, снижения профессионального стресса и эмоционального выгорания; преимуществом данного метода выступает создание безопасного пространства для более глубокого и осознанного анализа различных аспектов профессиональной деятельности, прежде всего, ее коммуникативных сторон.

Также стоит упомянуть о самореализации личности педагога, причем как в профессиональном, так и в творческом плане. К. Маслач говорила о том, что распространенным средством для этого является непрерывное психолого-педагогическое образование педагога, повышение его квалификации. Так как знания, которые были получены в период обучения в профессиональном учебном заведении, быстро устаревают.

Помимо этого, необходимо участие в различных семинарах, конференциях, конкурсах для доказательства своего уровня профессионализма и мастерства.

#### Список литературы

1. Арт-терапия/ ред.-сост. А. И. Копытин. — СПб., 2001.
2. Евтешина Н.В. Профессиональная идентичность психологов: Учебное пособие. – Рязань: Ряз. гос. ун-т имени С.А. Есенина, 2012.
3. Маслач. К. Профессиональное выгорание: как люди справляются/ К. Маслач - Статья, 1978. – URL: <http://psy.piter.com> (дата обращения: 31.03.2019).
4. Матвиевская Е.Г. Профессиональное самосознание педагога как основа формирования культуры оценочной деятельности в системе повышения квалификации [Текст]// Теория и практика образования в современном мире: материалы Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, февраль 2012 г.). — СПб.: Реноме, 2012. — С. 392-396. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/21/1808/> (дата обращения: 31.03.2019).
5. Моросанова В.И. Саморегуляция и индивидуальность человека / Ин-т психологии РАН; Психологический ин-т РАО. — М.: Наука, 2010.
6. Овчарова Р.В. психологическая фасилитация работы школьного учителя: Учебное пособие. - М.: изд-во Артикул, 2007.
7. Рыкман Л.В. К вопросу о формировании профессиональной идентичности на начальных этапах профессионализации// Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. - 2008. - №4. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-formirovanii-professionalnoy-identichnosti-na-nachalnyh-etapah-professionalizatsii> (дата обращения: 31.03.2019).



8. Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. Maslach Burnout Inventory Manual (Third Edition). Palo Alto, California: Consulting Psychological Press, Inc., 1996.

*Графова А.Е., магистрант I курса, направление «Психология», программа магистратуры «Психологическое консультирование»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – кандидат психологических наук,  
доцент Ребрилова Е.С.*

### **Психологическое консультирование по поддержанию здорового образа жизни сотрудников организации**

Современный этап развития цивилизации привел к изменению условий жизни и деятельности человека, к развитию сложных технологий, предъявляющих высокие требования к состоянию его здоровья. Темпы социальных, технологических, экологических и даже климатических изменений все возрастают, требуя от индивида быстрой адаптации к изменившимся условиям.

Снижение функциональных резервов всего организма в целом, нарушение механизмов саморегуляции, реактивности и резистентности, уменьшение количества и ухудшение качества репродуктивных клеток организма, рождение ослабленного потомства — всё это далеко не полный перечень актуальных для настоящего времени признаков, негативно сказывающихся на развитии общества и представляющих серьезную проблему. Ведь от индивидуального здоровья человека, потенциального или действующего субъекта труда, зависит реализация его возможностей, оптимизация личностных ресурсов, раскрытие творческого потенциала, что, в свою очередь, оказывает воздействие на работу трудового коллектива и на деятельность организации в целом.

Особенно актуальной становится данная проблематика в связи с реформированием пенсионного возраста россиян, что ставит задачи по укреплению профессионального здоровья и повышению продолжительности жизни трудящихся после достижения нового рубежа выхода на пенсию.

В.П. Казначеев определяет здоровье как динамическое состояние, процесс сохранения и развития его биологических, физиологических и психических функций, оптимальной трудоспособности и социальной активности при максимальной продолжительности жизни [5].

По мнению Н.М. Амосова, здоровье — отсутствие болезней и повреждений, гармоничное физическое и психическое развитие, нормальное формирование органов и систем, высокая работоспособность, устойчивость к неблагоприятным воздействиям и достаточная способность адаптироваться к различным нагрузкам и условиям внешней среды, является основой успешной разнообразной деятельности человека, его долголетия [2].

Согласно определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье – это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствия болезней или физических дефектов. При этом физическое здоровье определяется состоянием и функционированием организма. Если человек физически здоров, то он может выполнять все свои текущие обязанности без излишней усталости. Душевное здоровье определяется тем, насколько человек доволен собой и как успешно справляется со своими ежедневными функциями. Если человек душевно здоров, то он удовлетворен своими достижениями и может делать выводы из своих ошибок. Для поддержания душевного здоровья необходимо уделять достаточное время отдыху и увлечениям, иметь возможность получать новый опыт и делиться своими чувствами и переживаниями с другими людьми, которые могут его понять и поддержать. Социальное здоровье определяется тем, насколько человек умеет контактировать с другими людьми. Социально здоровый человек может устанавливать и поддерживать отношения в обществе, он уважает права людей, умеет оказывать помощь и способен сам принять ее, поддерживает здоровые отношения с родственниками, умеет находить новых друзей, умеет выразить свои потребности и нужды так, чтобы они стали понятны окружающим и т.д.

Здоровье – это величайшая социальная ценность. Крепкое здоровье является основным условием для выполнения человеком его биологических и социальных функций, фундамент самореализации личности.

Более того, здоровье человека является важным показателем уровня развития социума, который определяет экономический, демографический, трудовой потенциал общества и страны в целом.

В целях оздоровления населения власти страны целенаправленно продвигают идею здорового образа жизни. При этом данный процесс охватывает всё больше слоев населения Российской Федерации. В указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 №598 «О совершенствовании государственной политики в сфере здравоохранения» предписано Правительству РФ совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации обеспечить дальнейшую работу, направленную на реализацию мероприятий по формированию здорового образа жизни граждан Российской Федерации, включая популяризацию культуры здорового питания, спортивно-оздоровительных программ, профилактику алкоголизма и наркомании, противодействие потреблению табака [9].

В Указе Президента В.В. Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации от 07.05.2018 г. разработка технологий повышения мотивации к здоровому образу жизни отмечается как одно из приоритетных направлений развития науки [10].

Всемирная организация здравоохранения подчеркивает, что не существует никакого «оптимального образа жизни», который должен быть всем предписан. Задачи государства - обеспечить гражданам свободный

информированный выбор здорового образа жизни, сделать здоровый образ жизни доступным для каждого.

Ю.П. Лисицын определяет здоровый образ жизни как способ жизнедеятельности, направленный на сохранение и улучшение здоровья людей как условия и предпосылки существования и развития других сторон образа жизни. По его мнению, здоровый образ жизни воплощает грань образа жизни, органически присущую обществу и направленную на заботу о людях [7].

Важно отметить, что одной из многочисленных категорий людей, которая в настоящее время мало вовлечена в процесс оздоровления, являются трудовые коллективы.

Большой вклад в изучение условий и образа жизни и здоровья работающего населения внесли А.Е. Шахгельдянц, И.Д. Богатырев, О.В. Гринина, Л.С. Темичева, Н.В. Догле, Л.А. Коган, Н.Ф. Измеров, В.С. Лучкевич, Ю.П. Лисицын, Е.А. Тишук, Н.С. Усачев, О.П. Баранов, В.П. Павлов, А.А. Щербаков, А.И. Кича, Н.В. Полунина, О.П. Щепин и другие. В работах исследователей отмечается, что воздействие образа жизни на здоровье имеет не только непосредственное, но и преимущественное значение в его формировании [1].

Внедрение психологического сопровождения, в частности психологического консультирования, направленного на поддержание здорового образа жизни, на наш взгляд, существенно повлияет на качество и эффективность работы сотрудника и организации в целом.

Под психологическим консультированием принято понимать решение личных проблем клиента в процессе его взаимодействия с консультантом (психологом) [6].

Психологическое консультирование взяло свое начало в психотерапии и направлено на работу с «условно» здоровыми личностями. Его суть можно свести к соупутствию поиска решения проблемы клиента, оказавшегося в трудной ситуации. Психологическое консультирование способствует выработке новых паттернов поведения, переосмыслению жизненных аспектов, осознанному выбору нужного решения, развитию и личностному росту.

Выделяют индивидуальное консультирование и групповое. В рамках индивидуального консультирования рассматриваются личные вопросы клиента по самым разным проблематикам. А групповое консультирование, как правило, нацелено на личностный рост и развитие участников группы.

Для успешного функционирования организации и снижения текучести кадров необходимо, чтобы одной из ключевых ценностей любой компании, независимо от её сферы деятельности и количества сотрудников, была забота о персонале и приверженность здоровому образу жизни.

В настоящее время некоторые организации уже поставили перед собой задачу оздоровления работников и воспитания у них осознанного и ответственного отношения к своему здоровью.

В зарубежном здравоохранении имеются исследования по данной проблематике, которые в большей степени связаны с внешней мотивацией, а

именно стимуляцией индивидуальной ответственности за предписанный – здоровый образ жизни. В Англии и США проводились крупномасштабные исследования программ стимулирования здорового поведения, предполагающих систему штрафов и поощрения за следование рекомендациям медицинских работников. Согласно такой программе, вознаграждение может выражаться в системе скидок на посещение врачей, покупку лекарств и так далее. Таким образом, люди, осознанно ведущие здоровый образ жизни или выбирающие конвенциональное поощряемое поведение, будут иметь привилегии при лечении в будущем [3].

Ведущим социальным институтом, ответственным за здоровье человека, является здравоохранение – система государственных и общественных мероприятий по предупреждению заболеваний и лечению заболевших. Однако по утверждению специалистов Всемирной организации здравоохранения, здоровье человека зависит на 50-55% от образа жизни, на 20-23% – от наследственности, на 20-25% – от окружающей среды и только на 8-12% – от здравоохранения.

Таким образом, становится актуальным вопрос об индивидуальной ответственности сотрудника организации за свой образ жизни и поддержание своего здоровья.

В настоящее время мало разработанным остается аспект ответственности за профессиональное здоровье трудящихся как индивидуальной, так и организационной задачи. К субъектам ответственности за сохранность здоровья и трудового долголетия работающих людей следует отнести не только медицинские учреждения, но также трудовые коллективы, организации, государство и самого субъекта труда. Таким образом, ответственность за сохранение и укрепления здоровья должна рассматриваться и учитываться как минимум с трех сторон: человека, как субъекта жизни; организации или профессионального сообщества, как среды с оптимальными условиями труда; государственной системы с общественными структурами, включая здравоохранение [2].

Более того, на сегодняшний день следует обозначить проблему недостаточной освещенности концепции здорового образа жизни в психологической литературе. Отсутствует систематизация психологических составляющих здорового образа жизни. Объектом научных исследований в основном выступают подростки (школьники) и молодежь (студенты). Крайне мало работ по зрелому возрасту (трудящееся население). Пожилой возраст, вообще, не попадает в поле зрения исследователей. Вместе с тем, в связи с увеличением продолжительности жизни, вопросы сохранения и поддержания здоровья пожилых людей представляют сегодня особый интерес [8]. Как правило, научные исследования носят преимущественно констатирующий характер, иллюстрируя общую картину здорового/нездорового поведения на основе полученных в ходе исследования эмпирических данных относительно отдельных факторов риска (распространенность табакокурения,

злоупотребления алкоголем и психоактивными веществами, характеристика питания и двигательной активности и т.д.) [8].

В научной литературе, а также эмпирических исследованиях пока ещё явно недостаточно рассматриваются вопросы ценностного отношения к здоровому образу жизни; направленности личности на ведение здорового образа жизни и мотивации как определяющего фактора поведенческих паттернов; не представлена динамика отношения к здоровому образу жизни в разных возрастных группах.

В настоящее время недостаточно освещен психологический аспект сохранения и поддержания здоровья, ведения здорового образа жизни и трудового долголетия работающей части населения Российской Федерации.

Подводя итоги, следует сделать следующий вывод: так как душевное (психическое) здоровье является одной из неотъемлемых частей здоровья человека в целом, нам (психологическому сообществу), следует уделить особое внимание именно психологической составляющей поддержания здоровья трудящегося населения. Для укрепления здоровья субъектам труда необходимо психологическое сопровождение на протяжении всего профессионального пути: от входа в трудовую деятельность до выхода на пенсию. На наш взгляд, оптимальным инструментом психологического сопровождения сотрудников организации по здоровому образу жизни будет являться психологическое консультирование. Так как этот вид психологической практики подразумевает не только помощь в осознании причин и разрешении конкретной проблемы клиента, но и ориентацию на развитие личностных ресурсов, индивидуальных способностей и профессионально важных качеств субъектов труда, что вносит значительный вклад в эффективность работы организации в целом.

#### Список литературы

1. Алиева Л.А. Исследование образа жизни и здоровья работников промышленных предприятий: дисс...к.мед.н.:14.02.03, 2011.
2. Амосов Н.М. Алгоритм здоровья/ Н.М. Амосов. – М.: АСТ, 2009. – 312 с.
3. Гофман О.О. Постановка проблемы ответственности за здоровый образ жизни персонала (индивидуальный и организационный аспект)// Психология труда и управления как ресурс развития общества как ресурс глобальных изменений: Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 25-летию Факультета психологии Тверского государственного университета. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2018. С. 30 – 37.
4. Дудченко З.Ф. Обеспечение здорового образа жизни на государственном уровне // Учебные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2011. Вып. 1, т. 15. С 87 – 91.
5. Казначеев В.П., Матрос Л.Г. Право на здоровье. – М.: Знание, 1979. – 96 с.
6. Линде Н.Д. Психологическое консультирование: Теория и практика: Учеб. Пособие для студентов вузов / Н.Д. Линде. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство «Аспект Пресс», 2018. – 272 с.

7. Лисицын Ю.П. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник. – 2-е изд. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2010. – 512 с.
8. Никифоров Г.С., Дудченко З.Ф. Концепция здорового образа жизни: история становления // Учёные записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. 2017. Том 27. № 1. С. 99 –106.
9. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 598 «О совершенствовании государственной политики в сфере здравоохранения» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/70170948> (дата обращения: 2.12.2018).
10. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200> (дата обращения: 2.12.2018).

*Графова А.Е., Полякова М.А., Югова Е.А. магистранты I курса, направление «Психология», программа магистратуры «Психологическое консультирование» г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – кандидат психологических наук,  
доцент Журавлева Е.А.*

### **Причины и проявления эмоционального выгорания педагогов**

Развитие образования является национальным приоритетом в области социального и экономического развития страны на долгосрочную перспективу. Министерством образования и науки РФ реализуются масштабные и амбициозные проекты по развитию сферы образования, принимаются документы, направленные на достижение установленных целей и задач развития образования. В состав мероприятий входит разработка нового Федерального государственного образовательного стандарта, который усовершенствует требования к образовательным программам, условиям их реализации и установит современные требования к результатам образования.

Естественным условием реализации многочисленных претенциозных проектов является наличие кадров, которые могут реализовать замыслы федерального ведомства. По нашему мнению, важным на данном этапе становится обеспечение для педагогов возможности повышения профессиональной компетенции и участия в инновационной деятельности в том числе за счет оказания им психологического сопровождения и помощи преодолении напряжения, возникающего в связи с вводом новых стандартов.

Именно в результате процесса повышения профессиональной компетенции учителя происходит повышение качества образования учащихся, психологическая компетентность учителя одно из необходимых составляющих его продвижения как профессионала, готовностью соответствовать динамично изменяющимся требованиям общества.

Проблема профессионального выгорания исследовалась многими учеными, в том числе её изучали: Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова, В.В. Бойко, А. Пинес, Е. Аронсон, К. Маслач, Х. Сиксма, С.Е. Джексон, В. Шауфели, Д. Дирендонк и др.

Синдром эмоционального выгорания, по мнению Е.С. Старченковой и Н.Е. Водопьяновой, это защитная реакция на стрессовые воздействия [4]. Эмоциональное выгорание возникает в результате интенсивного общения, сопереживания, в результате чего нарушается механизм идентификации [5].

В.В. Бойко под выгоранием понимает выработанный личностью механизм психологической защиты, проявляющийся в форме полного/частичного исключения эмоций, которые возникают в ответ на избранные психотравмирующие воздействия [3].

К. Маслач и С.Е. Джексон считают, что в большей степени профессиональному выгоранию подвержены представители коммуникативных профессий. Согласно исследователям, синдром психического выгорания – трёхмерный конструкт, который включает: эмоциональное истощение, деперсонализацию, редукцию личных достижений.

Рассмотрим данные компоненты подробнее [4]:

1. Эмоциональное истощение является основной составляющей выгорания. Оно может проявляться в эмоциональном перенасыщении, равнодушии или в сниженном эмоциональном фоне.

2. Деперсонализация сказывается в деформации отношений с другими людьми. С одной стороны, это может быть циничность чувств и установок к реципиентам (ученикам). С другой стороны, она может проявляться в повышении зависимости от окружающих людей.

3. Редукция личностных достижений выражается либо в ограничении собственных возможностей и обязанностей по отношению к людям, в преуменьшении своей значимости, либо в тенденции занижать собственные профессиональные успехи и достижения, негативно оценивать себя.

Вышеописанные компоненты выгорания в некоторой степени показывают специфику той профессиональной сферы, где впервые был обнаружен данный феномен. В большей степени это относится ко второму компоненту – деперсонализации, которая нередко отражает состояние сферы социального обслуживания людей и оказания им помощи.

В.В. Бойко считает, что структура эмоционального выгорания включает в себя три фазы [2]:

1) в испытываемое человеком напряжение начинают включаться симптомы-переживания обстоятельств, носящих психотравмирующий характера, заглупности в клетку, неудовлетворенности самим собой, тревоги, депрессии;

2) в резистенцию включаются симптомы эмоционально-нравственной дезориентации, неадекватного избирательного эмоционального реагирования, редукция профессиональных обязанностей;

3) в истощение начинают включаться симптомы эмоциональной отстраненности, эмоционального дефицита, личностной отстранённости, психосоматических нарушений.

Также исследователь говорил о том, что развитию феномена эмоционального выгорания способствуют следующие личностные факторы [2]:

- склонность к эмоциональной холодности;
- слабая мотивация эмоциональной отдачи в деятельности профессионального характера;
- склонность к интенсивным переживаниям негативных обстоятельств в профессиональной деятельности.

По мнению В.А. Якунина, причины эмоционального выгорания педагога кроются в структуре профессиональной деятельности [6]:

1. Целеопределение – процесс проектирования личности обучаемого, воспитуемого (на определенном этапе отсутствует постановка и четкое видение целей, что приводит к принятию бесполезных решений и, соответственно, является стресс-фактором).
2. Информационный компонент отражает содержание труда педагога (недостаточность или отсутствие информации провоцирует напряжение).
3. Прогнозирование результатов обучения (специфика педагогической деятельности не дает возможности точного прогнозирования).
4. Принятие решений – это процесс целенаправленного подбора адекватных методов, как индивидуального, так и коллективного, воздействия на личность (необходимость принятия решений является стрессогенной).
5. Организационный компонент – процесс перевода решения в реальное действие (анализируя возникающие трудности в организаторской деятельности, педагог испытывает основные трудности в регулировании процесса обучения).
6. Коммуникационный компонент – разнообразие форм взаимодействий участников образовательного процесса (общение – доминирующий способ осуществления профессиональной деятельности педагога, на котором базируется социально-психологический климат, отражающийся на эмоциональном состоянии всех участников образовательного процесса).
7. Контроль и коррекция (затруднения, вызывающие нервно-психическое напряжение, могут обуславливаться выявлением несоответствия между прогнозируемыми и реальными результатами деятельности педагога).

Т.И. Рогинская считает, что основной причиной появления синдрома эмоционального выгорания является психологическое переутомление. Когда внешние требования к личности и внутренние к самому себе длительное время преобладают над внешними и внутренними ресурсами, у человека колеблется состояние равновесия, что провоцирует синдром эмоционального выгорания [7].



И.О. Бабич отмечает, что причин, способствующих зарождению и развитию синдрома эмоционального выгорания, много, но доминирующей является ответственность педагогов, в частности, воспитателей ДОУ, за жизнь и здоровье детей [1].

К. Маслач выделяет следующие стадии профессионального выгорания педагогов (К. Маслач, 1982):

1. Начинается с приглушения эмоций, сглаживания остроты чувств. У специалиста исчезают положительные эмоции, возникает отстранённость в отношениях с членами семьи. Человек начинает испытывать тревожность и неудовлетворённость, хочет, чтобы его оставили в покое.

2. Педагог в присутствии своих коллег может начать с пренебрежением отзываться о ком-либо из них; возможно возникновение недоразумений с учениками и их родителями. В отношении с учащимися вначале проявляется с трудом сдерживаемая апатия, а затем – вспышки раздражения. Подобное поведение – неосознаваемое учителем проявление чувства собственного самосохранения в общении.

3. Представления о жизненных ценностях начинают притупляться. Эмоциональное отношение к миру как бы «уплощается». Человек становится равнодушным к окружающему миру и к себе. Снижается самооценка педагога, он чувствует апатию и беспомощность. Постепенно это может перейти в агрессивное поведение.

Эмоциональное выгорание педагогов может иметь различные последствия [8]:

- межличностные последствия, проявляющиеся в профессиональных и семейных отношениях: конфликты с коллегами, учениками и их родителями, раздражительность, эмоциональная истощённость;

- установочные последствия, которые выражаются в негативных установках к работе, коллективу, детям, лично к себе, что ведёт к снижению лояльности у сотрудников;

- поведенческие последствия, которые могут проявляться на уровне одного сотрудника и на уровне всего учреждения: педагог использует неконструктивные или неадекватные для определённой ситуации модели поведения, что приводит к нарастанию напряжённости вокруг него и, впоследствии, к снижению качества работы и межличностного взаимодействия;

- психофизиологические последствия, выражающиеся в психосоматических расстройствах (изнурительные головные боли, бессонница и т.д.).

Таким образом, следует сказать о том, что синдром эмоционального выгорания педагогов включает в себя совокупность стойких симптомов, которые проявляются в ухудшении психофизического самочувствия человека, негативных психологических переживаниях. Как проявление профессиональной дезадаптации оно приводит к снижению работоспособности педагога и качества его профессиональной жизни. При этом, наличие выгорания негативно сказывается не только на отдельных лицах, но и на

здоровье всей организации, из-за появления «выгоревших» сотрудников изменяется атмосфера в трудовом коллективе.

#### Список литературы

1. Бабич О.И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов: дисс... к.психол.н.: 19.00.01. - Хабаровск, 2007. - 184 с.
2. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 105 с.
3. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В.В. Бойко. - М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1996. – 472 с.
4. Водопьянова Н.Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика / Н.Е. Водопьянова. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 2011. - 160 с.
5. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика/ Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. - СПб.: Питер, 2005. - 336 с.
6. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика: 2-е изд. / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. - СПб.: Питер, 2009. - 336 с.
7. Рогинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях// Психологический журнал. – 2002. – С. 85-95.
8. Шнерх И.А. Стресс и профессиональное выгорание педагогов// МГТУ им. Г.И. Носова. - Магнитогорск. – 2017. – С. 101-104.

*Дейкин Д.В., Соколова И.В., студенты I курса, направление «Психология», программа магистратуры «Психологическое консультирование» г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент Журавлева Е.А.*

#### **Проблема соотношения понятий «профессиональное выгорание», «профессиональный стресс» и «профессиональная деформация личности»**

В современном мире профессиональная деятельность многих людей протекает в особых условиях. Эффективность такой деятельности определяется не только профессиональными знаниями, умениями и навыками, но и профессионально важными свойствами, в числе которых – стрессоустойчивость. Поскольку саморегуляция деятельности является необходимым компонентом стрессоустойчивости личности, то целенаправленная психологическая коррекция саморегуляции во время профессиональной деятельности преподавателей должна способствовать развитию их стрессоустойчивости.

В психологии и психофизиологии стрессоустойчивость исследуется как некая совокупность личностных качеств, позволяющих работнику переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки

(перегрузки), обусловленные особенностями профессиональной деятельности без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья [5].

В последние годы в России все чаще говорят не только о хронической усталости и профессиональном стрессе, но и о синдроме профессионального выгорания работников. В обществе бурно происходят образовательные реформы, которые должны нести в себе не только большой развивающий и обучающий потенциал, но и должны сохранять здоровье всех участников образовательного процесса. Освоение нового содержания учебных предметов, новых форм и методов преподавания [1], поиски эффективных путей воспитания, реализация гуманистической парадигмы, необходимость учитывать очень быстрые изменения, происходящие в обществе и информационном поле преподаваемого предмета – все это под силу лишь психологически здоровому, профессионально компетентному, творчески работающему учителю. Ведь от психологического здоровья учителя во многом зависит и психологическое здоровье его учеников. На сегодняшний день последняя задача остается трудновыполнимой.

Синдром выгорания был впервые описан в 1974 году американским психологом Г. Фрейденбергером для выяснения деморализации, разочарования и крайней усталости, которые он наблюдал у работников психиатрических учреждений. Наиболее распространенным пониманием выгорания является рассмотрение его как стрессовой реакции в ответ на рабочие стрессоры (выгорание – совокупность стойких симптомов, проявляющихся в негативных эмоциональных переживаниях, установках относительно работы и субъектов делового общения) [10]. Однако профессиональное выгорание нетождественно стрессу, по мнению Л.А. Китаева-Смыка, оно является «выгоранием души» [2]. Рассмотрим еще несколько определений данного понятия:

«Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия». [2].

«Синдром эмоционального выгорания – синдром физических, эмоциональных и познавательных симптомов, которые испытывает профессионал, неспособный справиться эффективно со стрессом, вызванным ограничениями, касающимися его цели и личной карьеры» (*Kovacs*, 1980) [5].

Синдром эмоционального выгорания определяется как чувство эмоционального и физического истощения вместе с чувством расстройства и неудачи (*Maslach, Schaufeli, Marek*, 1993) [9].

Некоторые авторы употребляют термины «профессиональное выгорание» и «эмоциональное выгорание», которые считаются тождественными термину «психическое выгорание».

В наиболее общем виде под профессиональным выгоранием педагогов понимается системное, комплексное негативное психофизиологическое состояние, включающее в себя стрессовые проявления, защитную реакцию в

форме экономии эмоций, изменения отношения к себе, окружающим и профессии, экзистенциальные проявления (потерю смысла, ценности профессиональной деятельности).

Важная роль в регуляции состояния профессионала принадлежит внутренней детерминации [8]. Ряд авторов подчеркивает важность внутренних детерминант в регуляции состояний педагогов. Так, например, рассогласование в мотивационной сфере является детерминантой профессионального выгорания и приводит к утрате ощущения смысла профессиональной деятельности. И, наоборот, определенные характеристики ценностно-смысловой, нравственно-духовной сфер могут способствовать резистентности личности педагога к развитию выгорания [9].

В.В. Бойко считает, что выгорание представляет выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия [2, 5]. В настоящее время этот синдром удостоен диагностического статуса.

Важно отметить, что авторы статей и работ по эмоциональному выгоранию педагогов, говорят о нем неоднозначно. В одном случае как о профессиональной деформации, которая негативно отражается на профессиональной деятельности педагогов, а в другом – как о механизме психологической защиты, который позволяет регулировать психику и защищать ее от негативных эмоциональных воздействий. Также существует точка зрения, согласно которой у педагогов с высокими творческими потенциалами реже наблюдается ухудшение психологического и физического здоровья.

Симптомы профессионального выгорания указывают на характерные черты длительного стресса и психической перегрузки, которые приводят или могут приводить к полной дезинтеграции различных психических сфер и прежде всего – эмоциональной. Развитие синдрома носит стадийный характер. Сначала наблюдаются значительные энергетические затраты – следствие экстремально высокой положительной установки на выполнение профессиональной деятельности. По мере развития синдрома появляется чувство усталости, которое постепенно сменяется разочарованием, снижением интереса к своей работе.

В психологической литературе профессиональный стресс часто описывается в рамках феномена личностной деформации – синдрома выгорания. Психология выгорания тесно связана с психологией стресса, поскольку феномен психологического выгорания наблюдается в ответ на длительные стрессогенные условия профессиональной деятельности человека. Выгорание как результат неустановленных хронических стрессовых воздействий рассматривается и как *деформация* эмоциональной сферы (истощение) и как *неспособность* личности справляться с постоянными требованиями профессиональной деятельности.

Н.Е. Водопьянова выделяет различные виды стрессов, возникающих в трудовой деятельности: рабочий стресс, профессиональный стресс, организационный стресс. Первый возникает из-за причин, связанных с работой, - условий труда, места работы. Второй – из-за причин, касающихся профессии, рода или вида деятельности. Третий – вследствие негативного влияния на субъекта особенностей организации, в которой он работает. Эмоциональное выгорание – динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса. Ганс Селье, основоположник учения о стрессе, рассматривал его как неспецифическую защитную реакцию организма в ответ на психотравмирующие факторы разного свойства. При эмоциональном выгорании налицо все три фазы стресса: 1) нервное (тревожное) напряжение – его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента; 2) резистенция, то есть сопротивление, - человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений; 3) истощение – оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое наступает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным. [3]. Соответственно каждому этапу, возникают отдельные признаки, или симптомы, нарастающего эмоционального выгорания.

Исследованием эмоционального выгорания занимались такие ученые, как К. Маслач, Дж. Гринберг, Э. Морроу, Б. Перлман и Е.А. Хартман. Отечественные исследователи Г.С. Абрамова и Ю.А. Юдчиц в 1998 г. рассматривали «синдром эмоционального выгорания» как состояние «профессиональной деформации» [9]. Авторы указывают, что симптомы выгорания проявляются у профессионалов, работающих в системе «человек – человек».

Эмоциональное выгорание является причиной, а профессиональная деформация – следствием. Личность человека видоизменяется под воздействием структурных и содержательных аспектов его профессиональной деятельности, таким образом, возникает профессиональная деформация личности специалиста.

*Профессиональная деформация личности* – это изменения качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые появляются под влиянием выполнения профессиональной роли.

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. Можно сказать, что после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного «выпрямления», поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии [12].

Негативное влияние профессиональной деятельности проявляется в отрицательных сторонах характера, установках и т.п. Профессиональная деформация личности может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный характер; проявляется в профессиональном жаргоне, в манерах поведения, даже в физическом облике.

Профессиональные деформации личности детерминируются многими факторами – объективными и субъективными.

К *объективным* можно отнести: содержание профессиональной деятельности и общения; условия выполнения профессиональных обязанностей; факторы, связанные с социальной средой (например, социально-экономические условия жизнедеятельности, повышенная юридическая регламентация труда, многосторонний социальный контроль со стороны государственных и общественных органов, частный конфликтный характер взаимодействий работника с гражданами). К объективно-субъективным факторам относятся система и организация профессиональной деятельности, качество управления, стиль управления и профессионализм руководителей.

К *субъективным* – онтогенетические изменения, возрастная динамика, индивидуально-психологические особенности, характер профессиональных взаимоотношений, кризисы профессионального становления личности, служебная необходимость идентифицировать себя с патологическим внутренним миром других людей для их лучшего понимания.

Деформация является следствием эмоционального выгорания, когда защитные механизмы ослабевают настолько, что работник не может противостоять губительным факторам и начинается процесс разрушения личности.

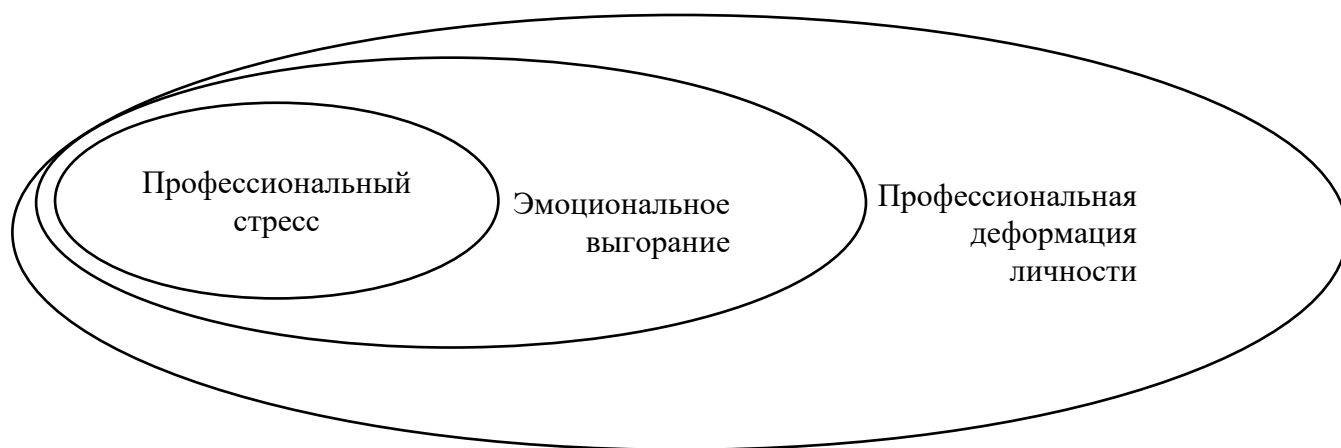


Рис. 1. Соотношение понятий «профессиональный стресс», «эмоциональное выгорание», «профессиональная деформация личности».

Таким образом, в результате представленного теоретического обзора можно сделать вывод, что у понятий «профессиональный стресс», «эмоциональное выгорание» и «профессиональная деформация личности» имеется общий объем (Рис. 1). Изучив научные исследования многих авторов,

можно сказать, что понятие «выгорание» может трактоваться как «профессиональное», так и «эмоциональное». Исходя из множества определений, в которых присутствует эмоциональная составляющая, необходимо отметить, что этот фактор эмоций является неотъемлемой частью названия данного феномена. Так как мы рассматриваем данный феномен в профессиональной среде педагога, характеристика выгорания как профессионального также становится его неотъемлемой частью. По принципу причинно-следственной связи, профессиональное эмоциональное выгорание является следствием длительного воздействия профессионального стресса, а профессиональная деформация личности является его последствием.

#### Список литературы:

1. Бабич О.И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2007.
1. 2.Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других. - М.: Инфор-мац. Изд. Дом Филин, 1996. - 256 с.
2. Борисова М.В. Психологические детерминанты психологического выгорания у педагогов: дис. ... канд. психол. наук. - Ярославль, 2003.
3. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. - СПб.,1999.
4. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. - СПб.: Питер, 2008.
5. Игнатова С.П., Гречищева Л.С. Проектно-исследовательская деятельность как технология здоровьесберегающей педагогики// Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. Т.9, часть 1. - Санкт-Петербург, 2014. - 451 с.
6. Китаев-Смык Л.А. Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. - №2 (33). – С. 41-50.
7. Ланг Л. Руководить без конфликтов. – М.: Издательство Экономика, 1990. - 336 с.
8. Ларенцова Л.И. Изучение синдрома эмоционального выгорания у врачей-стоматологов // Клиническая стоматология, 2003, №4, С.82-86.
9. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы// Психологический журнал. – 2001. - Т. 22. - № 1. - С. 90.

*Дыкань А.Г., магистрант I курса, направление «Психология», программа магистратуры «Психология труда и инженерная психология»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – доктор психологических наук,  
профессор Копылова Н.В.*

## **Смысловая саморегуляция как основа профессионального здоровья сотрудника**

Современное общество характеризуется высоким темпом жизни, увеличением объема поступающей информации, появлением все большего количества инновационных преобразований и возрастанием в связи с этим ответственности человека за собственные действия. В сложившихся условиях личность сталкивается с множеством проблем, что приводит к снижению работоспособности, повышению утомляемости, росту числа психосоматических заболеваний, и как следствие к эмоциональному выгоранию, снижению работы психических процессов (память, внимание, мышление). Все это непосредственно связано с осуществлением профессиональной деятельности.

Проблема смысловой саморегуляции как основы профессионального здоровья сотрудников достаточно неоднозначна. В современных исследованиях не существует общепринятого определения термина «профессиональное здоровье», отсутствует единая точка зрения на его структуру и основные характеристики, не в полной мере изучена связь профессионального здоровья с деятельностью человека, отсутствует модель профессионального здоровья, недостаточно разработаны способы смысловой саморегуляции как основы профессионального здоровья. А также не уделено достаточного внимания особенностям психологической структуры смысловой саморегуляции, структурированным практическим рекомендациям по управлению своим поведением и развитию сознательной регуляции действий.

Несмотря на то, что интерес к данной проблеме возник довольно давно, феномен остается до конца не изученным, в связи с недостаточно определенным теоретическим конструктом. Данная проблема была центральной в трудах многих ученых [1; 6; 9]:

- Моросанова В.И. исследовала индивидуальный стиль саморегуляции, его основные особенности, виды и структуру;
- Леоненко Н.О. исследовала смысловую саморегуляцию в психологической структуре жизнестойкости;
- Рябова М.Г. изучала смыслообразование в структуре саморегуляции личности и развитие смысловой саморегуляции как основы профессионального здоровья сотрудников правоохранительных органов;
- Маклаков А.Г. занимался исследованием основ психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих;



- Никифоров Г.С. исследовал основные характеристики и составные части психологии здоровья и т.д.

Целью нашего исследования является изучение основных характеристик смысловой саморегуляции как основы профессионального здоровья сотрудников.

Саморегуляция относится к наиболее сложным психологическим явлениям, а также играет большую роль в сохранении профессионального здоровья работника. Благодаря определению ее основных характеристик становится возможным изучение особенностей здоровья сотрудника в контексте осуществляемой им профессиональной деятельности.

Саморегуляция (Чеснокова И.И.) – это «процесс организации своего поведения, характеризующийся специфической активностью, которая направлена на соотнесение поведения с требованиями ситуации, ожиданиями других людей, на актуализацию психологических резервов соответственно ситуации» [8, с. 126].

Саморегуляция является процессом контролирования собственных действий. Самоконтроль является внутренней составляющей данного явления и состоит в оценивании поведения, соотнесении его с существующими нормативами и как следствие коррекции.

В современном обществе саморегуляция играет ведущую роль. Это связано с возрастанием ответственности, лежащей на человеке, и сильным влиянием со стороны общества, важностью общественного мнения. В частности, это разворачивание действий на глазах большого количества людей (социальные сети, интернет, массовые выступления и многое другое).

Согласно Конопкину О.А. существует два основных вида саморегуляции (см. Рис.1.): произвольная и психофизическая [1, с. 3-6].

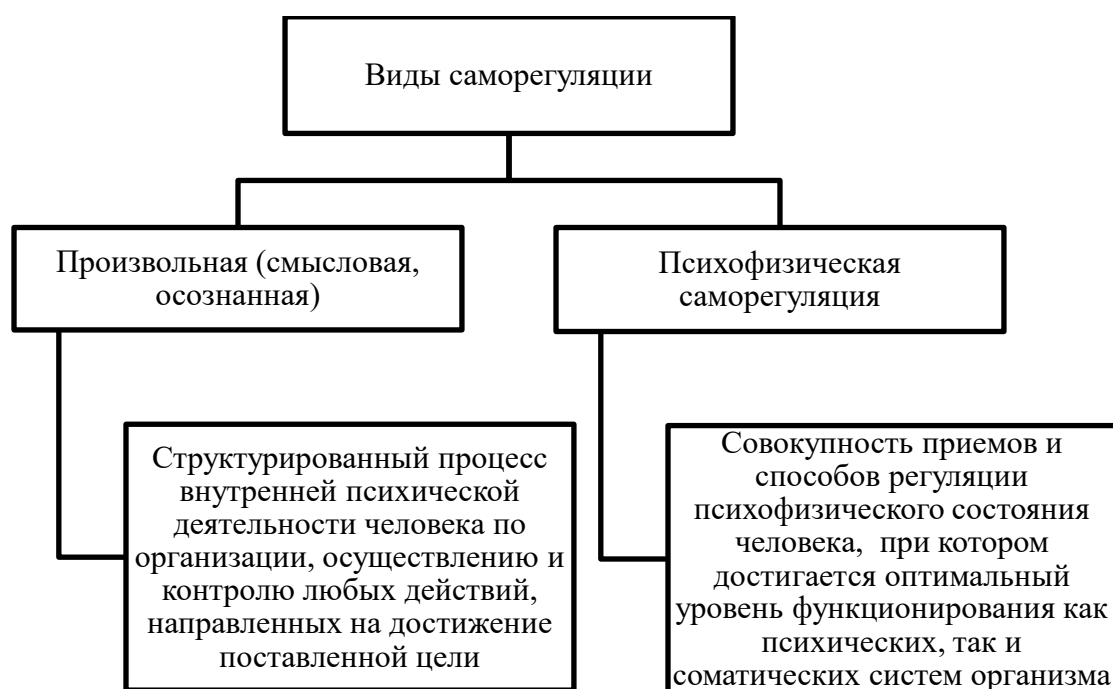


Рис. 1. Виды саморегуляции по Конопкину О.А.

Можно выделить несколько основных видов психофизической саморегуляции:

1. Аутогенная тренировка. В основе лежит применение определенных способов самовнушения, которые позволяют контролировать реакции, осуществляемые в организме.

2. Биологическая обратная связь. В основе этого метода лежит использование различных приемов, позволяющих регулировать неосознаваемые и неощущаемые процессы в организме (артериальное давление, мышечный тонус, температура тела и т.д.)

3. Медитация. Это серия мыслительных актов, целью которых является достижение особого состояния организма, характеризующегося погруженностью в психические и физические процессы, их успокоение и контроль.

4. Психомышечная тренировка. Создание человеком состояния пониженной активности систем организма.

5. Идеомоторная тренировка. Умение перед осуществлением какого-либо действия представить его абсолютно точно в сознании.

6. Визуомоторная тренировка. Заключается в осуществлении контроля над организмом и эмоциональным состоянием путем поэтапного расслабления и напряжения отдельных мышц тела [7].

Для нашего исследования представляет интерес изучение психологических характеристик смысловой саморегуляции. Это, прежде всего, связано с тем, что смысловая саморегуляция на современном этапе развития общества является актуальной как в плане подготовки профессионала к самосовершенствованию и развитию, так и в плане общих мер профилактики и коррекции различного рода профессиональных заболеваний. Она направлена на сохранение и укрепление здоровья сотрудника, улучшение социально-психологического климата в коллективе, обществе.

Смысловая саморегуляция (или осознанная саморегуляция) – это «системно организованный процесс внутренней психической активности человека по инициации, построению, поддержанию и управлению разными видами и формами произвольной активности, непосредственно реализующей достижение принимаемых человеком целей» [8, с. 127].

Конопкиным О.А. была разработана модель, наиболее полно отражающая структурные компоненты осознанной саморегуляции [3]. Данную модель можно отразить в схеме (см. Рис. 2). Рассмотрим основные ее компоненты.

Цель деятельности: главный компонент осознанной саморегуляции, на котором строится вся система. Цель определяет дальнейшие действия и предполагаемый результат.

Субъективная модель значимых условий: данный компонент является важным для выявления внешних и внутренних условий, необходимых для достижения поставленной цели. А также позволяет определить факторы, препятствующие ее достижению.

Программа исполнительных действий: данный компонент определяет способы и приемы достижения поставленной цели, проектирование основных действий. Носит информационный характер.

Система субъективных критериев достижения цели: является своего рода переходным компонентом, характеризующимся уточнением и коррекцией исходной цели.

Контроль и оценка реальных результатов: данный компонент характеризуется соотношением полученных результатов деятельности (в ходе достижения цели) с существующими в обществе критериями успеха-неуспеха.

Решения о коррекции системы саморегулирования: данный компонент характеризуется тем, что в процессе осуществления данной модели смысловой саморегуляции могут происходить уточнения и изменения, в связи с чем возможен пересмотр исходной цели и всех остальных компонентов [8, с. 127].



Рис.2. Модель осознанной саморегуляции

Осознанная саморегуляция – одно из самых сложных системных образований, для осуществления которого субъекту труда необходимо в качестве ресурсов использовать комплекс психических процессов и явлений организма. Саморегуляция может обладать индивидуальным стилем. К стилевым особенностям, согласно Моросановой В.И. относятся:

- адекватность условий, целей программы деятельности, способов контроля и оценки результатов деятельности;
- осознанность существующих представлений о целях деятельности, программах, и объективная оценка результатов в соответствии с критерием успешности - не успешности;

— гибкость процесса осознанной регуляции осуществляемой деятельности. Возможность внесения изменений в программу и план по достижению цели, их коррекция;

— надежность и устойчивость функционирования систем организма в экстремальных условиях, сопровождающихся высоким уровнем их напряженности [4].

Смысловая саморегуляция определяется, как способность сотрудника адаптироваться к изменяющимся условиям жизнедеятельности и ситуациям, возможность формирования адекватного стиля поведения. Она обеспечивает успешность, продуктивность и безопасность осуществляемой профессиональной деятельности, следовательно, является основой профессионального здоровья сотрудника.

Первые попытки исследования профессионального здоровья встречаются в работах Тейлора Ф. в начале XX века. Он рассматривал сотрудника как составную часть производственного процесса. Социальные, психические и физиологические особенности здоровья не представляли никакого интереса.

В настоящее время большое количество исследователей привлекает «профессиональное здоровье», как мало изученный феномен. Согласно Маклакову А.Г. профессиональное здоровье – это «определенный уровень характеристик здоровья специалиста, отвечающий требованиям профессиональной деятельности и обеспечивающий ее высокую эффективность» [5, с. 25].

Профессиональное здоровье характеризуется способностью организма сохранять, активизировать и оптимизировать различные механизмы, обеспечивающие работоспособность, устойчивость, эффективность функционирования личности в любых жизненных условиях и на всех этапах осуществления профессиональной деятельности [2, с. 50].

Можно выделить несколько основных факторов, определяющих профессиональное здоровье сотрудника (см. Табл.1.)

Факторы, определяющие профессиональное здоровье сотрудника

Фактор	Сущность	Способности личности
Аффективный	Различного рода стрессовые воздействия, приводящие к нарушению функционирования организма, т.е. влияющие на профессиональное здоровье сотрудника	Способность человека противостоять стрессам, способность адекватно оценивать эмоциональные состояния окружающих людей, эмоциональная устойчивость
Познавательный	Знания о профессиональном здоровье, об основных факторах, оказывающих на него влияние, о его роли в жизни специалиста	Умение сотрудника принимать взвешенные решения, способность мыслить оперативно и продуктивно, обдумывать поступки, способность нести ответственность за собственные действия
Поведенческий	Определение копинг-стратегий поведения в стрессовой ситуации	Способность быстро реагировать на изменяющиеся условия, умение адаптироваться к ним

Вопрос о модели профессионального здоровья, включающего основные структурные компоненты, на данный момент является открытым. На наш взгляд, одним из важных компонентов, определяющим развитие других является психологический (психологическая компетентность, смысловая саморегуляция, психофизическая саморегуляция и т.д.).

Понятие «профессиональное здоровье» в трудовой деятельности описывается во взаимосвязи с несколькими основными понятиями:

1. Эффективность осуществляемой деятельности. Характеризуется соотношением показателя затрат ресурсов организма и итогов, полученных в результате деятельности.

2. Качество труда. Обобщенная характеристика, отражающая количество и качество созданных благ, взятых в соотношении с психическими и физиологическими затратами организма.

3. Профессиональное самосохранение. Наличие у сотрудника способностей к осознанной саморегуляции, направленной на сохранение профессионального здоровья.

4. Профессионализм. Наличие у сотрудника профессиональных знаний, умений и навыков, способствующих качественному выполнению трудовой деятельности.

5. Профессиональная пригодность. Это соответствие знаний, умений и навыков сотрудника занимаемой должности, а также состояния здоровья – требованиям профессии.

6. Работоспособность. Способность человека выполнять определенный объем работы за единицу времени. Непосредственно связана с состоянием здоровья сотрудника и с видом выполняемой им профессиональной деятельности.

Профессиональное здоровье сотрудника предполагает состояние субъективного благополучия, которое характеризуется высоким уровнем жизнестойкости, отсутствием различного рода психических заболеваний, обеспечивает адекватные способы и приемы регуляции поведения и деятельности субъекта. Знание структуры и основных психологических особенностей профессионального здоровья сотрудников обеспечивает не только профилактическую роль (предупреждение развития профессиональных заболеваний), но и способствует его личностному развитию, самореализации.

Основной целью психологического сопровождения профессионального здоровья является поиск наиболее эффективных способов повышения уровня осознанной саморегуляции сотрудников. Результатом данных мероприятий должно стать формирование эффективных способов планирования действий, принятия решений и преодоления стрессовых воздействий.

Таким образом, смысловая саморегуляция является основой профессионального здоровья сотрудников. Способность планировать и организовывать свои жизненные цели, активно и сознательно их достигать является показателем здоровой личности.

На основании всего вышесказанного можно сделать вывод, что в настоящее время в связи с различными изменениями, происходящими в обществе, развитием и расширением сфер деятельности человека, особенно важной стала проблема смысловой саморегуляции как основы профессионального здоровья сотрудника.

#### Список литературы

1. Арендачук И.В. Регуляция и саморегуляция психических состояний в экстремальных условиях. – Саратов: Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского, 2014. – 57 с.
2. Карпец Л.А. Профессиональное здоровье, как показатель компетентности специалиста // Интеграция наук. – 2017. - №7(11). – С.49-50.
3. Конопкин О.А. Механизмы смысловой саморегуляции произвольной активности человека // Субъект и личность в психологии саморегуляции. – 2007. – С.12-30.
4. Концепция осознанной саморегуляции. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lektsii.com/1-50724.html> (дата обращения: 01.12.2018)
5. Маклаков А.Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих: автореф. дис. ... докт. психол. наук:19.00.03. – СПб, 1996. – 392 с.
6. Моросанова В.И. Психология саморегуляции в XXI веке. – СПб.: Нестор-История, 2011. – 468 с.
7. Никифоров Г.С., Шингаев С.М. Виды психической саморегуляции // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2014. – №1. – С. 92-101.

8. Рябова М.Г. Развитие смысловой саморегуляции как основы профессионального здоровья сотрудников правоохранительных органов // Педагогическое образование в России. – 2015. – №11. – С.125-137.
9. Рябова М.Г. Смыслообразование в структуре саморегуляции личности с психологической зависимостью в юношеском возрасте: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. – Тамбов, 2010. – 245 с.

*Евдокимова А.А., магистрант I курса, направление «Психология», программа магистратуры «Психология труда и инженерная психология»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель - кандидат психологических наук,  
доцент Короткина Е.Д.*

### **Экономико-психологические характеристики сотрудников организации с разным уровнем удовлетворённости трудом**

На сегодняшний день существуют глобальные проблемы в области экономики. В условиях цифровизации экономики и трансформации монетарной системы во всём мире становятся актуальными проблемы экономической психологии. Как говорил Людвиг Эрхард, первый министр экономики Федеративной Республики Германии: «50% экономики - это психология».

В настоящее время в мире наблюдается ситуация цифровизации экономики. Становление цифровой экономики – активизация системы экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно - коммуникационных технологий. Информационные технологии активно внедряются во многих отраслях, государственные услуги переведены в электронный формат, система образования активно использует онлайн-обучение и т.д.

Инфляция, выход из печати новых банкнот разного достоинства в нашей стране свидетельствует о продолжающемся экономическом кризисе. Большинство народонаселения в Российской Федерации являются субъектами трудовой деятельности, и, соответственно, испытывают разный уровень удовлетворённости трудом.

Под экономико-психологическими характеристиками личности сотрудников образовательного учреждения в данной статье будет рассмотрено субъективное экономическое благополучие и феномен отношения к деньгам.

Субъективное экономическое благополучие в качестве психологического феномена впервые выделил и описал Б. Стрюмпел в своей книге «Экономическое благополучие как объект социального измерения». Субъективное экономическое благополучие он определял, как результат социального сравнения фактического статуса человека с его притязаниями, потребностями и восприятием собственного положения. Б. Стрюмпел выделил 4 базовых субъективных элемента: удовлетворённость доходом, удовлетворённость уровнем жизни, воспринимаемую справедливость или

несправедливость в распределении доходов, ожидания его изменений в будущем. Он полагал, что субъективное экономическое благополучие человека напрямую зависит от соотношения объективного экономического положения, то есть, дохода, притязаний и стандартов потребления, на которые он ориентируется [2, с. 89].

Субъективное экономическое благополучие определяет, как люди оценивают свою жизнь, благосостояние, удовлетворённость доходом. Субъективное экономическое благополучие является интегральным показателем восприятия и переживания людьми материальных условий жизни, который выражается в оценке уровня жизни и эмоциональном благополучии в экономической области жизни [3, с. 7].

Субъективное экономическое благополучие сотрудников организации в первую очередь зависит от степени материального вознаграждения за их труд, а также от возможных отрицательных и положительных чувств, которые они могут испытать.

Оценка сотрудником собственного материального благосостояния, прежде всего дохода, является более важным критерием восприятия жизни в целом и объясняет значительную часть вариаций общей удовлетворённостью жизнью. Причины неоднозначной связи между материальным достатком и субъективным экономическим благополучием сотрудников организации определяются внутренним опытом каждого из них.

Более существенным для людей является не их объективное материальное положение, а значение, которое они придают ему и степень его оценивания. Таким образом, субъективное экономическое благополучие является феноменом отношения к собственному материальному положению, включающий ценностно-смысловые, потребностно-мотивационные, когнитивные и эмоционально-оценочные аспекты, и определяет роль и значение материального достатка для психологического благополучия или счастья человека.

«Деньги» являются понятием, экономическое содержание и значение которого тесно переплетается с психологическим. Помимо экономической целесообразности, отношение личности к деньгам регулируется связанными с ними системами ценностей и норм поведения, социальными установками, стереотипами и предрассудками, мифами, суевериями и т. д. В связи с чем отношение к деньгам является важным компонентом экономического сознания групп и конкретных людей [4].

Отношение к деньгам отражает осознанное и субъективно избирательное представление о деньгах, проявляющееся в денежном поведении. Форма «денежного» поведения является обобщающим классификационным критерием, позволяющим объединить существующие классификационные системы «денежных» типов личности. Факторами, влияющими на отношение к деньгам, являются пол, возраст, социальное окружение, экономическое положение, личностные особенности [4].



Удовлетворенность трудом чаще всего рассматривается в качестве важного показателя эффективности деятельности сотрудника и представляет собой эмоционально-оценочное отношение персонала к выполняемой работе. Так, Л.С. Глухих приводит следующие аспекты определения понятия удовлетворенности трудом [1]:

1. Удовлетворенность трудом – это исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы;
2. Удовлетворенность трудом – это совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности – факторов, определяющих стремление к полезной деятельности, проявление творческой инициативы, готовность к партнерскому сотрудничеству;
3. Удовлетворенность трудом – это интегральный показатель, который отражает отношение субъекта к выполняемой профессиональной деятельности и избранной профессии;
4. Удовлетворенность трудом – это возможность для работника систематически удовлетворять свои главные потребности, связанные с трудовой деятельностью;
5. Удовлетворенность трудом – это психологическое и моральное удовлетворение, испытываемое человеком в процессе трудовой деятельности.

В данной работе будет изучен уровень удовлетворённости трудом у сотрудников образовательного учреждения, который детерминирует определённый тип отношения к деньгам как к монетарному инструменту, позволяющему определять возможности субъектов труда образовательного учреждения.

В свою очередь субъективное экономическое благополучие является интегральным показателем, определяющим как сотрудники образовательного учреждения оценивают свою жизнь, благосостояние, удовлетворённость доходом и отражает взаимосвязь удовлетворённости трудом с определёнными типами отношений к деньгам. Рассмотрим предварительную программу исследования.

Цель исследования: определение взаимосвязи типов отношения к деньгам и субъективного экономического благополучия у сотрудников образовательного учреждения с разным уровнем удовлетворённости трудом.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть феномен удовлетворённости трудом у сотрудников организации.
2. Провести теоретический анализ зарубежных и отечественных концепций феномена удовлетворённости трудом.

3. Рассмотреть понятие отношения к деньгам и субъективного экономического благополучия у сотрудников организации.
4. Провести эмпирическое исследование типов отношения к деньгам, субъективного экономического благополучия у сотрудников организации с разным уровнем удовлетворённости трудом.
5. Установить взаимосвязь между типами отношений к деньгам и субъективным экономическим благополучием у сотрудников организации с разным уровнем удовлетворённости трудом.
6. Проинтерпретировать полученные данные по результатам эмпирического исследования в интегральном контексте, создать систему стимуляции труда для сотрудников с низким уровнем удовлетворённости трудом, а также с низкими показателями субъективного экономического благополучия.

Новизна проблематики: недостаток научных знаний в психологической науке касательно взаимосвязи экономических феноменов (отношение к деньгам и субъективное экономическое благополучие) и феномена психологии труда (уровень удовлетворённости трудом) у сотрудников организации в период цифровизации экономики в России.

Гипотеза исследования: существуют взаимосвязи между типами отношений к деньгам, уровнями субъективного экономического благополучия и уровнями удовлетворённости трудом.

Предмет исследования: типы отношения к деньгам, уровни субъективного экономического благополучия и уровни удовлетворённостью трудом.

Объект исследования: сотрудники организации, выступающие в качестве субъектов труда.

Методы исследования: аналитический обзор научной литературы по изучаемой проблеме; метод сбора эмпирических данных – психодиагностическое исследование; математико-статистические методы обработки эмпирических данных.

Практическая значимость исследования: полученные результаты могут быть использованы в целях повышения уровня удовлетворённости трудом сотрудников организации, для улучшения производительности их труда. Предполагается разработать систему стимуляции труда, в рамках которой различные мероприятия будут повышать уровень удовлетворённости трудом у сотрудников организации.

Социальная значимость исследования: оказание помощи людям, заключающееся в адаптивном и более комфортном восприятии себя в условиях цифровизации экономики.

#### Список литературы

1. Глухих Л.С. Удовлетворенность трудовой деятельностью. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/46573/>. Дата обращения: 10.12.2018.

2. Угланова Е.А. Влияние феномена субъективного экономического благополучия на оценку качества жизни: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.05: Угланова Екатерина Алексеевна. - Ярославль, 2003. – 175 с.
3. Ушаков К.М. Организационная культура: понятие и типология // Директор школы. – 1995. – №2. – С. 3 – 9.
4. Юсупова М.М. Психологические детерминанты отношения к деньгам // Научное сообщество студентов: междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. II междунар. студ. науч.-практ. конф. № 3. URL: [sibac.info/sites/default/files/conf/file/stud\\_3\\_2.pdf](http://sibac.info/sites/default/files/conf/file/stud_3_2.pdf) (дата обращения: 10.12.2018)

*Ильина В.М., магистрант I курса, направление «Психология», программа магистратуры «Психологическое консультирование»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – кандидат психологических наук,  
доцент Бариляк И.А.*

### **Проблема психологического сопровождения школьников, относящихся к субкультуре «офники»**

В разные периоды XX века в России среди школьников были популярны различные субкультуры: в 80–90-х годах это были «скинхэды», «готы»; в 2000-х выделились «эмо», которые за последние десятилетия потеряли популярность. В нашей культуре на протяжении последних трех – четырех лет отмечается возросшая популярность новой агрессивной субкультуры – «офники». Данное молодежное направление, как и всякая субкультура, имеет свои правила, а ее члены придерживаются определенного стиля в одежде. Поведение «офников» нередко ставит знак равенства между ними и футбольными болельщиками, предпочитающими массовые драки и беспорядки, однако это только маскировка под движение футбольных фанатов – «около футбола». Идеология офников далека от спорта и схожа с нацистской, отмечается в тексте статьи Уполномоченным по правам ребенка г. Твери Мосолюгиной Л.А. [3, с. 127]. При этом так же, как и у группы футбольных фанатов у данной субкультуры есть определённые лозунги, к примеру, «нет страха, нет боли», «рожден, чтобы умереть», «добивай» и др., объединяющие школьников мужского и женского пола в социальных сетях. В одной из активных тверских оф-групп «ВКонтакте» сейчас состоит около двух с половиной тысяч человек [3, с.128]. Опасность состоит в том, что лозунги у «офников» появляются на основе сформированного под влиянием данной субкультуры искаженного представления о понятиях чести, достоинства, верности, что накладывает отпечаток на возникновение ложных жизненных ориентиров; а в итоге образуется сообщество, готовое на любые крайние меры.

Для того, чтобы лучше разобраться в теме, рассмотрим основные предлагаемые феномены.

Идея сопровождения развития в нашей стране впервые прозвучала порядка двадцати лет назад. Битянова М.Р. утверждает, что сопровождение – это система профессиональной деятельности психолога, направленной на создание социально–психологических условий для успешного обучения и психологического развития ребенка в ситуациях взаимодействия [1].

Ведущий представитель идеологии службы сопровождения развития доктор педагогических наук Казакова Е.И. определяет сопровождение как «особый способ помощи в преодолении актуальных для него проблем развития», особенность которого в том, «чтобы научить решать свои проблемы самостоятельно» [5, с. 19].

Казакова Е.И. и Тряпицына А.П. в качестве исходно-теоретического положения для формирования теории и методики сопровождения рассматривают системно–ориентированный подход, в логике которого развитие понимается как выбор и освоение субъектом тех или иных инноваций. Сопровождение может трактоваться как помощь субъекту в формировании ориентационного поля развития, ответственность за действия, в котором несет сам субъект [5, с. 19].

Сегодня под психологическим сопровождением понимается метод, обеспечивающий создание условий для принятия субъектом развития оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора. Сопровождение представляет собой деятельность, направленную на создание системы социально-психологических условий, способствующих успешному обучению и развитию каждого обучающегося в конкретной образовательной среде [6, с. 76].

Существует большое количество разнообразных определений психологического сопровождения, однако научных исследований субкультуры «офники» на данный момент не обнаруживается в отечественной литературе: нет сущностного научного определения приверженца данной субкультуры, описания его психологических характеристик, мотивов такого поведения, методов выявления офников и т.д. В то же время ведутся исследования субкультуры, выступившей родителем группы «офники» – «около футбола».

В исследовании основных понятий движения «около футбола» и его структуры участвовали:

1. Кузнецов М.В. Смысловое наполнения понятия «футбольные фанаты» (2014).
2. Кузнецов М.В. Структура футбольного фанатского движения (2014).
3. Якуба А.В. К вопросу о теоретико-методологических основаниях социологического анализа субкультур футбольных фанатов (2014).

В направление изучения личностных качеств и особенностей представителей данной субкультуры выступили:

1. Закревская Н.Г, Волкова Г.Н., Алексеева А.Н. Футбольный фанатизм: психологический аспект (2016).
2. Ениколопов С.Н. Психологические аспекты футбольного фанатизма молодежи (2014).

3. Апанасюк Л.А. Традиции и инновации в профилактике экстремизма и ксенофобии в молодежной среде: социокультурный аспект (2013).
4. Гусев С.А. Психологические особенности проявления фанатизма (на примере футбольного фанатизма) (2013).
5. Салахетдинов Э.Р. Личностные характеристики футбольных фанатов в молодежной околоспортивной субкультуре (2008).

В соответствии с проведенными исследованиями субкультуры «около футбола» можно сконструировать определение «офника», а также «офников» как субкультуры.

«Офник» (производное от околوفутбольного фаната) – это представитель созвучной субкультуры (может быть мальчик или девочка), завербованный шантажем или угрозами в группировку «офники», либо вступивший в данную группировку добровольно.

«Офники» – это молодежная субкультура, отличающаяся агрессивностью, отстаиванием своей точки зрения путем физического насилия, где акт насилия сопровождается видеосъемкой, выгружаемой в социальных сетях, а также отличающихся уникальной символикой и атрибутикой (шапки или куртка с капюшоном на которой располагаются очки-линзы, оригинальная одежда и обувь от производителей NAPAPIJRI, Stone Island, The North, Adidas и др.).

Необходимо выделить несколько не столько негативных, но противоречивых моментов в существовании субкультуры «офники». Во-первых, ценностями наряду с организацией массовых драк, защитой собственной уникальности группы путем агрессии, выступает - здоровый образ жизни, занятие спортом. С другой стороны, среди школьников офники – это молодые, хорошо физически развитые люди, которые любят проявлять агрессию вербальную и, главным образом, физическую, представляя угрозу здоровью окружающих [1, с. 13]. Тем более, что, например, по данным Прокуратуры Тверской области в текущем году на территории Тверской области зарегистрирован резкий рост преступности несовершеннолетних. За 2 месяца 2018 года на территории региона с участием несовершеннолетних совершено 67 преступлений, что на 67,5 % больше, чем за аналогичный период прошлого года – 40. На фоне роста числа преступлений, совершенных несовершеннолетними, увеличилась тяжесть преступных деяний. Также увеличилось количество преступлений, совершенных несовершеннолетними в составе групп: с 28 до 41, (+ 46,4 %) [4]. Такие резкие изменения в социально-правовой среде должны иметь причинно-следственные связи и должны подлежать изучению, так как, например, может быть установлена взаимосвязь увеличения практически в два раза преступлений, совершенных подростками и возросшей популярностью субкультуры «офники».

Во-вторых, нужно разделять проявление хулиганства и бандитизма и стараться не ставить ярлыки на «офников», определяющее их как бандитов. С другой стороны, если нивелировать значимость их правонарушений, может возникнуть группировка, не знающая предела в проявлении девиантного и делинквентного поведения.

В-третьих, субкультура позволяет «офникам» опрятно выглядеть, согласно современным тенденциям, однако, большинство драк между группировками возникает из-за внешнего вида кого-либо. Здесь также необходимо отметить, что группировки «офников» одеваются подобно друг другу, но они по большей части сами по себе. Между этими группировками тоже возможны конфликты на почве разногласий в «политических взглядах», деления территории и др. Люди обитают группами и борются за территорию своей группы – такое поведение имеет сходство с первобытным, если наши дальние предки еще этим занимались, то родители и прародители – уже нет. Эта взаимосвязь констатирует негативную тенденцию в развитии и возникновении субкультур школьников в перспективе. У представителей субкультуры «офники» поменялось видение того, кто они и чем должны заниматься, в сравнении с предшествующей субкультурой, «около футбола», которая также является общественными правонарушителями, но имеет целью отстаивание чести футбольной команды. В субкультуре «офников» либо цель совпадает с целью «около футбола», либо цели деятельности не обнаруживаются, так как участники за эмоциональностью процесса теряют и без того неустойчивую цель.

В итоге нами было сформулировано определение субкультуры «офников» и «офников» как представителей субкультуры. Анализ литературы показал, что данное молодежное направление практически не изучалось, поэтому актуальность исследования заключается в постановке следующих проблем: нет общепринятого определения субкультуры «офники»; отсутствуют четко обозначенные возрастные границы приверженцев субкультуры; не составлен психологический портрет «офника»; не разработаны способы выявления и методы работы с данной делинквентной субкультурой по основным направлениям деятельности психолога.

В дальнейшем предполагается теоретическое и эмпирическое изучение психологических особенностей школьников-«офников», составление на этой основе программы психологического сопровождения школьников, относящихся к данной субкультуре.

#### Список литературы

1. Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе. – М., 1998.
2. Купченко В.Е, Мытник А.Н. Самоконтроль в структуре личностных предикторов делинквентного поведения подростков [Электронный ресурс] // ОмГУ. – 2017. – №2. – С. 10-15 – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/samokontrol-v-strukture-lichnostnyh-prediktorov-delinkventnogo-povedeniya-podrostkov> (дата обращения: 11.12.2018).
3. Мосолюгиной Л.А. Доклад о соблюдении прав, свобод и законных интересов человека и гражданина на территории тверской области и деятельности уполномоченного по правам человека в тверской области в 2017 году. [Электронный ресурс] – 2018. – URL:<http://ombudsman->

tver.ru/upload/iblock/0bd/0bd91c0d7f6429986ab76fb8fa4b2ded.docx (дата обращения 10.12.2018).

4. Официальный сайт Прокуратуры Тверской области. URL: <http://prokuratura.tver.ru/activity/statistics> (дата обращения 10.12.2018)
5. Рудакова О.А. Психологическое сопровождение в высших образовательных учреждениях [Электронный ресурс] // Ped.Rev. – 2016. – №4 (14). – С. 18-26. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-soprovozhdenie-v-vysshih-obrazovatelnyh-uchrezhdeniyah> (дата обращения: 10.12.2018).
6. Семикин В.В. Психологическая культура в педагогическом взаимодействии: дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 2004.

*Новик Е.А., магистрант I курса, направление «Психология», программа магистратуры «Психологическое консультирование»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – кандидат психологических наук,  
доцент Журавлева Е.А.*

### **Особенности взаимодействия в диаде «клиент-консультант» в условиях дистантного психологического консультирования**

Чтобы снять социальную напряженность в наше непростое и противоречивое время, сегодня предлагается много различных форм психологической помощи населению. Необходимо найти такую форму, которая бы смогла удовлетворить потребности всех нуждающихся в ней.

Жизнь среднестатистического человека уже невозможно представить без современных технических средств и Интернета. Что раньше было недоступно или доступно очень немногим – стало повседневностью и даже необходимостью. С помощью этих технологий перед психологами открываются новые возможности такие, как оказание психологической помощи на расстоянии [2]. И это обуславливает появление уникального направления психологического консультирования – дистантное консультирование.

Овчарова Р.В. пишет: «Выделять виды психологического консультирования можно по разным основаниям, например, по характеру решаемых задач: возрастное-психологическое, профессиональное, психолого-педагогическое, семейное и другие виды психологического консультирования. Можно также использовать в качестве основания для выделения внутри психологического консультирования видов степень непосредственности или опосредованности контакта между психологом-консультантом и клиентом. В этом плане можно говорить об очном консультировании, консультировании на телефоне доверия, консультировании посредством дистантного письма, консультировании посредством написания популярных книг по психологии или открытых ответов психологов на письма читателей в популярных журналах. Все перечисленные выше формы психологического консультирования, кроме

очного психологического консультирования, можно объединить под единым понятием – дистантное психологическое консультирование» [4].

В то время как Американская ассоциация дистанционного консультирования (ААДК) определяет distance counseling прежде всего как практику поиска и получения помощи через Интернет.

**Дистантное (дистанционное) психологическое консультирование** представлено в различных формах: посредством обыкновенных традиционных писем, разных аудио и видео посланий, – осуществляемое по обычной почте, телефонное психологическое консультирование, интернет-консультирование и другие.

Телефонное консультирование появилось в середине двадцатого века и продолжает существовать до сих пор – в виде горячих линий для людей с разными психологическими проблемами. Основными принципами этого вида являются доверительность и анонимность.

В отличие от традиционных моделей консультативной беседы, дистантное консультирование предполагает прохождение всех этапов беседы в течение одного звонка. В данной ситуации абонент не может рассчитывать на последующие «встречи» (звонки). В формате телефонного консультирования практически невозможны диагностические мероприятия и продолжительный систематический и углубленный сбор информации. Диагностика сводится к идентификации проблемы. Но даже в условиях дистантного консультирования консультанту необходимо определить, что происходит в жизни абонента и каков его потенциал.

Установление контакта при телефонном консультировании усложняется невозможностью использовать невербальные техники. С другой стороны, среди обращающихся в службу телефона доверия практически отсутствуют немотивированные клиенты. Большинство абонентов, несмотря на естественную для начального этапа консультирования тревогу, ориентированы на взаимодействие с консультантом, что облегчает установление контакта.

Вторая группа специфических явлений связана с особенностями телефонного контакта, как таковыми – отсутствие зрительных впечатлений (блокирование визуального канала восприятия информации) накладывает нагрузку на слуховой канал. Причем большое значение приобретает не только сам текст сообщения (вербальное выражение проблемной ситуации), но и такие нюансы человеческого голоса, как тон и тембр, скорость речи, паузы, продолжительность молчания. При хорошем качестве телефонной связи можно также говорить и о темпе дыхания [3].

В качестве примера взаимодействия между клиентом и консультантом в психотерапевтическом контакте по телефону доверия Амбрумова А.Г. и Полев А.М. выделяют следующие этапы:

1 этап – установление психологического контакта психолога с клиентом. На данном этапе, на первый план выступает эмоциональное принятие психологом клиента, осуществляющееся, так же как и всё последующее, с помощью вербальных средств коммуникации.



2 этап – интеллектуальное овладение психологом проблемной ситуацией клиента. Этот этап складывается из структурирования психологом конкретной проблемной ситуации клиента. Психолог раскрывает разнообразные ситуативные взаимосвязи со всем, становящимся ему постепенно понятным контекстом жизненных обстоятельств клиента, путем «снятия остроты», «ретуширования глубины», осуществления «терапии успехами и достижениями» и т.д.

3 этап – планирование действий, необходимых для преодоления критической ситуации клиента. Этап осуществляется психологом совместно с клиентом в ходе конкретного обсуждения.

4 этап – активная психологическая поддержка психологом клиента [1].

Наряду с указанными достоинствами и преимуществами телефонного консультирования, можно отметить и некоторые недостатки ТД:

1. Помехи и шум, возникающие от неисправности телефонного аппарата или проблем на телефонной линии, могут нарушить и/или затруднить психотерапевтическое действие слов и психологических вербальных приемов консультанта.
2. Консультант лишен такой важной стороны информации, идущей от клиента, как невербальная информация (он буквально не видит клиента).
3. Клиент может в любую минуту прервать разговор. Это усложняет работу консультанта. Кроме того, например, молчание, которое имеет свое терапевтическое значение при беседе «с глазу на глаз», может быть воспринято как незаинтересованность (и с той и с другой стороны) в беседе при телефонном разговоре и, тем самым, может стать причиной его окончания.
4. «Заочность» психологической помощи, даже при том, что психолог слышит клиента, так же существенно затрудняет «вчувствование в клиента» и профессиональную эмпатию по отношению к клиенту.
5. Отсутствие возможности выбора клиентов, в отличие от очного консультирования.
6. Часто отсутствует возможность оценки эффективности психологического консультирования, информации о дальнейшем выборе действий клиента, что особенно важно при работе с абонентами в стадии острой суицидальной активности.

Письменное консультирование представляет собой обмен письмами с психологом, консультантом, причем письмами как напечатанными, так и написанными от руки (второе даже более приветствуется). Письма обладают поистине исцеляющим эффектом, многие консультативные техники построены на написании писем. Бурно М.Е. замечает, что пациенты с давних пор своими письмами подсказывали врачам этот психотерапевтический способ. После выхода в свет знаменитых психотерапевтических писем Г. Оппенгейма появилось много аналогичных изданий и научных работ о терапии письмами, особенно в последние годы [5].

Необходимость введения этой формы психологической помощи была обусловлена тем, что часто телефонное консультирование затрудняется из-за большой загрузки «Телефона доверия» или отсутствия телефона у клиентов, решиться же на прямой контакт с психологом, психотерапевтом он не отваживался. К тому же часть клиентов, нуждающихся в психологической помощи, зачастую находится в условиях изоляции от общества. Еще одна причина в том, что многие города не имеют собственных служб психологической помощи, и переписка с психологами, психотерапевтами центра является единственной возможностью для них получить психологическую помощь.

В наиболее общем виде работу консультанта-психолога, занимающегося скриботерапией, то есть работающего с письмом, можно разделить на два этапа: психодиагностика и консультирование или психотерапия.

Онлайн-консультирование позволяет получить профессиональную психологическую помощь тем, кто не может позволить себе очную консультацию в силу финансовых затруднений (ведь они на порядок дешевле очных) либо из-за проживания в достаточно отдаленном районе от ближайшего центра оказания психологической поддержки и помощи.

Как и другие типы дистантного консультирования, онлайн-консультирование позволяет практически любому человеку обратиться за профессиональной психологической помощью и консультацией, находясь в безопасной и комфортной обстановке, тогда как обстановка в ситуации очной консультации не является слишком привычной и несет дополнительный стресс.

Недостатки онлайн-консультирования практически те же, что и в случаях других типов дистантного консультирования: возможность обратившегося клиента в любой момент прервать контакт (что не всегда безвредно для консультативного процесса), недостаточная возможность для психолога наблюдать за невербальным поведением клиента. К тому же, сюда гораздо чаще обращаются клиенты с «несерьезной» мотивацией: желающие проверить психолога и др.

Таким образом, вместе с появлением новых форматов консультирования (заочных) изменились и способы взаимодействия в диаде «клиент-консультант». И в ходе теоретического анализа научной литературы по вопросу дистантного психологического консультирования было выявлено, что феномен взаимодействия в диаде «клиент-консультант» как комплекс мер принимаемых консультантом для решения проблем клиента довольно полно изучен. Однако если рассматривать понятие «взаимодействие» как интерактивную сторону общения, то можно говорить о недостаточной изученности этой области вопроса. Данная теоретическая база ляжет в основу исследования особенностей интеракции между психологом-консультантом и его клиентом.

## Список литературы

1. Донцов Д.А. Основы психологического консультирования / Д. А. Донцов (отв. ред.) [и др.]; науч. ред. В. Ю. Меновщиков. — СПб.: Речь, 2013. — 224 с.
2. Каширина, А.А. Психологическое консультирование в формате D / А.А. Каширина // Психологическая помощь социально незащищенным лицам с использованием дистанционных технологий: материалы межведомственной научно-практической конференции. – М., 2011. – С. 79-81
3. Меновщиков, В.Ю. Введение в психологическое консультирование. 2-е изд. стереотипное. М.: Смысл, 2000. — 109 с.
4. Овчарова Р.В. Технологии практического психолога образования: Учеб. пособие для студентов вузов и практических работников. М.: Сфера, 2000
5. Основы психологического консультирования: теория и практика: Учебное пособие. Под ред. проф. Соловьевой С.Л.– СПб.: «АЙСИНГ», 2010. – 231 с.

*Осинов В.А., магистрант II курса, направление «Психология», программа магистратуры «Психология труда и инженерная психология»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – доктор психологических наук,  
профессор Копылова Н.В.*

### **Саморегуляция деятельности и адаптивность работников как предикторы удовлетворенности трудом**

Актуальность изучения удовлетворённости трудом и её предикторов обусловлена тем, что практика стран с высоким уровнем жизни показывает, что более эффективные результаты деятельности имеют организации, на которых уделяется внимание не только материальным формам стимулирования труда, но и моральным составляющим, в частности удовлетворённости трудом [4, с. 80]. Отсюда следует, что выявление, учёт факторов и новых предикторов удовлетворенности трудом, к которым в данной статье относятся адаптивность и саморегуляция деятельности, в определённой мере открывает возможности для повышения эффективности функционирования работников организации, что всегда актуально для поддержания конкурентоспособности в условиях рыночной экономики.

Кратко опишем сущность рассматриваемых феноменов.

В самом общем понимании под удовлетворённостью трудом может пониматься эмоционально оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям её протекания [3]. В научной среде выделяются такие подходы к её изучению, как:

1) подход, рассматривающий удовлетворённость трудом в контексте мотивации работников (А.Г. Здравомыслов, А.Г. Ковалёв, Александрова Н.А. и др.);

2) точка зрения, в котором удовлетворённость характеризуется как отношение личности к трудовой деятельности (на основе психологии отношений В.Н. Мясищева);

3) подход, описывающий конструкт как эмоционально-психическое состояние человека (Р. Штольберг, О.А. Прохоров, Р.Х. Шакуров и пр.);

4) позиция, раскрывающая сущность удовлетворённости трудом как оценку человеком трудовой ситуации (Ф. Герцберг, Дж. У. Эткинсон, Ф.Н. Ильясов и пр.);

5) подход, в котором удовлетворённость описывается как совокупность социально-фиксированных установок (В.А. Ядов, А.А. Киссель).

Что касается адаптивности, трактовки её сущности весьма многочисленны. Например, Шибутани Т. определяет адаптивность как возможность приспособления к новой среде, изменение от поступающей по каналу обратной связи информации, которая позволяет индивиду достигать поставленной цели [8].

В «Современном толковом словаре русского языка» Ефремовой Т.Ф. адаптивность определяется как способность организма адаптироваться (приспосабливаться) к изменившимся условиям внешней и внутренней среды либо самостоятельно, либо с помощью различных приспособлений и механизмов [5].

Адаптивность имеет тесную взаимосвязь с саморегуляцией, так как саморегуляция как неотъемлемая часть регуляторных механизмов необходима для изменения поведения при приспособлении человека к среде и условиям, её характеризующим. В процессе саморегуляции раскрываются внутренние психофизиологические и личностные ресурсы человека.

Понятие саморегуляции в своей изначальной трактовке имеет биологический контекст. Так, конструкт рассматривается как «свойство системы разных уровней, во-первых, сохранять внутреннюю стабильность благодаря их скоординированным реакциям, компенсирующим влияние изменяющихся условий среды, во-вторых, обеспечивать установление и поддержание согласованности как между элементами в их совместной деятельности по осуществлению целостного поведения, так и между системой в целом и внешней средой» [1, с. 68]. Однако саморегуляция относится к фундаментальным категориям и, следовательно, является предметом исследования не только психологии, но и многих других отраслей науки.

В результате изучения феномена в Лаборатории психологии саморегуляции на базе Психологического института Российской академии образования под руководством Моросановой В.И. было установлено, что особенности саморегуляции, которые имеются у каждого человека, формируют индивидуальный стиль саморегуляции. Это понятие было введено для изучения взаимосвязанной системы особенностей саморегулирования, присущей индивиду и проявляющейся в разнообразных видах его деятельности, и поведения [7].

В данной статье удовлетворённость трудом рассматривается через призму

подхода, характеризующего феномен как эмоционально-психическое состояние. С тем, какой характер и специфику у человека имеет это состояние, может быть связано наличие и выраженность у работника определённых личностных характеристик. Изучению данной темы посвящён ряд эмпирических исследований, из которых стоит выделить работу А.В Вечерина. В статье «Субъективные факторы удовлетворённости трудом» автор отмечает, что удовлетворённость трудом может быть эмоционально связана с личностными качествами, поскольку она отождествляется с приятным эмоциональным состоянием [2]. Также он ссылается на предположение Брифа А. и Роберсона Л., что исследования влияния личностных качеств на удовлетворённость трудом в основном сосредоточены на отрицательной аффективности и в меньшей степени на положительной [9]. Отрицательная аффективность иногда приравнивается к невротизации и интерпретируется как общий аспект, снижающий порог переживания негативных эмоций. Положительная аффективность определяется как один из аспектов, повышающих вероятность получения положительных эмоций.

Так как качества адаптивности и саморегуляции деятельности являются базисными в любой деятельности, в т.ч. трудовой (без них человек не смог бы существовать в среде, где условия постоянно изменяются), можно следующим образом теоретически охарактеризовать их в качестве предикторов удовлетворённости трудом. Низкий уровень адаптивности и саморегуляции деятельности, который недостаточен для конкретной профессиональной деятельности, придаёт негативную аффективность оценке работником своей трудовой ситуации и отношению к ней (согласно Жмурову В.А., под негативной аффективностью понимается общая категория, обозначающая тревогу и депрессию вместе с другими, общими для них отрицательными эмоциями (страхом, печалью, чувством вины) [6]). Соответственно, человек окажется не удовлетворённым трудовой деятельностью, потому что он не способен полноценно выполнять её. Если же адаптивность выражена в достаточной степени и человек способен осознанно и целенаправленно регулировать собственную деятельность, сотрудник, как правило, оценивает работу нейтрально и здесь важную роль в детерминации уровня удовлетворённости трудом играют уже внешние, объективные факторы (условия труда, содержание трудового процесса).

Описанный процесс можно изобразить в виде схемы (рис.1).

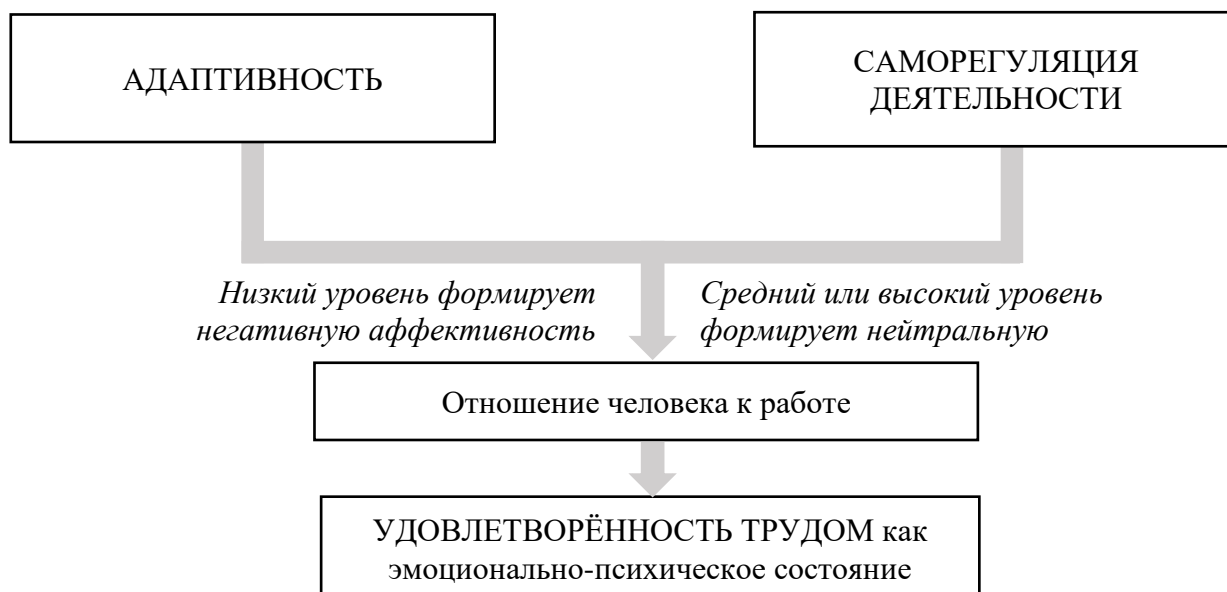


Рис.1. Адаптивность и саморегуляция деятельности как предикторы удовлетворённости трудом

Таким образом, уровень адаптивности и саморегуляции деятельности выступает как предпосылка, основа для определённого уровня удовлетворённости трудом, и на данную основу накладывается оценка работником факторов трудовой деятельности. Если эта основа будет недостаточно сформированной, «хлипкой», то, даже несмотря на самые совершенные условия труда и организационную культуру, уровень удовлетворённости трудом будет неустойчивым, поскольку работник испытывает трудности с самым главным – с выполнением трудовой деятельности, не может подстроиться под её требования и не умеет в полной степени регулировать собственные действия. Если же человек таких проблем не имеет, основа его трудовой деятельности «крепка». В данном случае уровень удовлетворённости трудом будет зависеть от того, какую оценку работник даёт факторам трудовой ситуации, и этот уровень будет вполне устойчивым. Следовательно, адаптивность и саморегуляция деятельности выступают предикторами, т.е. в определённой степени предопределяют, задают пределы вариации уровня удовлетворённости трудом.

При изучении адаптивности можно прийти к ошибочному выводу, что у работника данное качество проявляется лишь, когда человек впервые попадает в организацию и адаптируется к функциональным особенностям рабочего места, режиму работы и пр. По сути, внешние факторы трудовой деятельности (условия труда, трудовой распорядок) меняются нечасто или не меняются вообще. Но внутренние факторы (например, субъективное отношение работника к труду, уровень его устойчивости к утомлению и пр.) изменяются чаще и быстрее. Чтобы изменения не повлияли негативно на результат труда, необходимо учитывать эти факторы и уметь сохранять высокую эффективность работы независимо от обстановки. Для этого же необходимо задействовать способность к осознанному саморегулированию своих действий.

## Список литературы

1. Батоцыренов В.Б. Понятие «саморегуляция»: терминология и основные подходы // Вестник Читинского государственного университета. – 2011. – №6 (73). – С. 67-72.
2. Вечерин А.В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2011. – Т.8. – №2. – С. 96-111.
3. Головин С.Ю. Словарь практического психолога. – М.: Харвест, 1998. – 800 с.
4. Дубровин А.М. Удовлетворённость трудом как составляющая качества трудовой жизни // Экономика России: глобальные вызовы и перспективы инновационного развития материалы Всероссийской научной студенческой конференции. Омский государственный технический университет. – 2017. – С. 79-83.
5. Ефремова Т.Ф. Современный толковый словарь русского языка: в 3-х томах. Том 1. – М.: АСТ, 2006. – 1168 с.
6. Жмуров В.А. Большая энциклопедия по психиатрии. 2-е изд. – М.: Джан-гар, 2012. – 864 с.
7. Конопкин О.А., Моросанова В.И. Стилиевые особенности саморегуляции деятельности // Вопросы психологии. – 1989. – № 5. – С. 18-26.
8. Шибутани Т. Социальная психология – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 544 с.
9. Brief A.P., Roberson L. Job attitude organization: an exploratory study // Journal of Applied Social Psychology. – 1989. – 19. – 717-727.

*Полякова М.А., магистрант I курса, направление «Психология», программа магистратуры «Психологическое консультирование»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – кандидат психологических наук,  
доцент Бариляк И.А.*

### **Проблема прокрастинации у студентов**

Термин «прокрастинация» начал употребляться отечественными психологами сравнительно недавно. В качестве синонимичных понятий наиболее часто используются «промедление» или «откладывание». Первые исследования данного феномена можно отнести к 1977 году. Именно тогда П. Рингенбах ввёл его в научный оборот в своей книге «Прокрастинация в жизни человека». В тот же год А. Эллис и Б. Кнаус опубликовали книгу «Преодоление прокрастинации». В середине 1980-х годов учёными начал осуществляться научный анализ указанного понятия (П. Рингенбах, Б. Кнаус,

А. Эллис, Дж. Бурка, П. Стилл, Н. Милграм, Дж. Харриот, К. Лэй, Б. Тукмен и другие).

С середины 1990-х годов исследования прокрастинации начались и в отечественной психологии. Данный феномен стал предметом исследования Н.Г. Гаранян, Я.И. Варваричевой, Н.А. Шуховой, А.Н. Неврюева, Н.Н. Карловской, Е.Л. Михайловой, В.С. Ковылина.

Так как данный термин относительно недавно получил широкое распространение, на данный момент он не имеет единого чётко сформулированного определения.

К. Лэй под прокрастинацией понимал «добровольное, иррациональное откладывание намеченных действий, невзирая на то, что это дорого обойдется или вызовет негативный эффект для личности» [7, с. 474].

Я.И. Варваричева описывает данное понятие как откладывание субъектом действий, которые он наметил, несмотря на то, что это повлечет определенные проблемы [1].

Е.П. Ильин считает, что прокрастинация – это «склонность к постоянному откладыванию «на потом» неприятных дел» [2, с. 174-175].

Актуальность выбора данной темы заключается в том, что в современном обществе явление прокрастинации стремительно распространяется. Достаточно часто человеку требуется выполнить какую-либо ответственную и объёмную работу, но, тем не менее, он отвлекается на второстепенные задачи, что приводит к таким негативным последствиям, как снижение успешности и продуктивности деятельности, эмоциональным переживаниям.

В определённой степени прокрастинация свойственна всем возрастным группам, но наибольшее распространение она получила среди студентов. В студенческом возрасте важную роль для человека играют учебные достижения. Они могут укрепить веру в себя и в собственные способности к продуктивной деятельности у обучающегося, а также заложить основу для успешной самореализации в будущем. Одним из главных препятствий в данном случае может стать прокрастинация.

Также следует заметить, что прокрастинация – это откладывание какой-либо деятельности. Но не всегда подобное откладывание, в свою очередь, будет являться прокрастинацией. Б. Кнаус говорил о том, что далеко не все задержки имеют негативные последствия. К примеру, промедления, которые возникли из-за нехватки времени, потраченного на планирование и сбор информации, может иметь положительное значение. Некоторые люди, начинающие работу «в последнюю минуту», выполняют её достаточно результативно, так как под давлением могут генерировать больше творческих идей или лучше и быстрее работать [6]. Такое мнение предполагает, что возможно существование различных видов прокрастинации, а также и то, что в некоторых случаях её результаты могут быть положительными.

На данный момент учёные выделяют 3 основных компонента прокрастинации: поведенческий, когнитивный, эмоциональный.



1. *Поведенческий* компонент рассматривают как своеобразную форму научения, многократно подкрепляемое поведение.

2. *Когнитивный* компонент. Прокрастинация может быть рассмотрена как результат когнитивных нарушений. Данные проблемы не связаны с уровнем интеллекта человека или его способностями, однако у прокрастинаторов имеются сложности в восприятии и адекватной оценке времени.

3. *Эмоциональный* компонент проявляется через повышенную тревожность, невротизацию, страх неудачи, эмоциональную перегруженность.

Некоторые исследователи высказываются о том, что прокрастинация является защитным механизмом личности, который активизируется в ситуации, оцениваемой как угрожающей или опасной для человека [3].

Существуют различные классификации феномена прокрастинации. Автором одной из наиболее известных является Н. Милгрэм. Он выделил 5 видов прокрастинации [8]:

1. Ежедневная (или бытовая). Заключается в том, что человек откладывает домашние дела, которые следует выполнять регулярно.

2. Прокрастинация в принятии решений (в т. ч. и незначительных).

3. Невротическая. Откладывание человеком жизненно важных решений: выбор профессии, создание семьи.

4. Компulsiveвая. Сочетание у человека двух видов прокрастинации: в принятии решений и поведенческой (откладывание любых дел).

5. Академическая. Подразумевает откладывание человеком подготовки каких-либо учебных заданий, подготовки к экзаменам и так далее.

Одним из недостатков данной классификации является отсутствие описания указанных видов феномена, поэтому мы не можем с точностью сказать, что автор вкладывал в названные понятия.

В имеющихся на данный момент исследованиях отмечается, что феномен прокрастинации характерен для 15-20% взрослого населения. Говоря о студентах, следует заметить, что данная проблема присутствует у 80-95% молодых людей, причём 50% из них имеют определённые трудности в обучении (Е.П. Ивутина, Е.С. Шуракова, И.Н. Кормачева, Н.В. Савина и др.).

Следовательно, большая часть студентов страдают прокрастинацией, и особое внимание исследователи уделяют именно академической прокрастинации. Студенты-прокрастинаторы, в основном, демонстрируют неудовлетворительные результаты в процессе обучения, так как у них возникают определённые трудности (например, из-за забывчивости, низкого уровня самоорганизации обучающиеся не могут выполнить учебные задания вовремя). Многие из них осознают важность данной проблемы, зная о её наличии [3].

Прокрастинатор постоянно откладывает выполнение задуманной деятельности. В конечном итоге он приступает к задаче в момент наступления «дедлайна», т.е. срока, после которого нагнать потерянное время уже нельзя. Негативным последствием подобного откладывания является применение санкций – лишение стипендии, отчисление. В.С. Ковылин говорил о том, что

вместо решения необходимых задач, человек заполняет своё время действиями, в которых отсутствует продуктивность и какой-либо смысл [3]. Кроме внешних последствий прокрастинация характеризуется сильным эмоциональным дискомфортом для человека. У него повышается беспокойство, тревожность, неуверенность в положительном разрешении ситуации, возможно появление чувства вины.

Я.И. Варваричева замечает, что страх, который субъект испытывает перед негативными последствиями его деятельности в большинстве случаев будет оказывать на него не мобилизующее, а скорее парализующее влияние. При этом, он продолжит откладывать выполнение снова и снова, что приведёт к эффекту так называемого «снежного кома» [1].

Механизм образования подобного эффекта в своих работах описала Н. Шухова и назвала его «Цикл промедления». Он сформулирован в виде основных мыслей-переживаний прокрастинатора на каждом этапе [5]:

1. «На этот раз я начну рано». Приступая к работе, человек каждый раз надеется на своевременное начало её выполнения. Хотя он чувствует, что не способен начать работу в настоящий момент, всё равно продолжает надеяться на то, что всё начнётся само по себе.

2. «Скоро придётся начать». Со временем у человека исчезают иллюзии своевременного начала деятельности. Он начинает испытывать беспокойство, чувствует, что нужно начинать прикладывать усилия, но до «дедлайна» ещё есть время, надежды остаются.

3. «А вдруг я вообще не начну». У прокрастинатора возникают мрачные предчувствия, возрастает беспокойство. Человек думает о том, что должен был начать раньше, занимается отвлекающей деятельностью, которая приносит положительные эмоции (общение с друзьями, прогулки, компьютерные игры и т.д.). Однако последнее нередко омрачается тревогой и чувством вины.

4. «Надеюсь, никто не заметит». С приближением к окончанию срока прокрастинатор начинает испытывать чувство стыда, пытается скрыть от окружающих собственную бездеятельность.

5. «Со мной что-то не так». Человек начинает осознавать, что не сможет завершить свою работу вовремя и без спешки. Ему начинает казаться, что он лишён чего-то, что есть у других людей – способностей, самодисциплины, силы воли.

6. Данный этап характеризуется принятием окончательного решения о том, делать или нет. Если напряжение, испытываемое человеком, слишком велико, а выполнение работы в срок кажется невозможным, прокрастинатор заключает, что дело «провалено» и отстраняется от ситуации. Если же он принял решение начать работу, то ему предстоит пройти через нижеперечисленные результаты переживаний:

7. «Не могу больше медлить». Напряжение, которое испытывает человек, становится настолько сильным, что включиться в деятельность для него становится легче, чем ничего не делать.

8. «Оказывается, всё не так плохо, почему я не начал раньше?». По мере выполнения дела, человек испытывает больше облегчения, а иногда и сожалеет из-за пережитых расстройств: «Я мог бы радоваться и быть спокойным, занимаясь этим делом, ну почему же я не начал раньше?».

9. «Только бы успеть в срок!». Время, которое дано на выполнение задания, заканчивается, его не хватает на проверку и корректировку. Человек надеется завершить работу вовремя, не думая о том, как хорошо её можно было бы сделать.

10. «Никогда больше не буду откладывать». После окончательного отбрасывания или завершения работы промедлитель испытывает облегчение и расслабление. Его пугает возможность снова пережить этот цикл в будущем, поэтому он даёт себе обещание никогда не откладывать дела «на потом».

Таким образом, мы видим, что в данном цикле показаны основные параметры прокрастинации: эмоциональный дискомфорт, мрачные предчувствия из-за предстоящих негативных последствий откладывания, высокое напряжение. Также следует отметить, что прокрастинаторы действительно признают свою привычку откладывать важную деятельность на длительный срок, но, независимо от количества повторений «Цикла промедления», надеются сделать всё вовремя в следующий раз, что не имеет подтверждения на практике.

Студенческая жизнь предполагает выполнение множества учебных заданий: например, подготовку к зачётам и экзаменам, написание курсовых и дипломных работ. При этом, характерной особенностью молодых людей является активное использование гаджетов (смартфонов, планшетов и т.д.). Поэтому, во время подготовки учебных работ они достаточно часто отвлекаются на общение в социальных сетях, интересную информацию в интернете и др. Таким образом, время, которое выделено на выполнение задания, сокращается, а эффективность студента уменьшается. Исходя из этого, можно предположить, что причиной откладывания дел является развитие информационных технологий и особенности внимания человека.

Некоторые авторы считают, что условия возникновения прокрастинации заложены в самом учебном процессе. О.О. Шемякина называет следующие условия учебного процесса, которые провоцируют у студентов промедление [4]:

- 1) навязанность заданий извне;
- 2) рутинные, скучные, неприятные задания;
- 3) длительный срок, который дан на выполнение;
- 4) отсроченность последствий;
- 5) отсроченность получения награды;
- 6) занятость другими делами;
- 7) письменные задания.

В дальнейшем нами будет проведено соответствующее экспериментальное исследование, цель которого – проведение психологической консультации клиента по проблеме прокрастинации.

Задачи исследования:

- 1) изучить феномен прокрастинации;
- 2) рассмотреть основные классификации прокрастинации;
- 3) разработка программы психологического консультирования клиента по проблеме прокрастинации;
- 4) проведение психологической консультации.

Гипотеза исследования: психологическое консультирование клиента способствует снижению у него уровня академической прокрастинации.

Для определения имеющегося у испытуемого уровня прокрастинации нами будут использованы следующие методики:

1. Шкала прокрастинации для студентов С. Лэя.
2. Шкала прокрастинации Б. Такмена.

Дальнейшая наша работа будет направлена на написание теоретического и проведение практического исследования в рамках обозначенной темы.

#### Список литературы

1. Варваричева Я.И. Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования // Вопросы психологии. - 2010. - № 3. - С. 121-131.
2. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. - СПб.: Питер, 2011. – 224 с.
3. Ковылин В.С. Теоретические основы изучения феномена прокрастинации // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, Развитие. – 2013. - № 2. - С. 22-41.
4. Шемякина О.О. Влияние прокрастинации на уровень стресса у студентов // Психология и право. – 2013. - № 4. - С. 1-14.
5. Шухова Н. Организация времени старшеклассника. Спецкурс по психологии. – Новосибирск: Научно-учебный центр психологии НГУ, 1996. – 46 с.
6. Knaus B. The Procrastination Workbook: Your Personalized Program for Breaking Free from the Patterns That Hold You Back, 2002.
7. Lay C.H. At last, my research article on procrastination / C.H. Lay // J. of Research in Personality. — 1986. — V. 20. P. 474-495.
8. Milgram N.A., Gehrman T., Keinan G. Procrastination and emotional upset: A typological model // Pers. Ind. Diff. 1992. - V. 13. P. 1307–1313.

*Рыбакова М.Д., магистрант II курса, направление «Психология», программа магистратуры «Психология труда и инженерная психология»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – доктор психологических наук,  
профессор Жалагина Т.А.*

### **Профессионально-личностная компетентность как фактор успешной трудовой деятельности фитнес-тренера**

В современном мире, в связи с требованиями рынка и с возрастающей ролью коммуникаций в профессиональной деятельности, особенно для профессий типа «человек-человек», актуальным становится выявление факторов, влияющих на успешность трудовой деятельности работников. В условиях быстроменяющегося рынка фитнес-услуг развитие компетенций и личностных качеств человека, работающего в фитнес-индустрии, становится важным вопросом успешности работника. Как всякий вид социальной деятельности, фитнес требует квалифицированных компетентных специалистов, в первую очередь тренеров (инструкторов) по фитнесу.

По мнению В. Р. Веснина, компетентность – способность работника качественно и безошибочно выполнять свои функции, как в обычных, так и в экстремальных условиях, успешно осваивать новое и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. В. Ю. Кричевский приводит основные признаки понятия компетентности: наличие знаний для успешной деятельности; понимание значения этих знаний для практики; набор операционных умений; владение алгоритмами решения трудовых задач; способность творческого подхода к профессиональной деятельности.

Под профессиональной компетентностью О.В. Симен-Северская, понимает интегративное личностно-деятельностное новообразование, которое представляет собой сбалансированное сочетание знаний, умений и сформированной профессиональной позиции, позволяющее самостоятельно и качественно выполнять задачи профессиональной деятельности и находящееся в отношении диалектической зависимости с профессиональной направленностью личности. [5] В.А. Слостенин связывает профессиональную компетентность с особым свойством личности - способностями индивида, необходимыми для успешного выполнения профессиональных функций [6]. Профессиональная компетентность – это специфическая способность индивида, необходимая для эффективного выполнения конкретных видов профессиональной деятельности на основе определенных профессионально важных личностных качеств, знаний, умений, навыков и ценностных ориентаций.

А.К. Маркова определяет личностную компетентность как владение опытом личностной саморегуляции, приемами самовыражения, саморазвития, способность противостоять профессиональным деформациям личности. Личностная компетентность специалиста включает совокупность

профессионально значимых личностных качеств и свойств, объединенных в следующие компоненты:

- нравственно-гуманистическая направленность личности (способность к сопереживанию, альтруизму, милосердию, следование профессиональной этике, гражданская зрелость);
- субъектная позиция (профессиональное самоопределение и самосознание, индивидуальный стиль деятельности, стремление к профессионально-личностному развитию и самосовершенствованию, профессиональная креативность);
- психологические характеристики (развитие психических процессов, эмоциональных и волевых характеристик, способность мобилизовать психофизические ресурсы для реализации деятельности);
- психоаналитические качества (социальный интеллект, ответственное отношение к деятельности, внутренний локус контроля, способность к саморегуляциям и саморефлексии, перцептивность)

[1].

Успешность выполнения любой профессиональной деятельности во многом определяется целым комплексом детерминант, обусловленных как внешней средой, так и внутренне. Значимым гарантом успеха выступают значимые внутренние качества личности, которые определяют ее жизненную успешность. Среди них мы можем выделить следующие: активность жизненной стратегии, интернальность; мотивация достижения; креативность; активная жизненная позиция; толерантность и владение эффективными стратегиями совладания; позитивное мышление; уверенность в себе, стремление к саморазвитию; внутренняя свобода. По сути, это качества социально и психологически компетентного человека [7]. На первый план здесь выдвигается именно профессиональная компетентность специалиста

По мнению американского психолога Б.Дж. Кретти, успех в тренерской работе в значительной мере зависит не только от знаний, которыми обладает тренер, а от его профессиональной компетентности и от того, как он строит свои взаимоотношения с подопечными.

Особенности деятельности и личности тренера изучали: Г.Д. Бабушкин, Е.Д. Белова, И.С. Дятловская, А.А. Исаев, Я.А. Корх, А.А. Лалаян, Г.В. Ложкин, Г.И. Метельский, М.В. Саная, Р.Л. Кричевский, Леонтьев А. Н., Андреева Г. М., Волков И. П., Коломейцев Ю. А., Решетень И. Н. А.А. Деркач, Н.Б. Стамбулова.

Тренер по фитнесу (инструктор) - это спортивный педагог, который должен обладать многообразием личностных и профессионально значимых качеств, составляющих ядро его профессиональной компетенции.

К общим особенностям труда тренера можно отнести:

- Созидательный труд, в ходе которого развиваются природные психофизиологические свойства, производятся новые физические навыки и возможности, человека и общества в целом. Деятельность тренера, в ходе которой передаются знания, соответствует основным принципам педагогического процесса, с теми особенностями, которые связаны с периодами индивидуального физиологического развития организма. Тренеру в одном трудовом процессе необходимо связывать основополагающие

педагогические принципы обучения при построении тренировочного процесса с особенностями спортивно-функциональной подготовки.

- Воспитательная составляющая. Тренеру необходимо заниматься как физическим воспитанием своих подопечных, так и нравственным, направленным на формирование спортивной этики.

- Творческая составляющая труда. На различных этапах подготовки необходимо проявлять нестандартные и креативные подходы в ходе своей трудовой деятельности, находя тем самым пути решения различных рабочих моментов и оперативных задач, которые не терпят отлагательства.

- Персонифицированный подход в системе отношений тренер-клиент, клиент - тренер. Труд тренера в спорте можно определить как взаимодействие человека с человеком, в связи с чем, результативность деятельности, посредством такого общения зависит не только от отношения тренера к подопечным, но и от отношения подопечных к тренеру. Успешность такого двустороннего взаимодействия напрямую зависит, как от профессионализма, опыта, так и от наличия личностных качеств тренера, таких как: доброжелательность, позитивность, честность, открытость, коммуникабельность, внимательность, справедливость, требовательность [4].

Взаимосвязь успешности и профессиональных качеств тренера была рассмотрена в статье О.А. Кунгера и О.Н. Мельниковой «Психологические особенности спортивных тренеров с разным уровнем успешности». На первом этапе исследования авторами статьи было проведено анкетирование тренеров с целью оценки их успешности в профессиональной деятельности. Выборку испытуемых составили тренеры в возрасте от 37 до 49 лет, имеющие стаж работы в спортивной сфере 15-18 лет. В качестве критериев успешности рассматривался уровень подготовки воспитанников тренера и их достижения. По этим критериям разделили респондентов на две группы по 15 человек в каждой: успешные спортивные тренеры и средние спортивные тренеры. Каждый испытуемый из обеих групп проходил диагностику по трем психологическим методикам: опросник «Отношение к психологической подготовке спортсменов» (ОППС), разработанный Е.В. Силич и Е.В. Мельникопросник; «Индивидуальный стиль педагогической деятельности тренера»; 16 факторный личностный опросник Р. Б. Кеттелла. В результате исследования было выявлено, что у большинства успешных спортивных тренеров преобладают такие качества, как доброта, готовность к содружеству, ответственность, добросовестность, настойчивость, непринужденность, рассудительность, независимость, собранность, сообразительность, уступчивость, упрямство, властность, рискованность, социальная смелость. Также они быстро схватывают информацию, имеют тенденцию уступать, быстро подстраиваются под меняющиеся условия и хорошо переносят монотонную деятельность, ожидают внимания от окружающих, способны к эмпатии и пониманию, требуют от окружающих нести ответственность за ошибки. Спортивные тренеры со средними и ниже среднего показателями более ригидны, скованные, неуверенные в себе и своих действиях, они полны тревоги, робости,

нерешительности. Такие тренеры транслируют свою неуверенность и сомнения вовне, что может быть источником средних результатов у их подопечных [2].

В статье А.А. Лузакова и А.В. Карцевой представлены результаты разведочного исследования личностных предпосылок успешной работы фитнес-тренеров. Ставились задачи с помощью экспертных оценок по заранее отобраным критериям определить выраженность отдельных компетенций у тренеров тренажерного зала (15 человек), провести диагностику их личностных черт (тест-опросник 16-PF Р. Б. Кеттелла) и определить связи личностных черт с экспертными показателями профессиональной успешности. Интеркорреляции экспертных показателей успешности показали, что ее итоговая оценка более всего связана с показателем «клиентоориентированность». У более успешных тренеров присутствуют расчетливость, продуманность поведения. Общая успешность положительно связана с открытостью, общительностью. Это характеризует готовность к сотрудничеству, неконфликтность, умение устанавливать межличностные контакты. Успешные тренера - практичные, не склонные к мечтам и фантазиям. Практичность отражается в умении справляться с повседневными проблемами, разбираться в практических делах, проявлять деловитость, трезво оценивать ситуации. [3]

Таким образом, проблема влияния профессионально-личностной компетентности тренера-инструктора и успешности трудовой деятельности недостаточно освещена. В основном в статьях рассматривается профессия тренера с позиции человека, работающего с будущими спортсменами в разных видах спорта. В подобных исследованиях успешность тренера связывается с достижениями его команды и успешностью самих спортсменов. Именно поэтому тема является актуальной.

#### Список литературы:

1. Базаров Т.Ю. Компетенции будущего: квалификация, компетентность (критерии качества)? // Открытый университет // под ред. В.Л. Глазычева, С.Э. Зуева. — М, 2003. — С. 510–539.
2. Кунгер О.А. Психологические особенности спортивных тренеров с разным уровнем успешности: сборник статей по материалам VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием 20-22 февраля 2017 г./ О.А. Кунгер, Мельникова О.Н. – Йошкар-Ола, 2017. - С. 164-169.
3. Лузаков А.А. Личностные предпосылки успешной работы фитнес-тренеров: сборник статей VIII Международной научно-практической конференции 15 декабря 2017 г./ А.А. Лузаков, А.В. Карцева. – Пенза, 2017. – 428-430 с.
4. Малкин Е.С. Особенности труда специалистов в области спорта // НАУКОВЕДЕНИЕ. - 2013. - № 6. - С.1-11
5. Симен-Северская О.В. Формирование педагогической компетентности специалиста социальной работы в процессе профессиональной подготовки в вузе: дис. ...канд. пед. наук. - Ставрополь, 2002. – 190 с.
6. Слостенин В.А. Социальный работник: личность и профессия // Социальная работа. - 1992. - № 6. - С. 24-28.



7. Теплинских М.В. Успешность профессиональной деятельности специалиста социальной сферы// Ползуновский вестник. - 2006. - №3. - С. 252-257.

*Соколова И.В., магистрант I курса, направление «Психология», программа магистратуры «Психологическое консультирование»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель - кандидат психологических наук,  
доцент Гудименко Ю.Ю.*

### **Оказание консультативной помощи семье с особым ребенком**

На сегодняшний день «особыми детьми» называют детей, имеющих серьезные эмоциональные, социальные, физические или психологические проблемы, которые выступают препятствием для развития и полноценной их социализации в обществе. По данным статистики, на 01.01.2018 г. количество детей-инвалидов до 18 лет в России 655 000 человек, что составляет 5,6 % от общего числа инвалидов в стране. Анализ статистических данных говорит о том, что в последние годы в России отмечается рост количества детей, впервые признанных инвалидами по причинам болезни нервной системы, а также детей с психическими расстройствами и расстройствами поведения.

Существуют три основных направления оказания психологической помощи семье с особым ребенком:

1) работа с родителями, целью которой является преодоления постоянного стресса, чувства вины, ощущения родительской некомпетентности;

2) психолого-педагогическая помощь ребенку, целью которой является улучшение социального взаимодействия, формирование определенных психологических качеств и свойств, адекватной самооценки и оценки своих возможностей;

3) коррекция внутрисемейных взаимоотношений, подразумевающая сохранение правильной структуры и иерархии семьи, выстраивание отношения родителей к ребенку, как к «нормальному», с учетом его возможностей и особенностей.

Очень серьезной проблемой так же является то, что родители особого ребенка практически не имеют возможности оказаться в одиночестве, не имеют личного пространства. Эта проблема встречается и у матерей со здоровыми детьми, но в случае наличия ребенка, который не может себя обслуживать, не может самостоятельно передвигаться, не умеет и не может себя развлечь, встает особенно остро. Мать практически привязана к ребенку, и физически и морально.

Общая стратегия консультирования родителей детей с особыми потребностями:

1. Консультирование начинается с выстраивания доверительных отношений с родителем и изучения истории семьи и ее влияния на те или иные проблемы особого ребенка.

2. При консультировании родителей, необходимо начинать с принятия родителями своего ребенка и его особенностей, с обязательной проработкой трех основных чувств — вины, стыда и страха.

3. В случае необходимости, в рамках консультирования должны быть отработаны этапы острого горя, связанные с реакцией родителя на рождение ребенка с проблемами.

4. Проработка чувства родительской беспомощности, которое проявляется в виде сверхконтроля жизни ребенка.

5. Создание адекватного общения между родителем и ребенком (включая адекватного возрасту и заболеванию времяпрепровождения с ребенком, игры, общение и совместная деятельность).

6. Создание адекватной системы обучения и воспитания ребенка, включающей следующее: научение родителей созданию позитивной атмосферы для воспитания; подбор необходимой структуры и формы обучения; информирование об особых потребностях, свойства характера ребенка и проблемах, связанных с диагнозом.

7. Закрепление чувства родительской компетентности, т.е. создание условий для восприятия себя как хорошего родителя.

8. Завершение работы с подведением итогов. Рекомендации по сопровождению семьи.

Задача психолога-консультанта заключается в том, чтобы помочь родителям ясно увидеть все трудности и стимулировать изменения, направленные на то, чтобы они могли выработать более эффективную модель ситуации и способов совладания с ней.

Особенности консультирования семьи особого ребенка заключаются в том, что обращение такой семьи к психологу является вынужденным процессом, по назначению специалиста, который уже работал с ребенком. Этапы консультирования должны проходить планомерно, чтобы семья не покинула процесс консультирования. Тем более, что такие семьи чаще всего находятся в состоянии ненормативного кризиса или на грани развода, вследствие рождения особого ребенка.

Консультирование ребенка, имеющего особенности в развитии, отходящие от нормы, нацелено на создание комфортных условий для его дальнейшего развития и успешной адаптации, опирается на индивидуальные особенности и сохранные психические структуры, позволяющие компенсировать недостатки.

Консультирование родителей, воспитывающих ребёнка с особыми возможностями здоровья, не всегда завершается разрешением всех проблем семьи. Иногда эти проблемы только определяются в процессе консультирования, а для того, чтобы разрешить их требуется длительное время и совместные усилия консультируемых и психолога.

При консультировании родителей необходимо учитывать, что принятие дефектов у ребенка связано с разрушением надежд родителя, следовательно, нуждается в проработке у них процессов горя.

Для части родителей характерна особая категория проблем, связанная с получением вторичной выгоды от наличия особого ребенка, оправданием собственных проблем сложившейся ситуацией в семье и болезнью ребенка.

Для оказания максимально возможной помощи семье, воспитывающей ребёнка с особыми возможностями здоровья, требуется комплексный подход с участием всех необходимых специалистов, понимающих и решающих стратегические задачи с использованием различных форм работы с родителями.

Таким образом, работа с родителями, имеющими особых детей, позволяет им научиться слушать ребёнка; оказывать ребёнку помощь в обретении уверенности в себе, а не заставлять действовать по их желанию; быть готовыми принять чувства ребёнка, не оценивая и не осуждая их; искренне верить в ребёнка, его возможность самостоятельно разрешать свои проблемы; воспринимать ребёнка как самостоятельную личность. Только комплексный подход и преемственность в работе специалистов по оказанию психолого-педагогической, медико-социальной помощи семьям, воспитывающим детей-инвалидов, обучающихся на дому, позволяет сделать процесс социальной реабилитации и интеграции особых детей в общество наиболее успешным.

#### Список литературы

1. Андроникова О.О. Специальные проблемы психологического консультирования. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. - С. 348
2. Мастюкова Е. М. Семейное воспитание детей с отклонениями в развитии / Е. М. Мастюкова, А. Г. Московкина. — М., 2004. — С 407.
3. Полозова И. В. Организация работы педагога-психолога с семьей, воспитывающих детей с особыми возможностями здоровья. — СПб.: Учебное пособие, 2014. — С. 264-266.

*Югова Е.А., магистрант I курса, направление «Психология», программа магистратуры «Психологическое консультирование»  
г. Тверь, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»  
Научный руководитель – кандидат психологических наук,  
доцент Демиденко Н.Н.*

#### **Определение оптимального подхода психологического консультирования нормативного кризиса взрослого человека**

Развитие личности – это процесс длиною в жизнь, который проходит через нормативные кризисы и результатом прохождения кризиса выступает возрастное новообразование.

Возрастные новообразования в период взрослости опосредованы задачами следующей возрастной стадии, латентно формируются в предшествующей стадии, проявляются и интериоризируются в периоды нормативных кризисов» [3].

Впервые модель жизненного цикла с младенчества по старость, разработал Э.Эриксон, им определены: основной выбор или кризисное противоречие возраста, позитивные и деструктивные изменения возраста. Современные психологические исследования подтвердили общие закономерности изменений личности в возрастных кризисах (Л.И.Анцыферова, Л.И.Бершедова, Б.С.Братусь, В.А.Ганзен, Л.А.Головей, Э.Ф.Зеер, Н.Коуэн, Е.Ф.Рыбалко, В.Ф.Моргун, Е.И.Степанова, Сыманюк Э.Э., Н.Ю. Ткачева, Г.Томе, Д.И.Фельдштейн, Д.Левинсон и др.), нормативность изменений предопределена решением возрастных задач одной возрастной стадии и открытием задач новой стадии развития.

Нормативные кризисы развития личности взрослого человека являются «закономерным и нормативным явлением онтогенеза, возникают вследствие изменения объективной составляющей социальной ситуации развития и представляют собой субъективное открытие идеальной формы следующего возрастного этапа» [3].

Следует отметить, что в период кризиса личности является временным явлением и его продолжительность зависит от осознанности взрослым человеком происходящего, готовностью принятия им перемен и решимостью корректировать и дополнять собственное поведение под новые возрастные запросы. Кризисы являются неотвратимыми, это необходимые моменты жизни, вносящие дисбаланс в сложившуюся систему и дающие возможность качественного скачка.

С позиции исследований Е.Л. Солдатовой датовой характеристики образа возраста как нормативного элемента культуры являются:

**Кризис перехода к молодости или ранней взрослости.** Возрастные новообразования: профессионализация, создание семьи, разотождествление с родительской семьей, вхождение в социум и культуру, становление мировоззрения, духовности и отношения к себе. Кризисное новообразование: достижение эмоциональной зрелости. Характеристики образа возраста: активность в усвоении знаний, беззаботность, легкость, инфантильность, новые идеи, создание семьи, импульсивность, бескорытность и др.

**Кризис тридцати лет.** Возрастные новообразования: принятия себя настоящего, осознание ценности «быть собой», собственный выбор личностью направлений саморазвития. Кризисное новообразование: осознанная система ценностей и сформулированная индивидуальная структура эго-идентичности. Характеристики образа возраста: продуктивность, работа на прогресс общества, расцвет, пик активности, созидание нового, развитие возможностей, профессиональное развитие, рождение детей, открытость, новаторство, продвижение идей на благо общества, накопление опыта и созидательных сил [1].

Кризис сорока лет. Возрастные новообразования: укрепление достижений в профессии, в супружеских и родительских отношениях, в гражданской и духовной позиции, обращение к себе, осознание системы основных жизненных ценностей, переопределение новых целей. Кризисное новообразование: самодостаточность или сила эго. Характеристика образа возраста: опыт, поддержание прогресса за счет стабильности, удержание достигнутых высот, воспитание детей, поддержка молодого поколения, обращение к Богу, обретение духовности, передача опыта [6].

**Переход к пенсионному возрасту (возрасту мудрости).** Возрастные новообразования: обретение отстраненности от происходящего, созерцательности, отсутствия жизненных целей, ориентация на прошлое [5], резюмирование прожитой жизни [5]; осознание и решение экзистенциальной проблемы конечности бытия [5]; перенос энергии на другие формы активности и на новые роли [6]; адаптация к физическим изменениям [6,7]. Характеристики образа возраста: сохранение активности, мудрость, хранение опыта, солидность, степенность, забота о здоровье, пассивность, снижение возможностей, смирение с изменениями [1].

Существует множество типологических моделей личности, например, характерологические типы Э.Фромма, конституциональные модели Э.Кречмера и У.Шелдона, психоаналитическая типологическая модели характеров А.Лоуэна, типологические модели акцентуаций характера и психопатий К.Леонгарда, А.Е.Личко, П.Б.Ганнушкина.

Особо интересным представляется акцент на специфику мышления типологической модели индивидуальных характеров К.Г.Юнга. Данная типология сочетает в себе одну из двух общих установок сознания, т.е. экстравертную или интровертную, и одну из пар психологических функций: ощущение – интуиция, чувство – мышление. К. Г. Юнг считал, что данные установки функции необходимы человеку для успешной адаптации к миру и присутствуют в каждом из типов. Однако обычно только одна из функций в сочетании с предпочитаемой установкой становится «дифференцированной» и определяет психологический тип индивида, остальные остаются в слаборазвитом и бессознательном состоянии [8,9]. Позже К. Г. Юнг уточнил концепцию, введя в нее представление о вспомогательной функции типа, которая также проявляется по бинарному принципу, а именно: «рациональность – иррациональность». Практическая разработка полученной типологии, включающей 16 психологических типов разработала И. Майерс и К. Бриггс, которые создали так называемый «индикатор типов» (МВТИ).

Свою версию и методику (KTS, KTS-II) идентификации данных типов создал Д. Кейрси, обобщив 16 типов в четыре более целостные «типы темперамента»: SJ – сенсорно-рациональный (сенсорно-решающий и сенсорно-планирующий), SP – сенсорно-иррациональный (сенсорно-импульсивный или сенсорно-перцептивный), NF – интуитивно-чувствующий (интуитивно-эмоциональный) и NT – интуитивно-мыслительный (интуитивно-логический) [13].

На основании типологии можно сделать промежуточный вывод, что одни люди лучше оперируют с логической информацией (рассуждения, умозаключения, доказательства), а другие – с эмоциональной (отношения людей, их чувства). Одни обладают более развитой интуицией (предчувствие, восприятие в целом, инстинктивное схватывание информации), другие – более развитыми ощущениями (восприятие внешних и внутренних сенсорных раздражителей).

Поскольку субъективное проживание кризиса зависит от того, куда направлено сознание и внимание человека, вовне или внутрь, что для него важнее – объекты внешнего мира (экстраверсия) или внутренние процессы души (интроверсия); руководствуется ли человек заранее предопределённой установкой сознания (рациональность) как в обработке информации, так и в процессе принятия решений или он руководствуется непосредственной реакцией на изменения внешних и внутренних процессов (иррациональность), а также от иерархии функции (ведущая, вспомогательная, третичная, подчиненная).

Личность может формировать разное отношение к кризису, которое влияет на скорость его протекания по фазам:

1. игнорирование, регресс как следствие отсутствие кризисных новообразований;
2. реалистичное отношение и переструктурирование собственной личности, как следствие проявление кризисных новообразований.

Следовательно, среди задач консультанта при первичном обращении клиента за психологической помощью в периоды кризисов личности взрослого человека:

1. определение нормативного кризиса;
2. установление фазы протекания кризиса;
3. психологическое просвещение клиента по вопросу будущих кризисных и возрастных новообразований;
4. исходя из когнитивной сферы клиента (типологии Юнга К.Г.) определение наиболее эффективного подхода для терапии с целью увеличения субъективной комфортности протекания кризиса и сокращению его сроков.

Как известно, среди множества подходов к психологическому консультированию можно выделить три основные группы: психоаналитическое направление, бихевиоральный подход (бихевиоральное, когнитивное и рационально-эмоциональное направление) и экзистенциально-гуманистический подход. Соответственно, научным продолжением данного доклада может стать выявление корреляции эффективности подхода психологического консультирования и типа мышления взрослого клиента в нормативном кризисе.

## Список литературы

1. Завьялова И.Ю. Психологический анализ развития личности в нормативном кризисе поздней взрослости// Вестник Южно-уральского государственного университета. - №19 (278). – 2012. - С. 110-112.
2. Кейрси Д. Пожалуйста, пойми меня - П. Темперамент. Характер. Интеллект. — «Черная Белка», 2011.
3. Солдатова Е.Л. Структура и динамика нормативного кризиса перехода к взрослости: монография/ Е.Л. Солдатова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007 – 267 с.
4. Худоян С.С. К проблеме кризиса развития в позднем возрасте/С.С. Худоян. - <http://www.all-psy.com/stati/detail/158/1/>
5. Хухлаева, О.В. Психология развития: молодость, зрелость, старость/О.В. Хухлаева. - М.: Академия, 2002. - 208 с.
6. Шахматов Н.Ф, Психическое старение: счастливое и болезненное/Н.Ф. Шахматов. - М.: Медицина, 1996 – 304 с.
7. Эриксон Э. Детство и общество/ Э. Эриксон. - СПб.: Лет.сад, 2000.- 415 с.
8. Юнг К.Г. Психологические типы. –М.: Алфавит, 1992. –104. - с. 4.
9. Юнг К.Г. Проблемы души нашего времени. –СПб.: Питер, 2002. –352 с.

# СОВРЕМЕННЫЙ МИР ПСИХОЛОГИИ ГЛАЗАМИ МОЛОДОГО УЧЕНОГО

*Материалы Внутривузовской научно-практической конференции  
магистрантов факультета психологии*

Отпечатано с авторских оригиналов  
Подписано в печать 11.04.2019. Формат 60x84 1/16.  
Усл. печ. л. 4,5. Тираж 50. Заказ № 124.  
Редакционно-издательское управление  
Тверского государственного университета  
Адрес: 170100, г. Тверь, Студенческий пер. 12, корпус Б.  
Тел. РИУ (4822) 35-60-63.