

вает статистически значимые результаты, однако ввиду неоднозначной динамики может служить базой для дальнейшего более подробного исследования. Если полученные данные рассмотреть во взаимосвязи с «Докладом о переходном процессе» ЕБРР [2], в котором условия роста благосостояния для населения Республика Беларусь за последние два десятилетия существенно превосходят по своему качеству соседние страны, то можно говорить, что существующая структура распределения доходов и собственности может рассматриваться как преимущество при трансформационных процессах в экономике, которые будут происходить в белорусской экономике при дальнейшей адаптации ее к условиям работы не только в рамках рыночной экономики, сколько в рамках глобализации рынка.

1. Ананьин О.И., 50 лекций по микроэкономике/ О.И.Ананьин, И.Н.Баранов, Г.В.Борисов. — СПб.: Экон. шк. и др., — 2004. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://50.economicus.ru/index.php?ch=5&le=44&r=2&z=1>. — Дата доступа: 15.10.2019
2. Доклад о переходном процессе // ЕБРР [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.ebrd.com/news/publications/transition-report/ebrd-transition-report-201516.html>. — Дата доступа: 01.10.2017
3. Пикетти. Т., Капитал в XXI веке / Томас Пикетти. — Москва: Ад Маргинем Пресс, - 2015. — С. 585
4. Стиглиц Дж. Великое разделение. Неравенство в обществе, или Что делать оставшимся 99% населения? // Дж. Стиглиц. — М.: Эксмо. — 2016. —С.17.
5. GINI index // World Bank [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI>. — Дата доступа: 01.09.2019
6. The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2019 // Nobel Media АВ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2019/press-release/>. — Дата доступа: 15.10.2019

Мартынова Лариса Аркадьевна

старший преподаватель кафедры психологии и управления Минского областного института развития образования

Проблема возрастных и профессиональных кризисов и синдром выгорания специалистов помогающих профессий

Развитие личности состоит из стадий, определенной последовательности медленных плавных и быстрых скачкообразных изменений. Чаще всего исследователи ограничиваются периодизацией детского развития, что объясняется большей сложностью периодизации взрослости, поскольку развитие не связывается напрямую с физическим созреванием и приобретением новых когнитивных навыков, а в большей степени определяется внутренней субъектной позицией человека, т. е. принимает качественно новую форму саморазвития.

Развитие взрослого человека можно описать в контексте трех самостоятельных систем, которые соотносятся с различными аспектами его Я. Они включают развитие личного Я, Я как члена семьи и Я как работника.

Эти системы взаимосвязаны и каждая имеет свою динамику и линию развития, в которых стабильные периоды нарушаются соответственно кризисами психического развития, семейными и кризисами профессионального становления.

Кризис определяется психологически как ситуация невозможности дальнейшего существования в прежнем статусе, т.е. такая ситуация, в которой субъект сталкивается с невозможностью реализации внутренних потребностей своей жизни (мотивов, стремлений, ценностей). Кризис — острое эмоциональное состояние, возникающее в ситуации столкновения личности с препятствием на пути удовлетворения ее важнейших жизненных потребностей, препятствием, которое не может быть устранено способами решения проблемы, известными личности из ее прошлого жизненного опыта.

Чаще всего психологи выделяют следующие возрастные кризисы, пять из которых приходится на детский возраст: кризис новорожденности (до 1 мес.), кризис одного года, кризис трех лет, кризис 6-7 лет, подростковый кризис (12-13 лет) и юношеский кризис (17-18 лет). Седьмой кризис свойствен молодым взрослым людям (около 30 лет). Восьмой кризис переживается в сорокалетнем возрасте (плюс-минус два года). Последний по счету кризис жизненного пути переживается во время старения (50 -55 лет) [3].

Жизненный путь личности, наряду с линией психического развития, имеет и линию профессионального становления, которая так же имеет стабильные и критические (переходные) периоды развития. Так, например, Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, определяют кризисы профессионального становления как непродолжительные по времени периоды (до года) кардинальной перестройки профессионального сознания, сопровождающиеся изменением вектора ее профессионального развития. По мнению этих авторов, кризисы профессионального становления носят нормативный характер и имеют место на всех стадиях профессионального становления личности. Авторы описывают следующие кризисы профессионального становления: учебно — профессиональной ориентации (14-17лет); выбора профессии (16-18 лет); профессиональных экспектаций (18-20 лет); профессионального роста (23-25 лет); профессиональной карьеры (30-33); социально-профессиональной самоактуализации (40-42); утраты профессии (55-60) [4, 5].

Кризисы профессионального и личностного развития специалистов помогающих профессий нередко связаны с выгоранием. Синдром выгорания описанный впервые американским психиатром Х.Дж. Фрейденбергером, для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами, в эмоционально насыщенной атмосфере оказания профессиональной помощи. Сегодня психологи выделяют группу профессионального риска — это педагоги, психологи, полицейские, медицинские работники, юристы, персонал сферы исполнения наказаний, политики, менеджеры всех уровней, волонтеры

ры, работники социальных служб и другие специалисты помогающих профессий [1].

Всемирная организация здравоохранения определяет выгорание как профессиональное явление и включает его в Международную классификацию болезней (МКБ-11). Под выгоранием понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиональной сфере. Выгорание рассматривают как состояние дезадаптированности личности в профессиональной деятельности из-за высокой рабочей нагрузки и неэффективных межличностных отношений. Этот синдром включает в себя три основные составляющие, описанные К. Маслач: эмоциональную истощенность; деперсонализацию; редукцию профессиональных достижений [6].

Выделяют организационные (внешние) и личностные (внутренние) факторы, обуславливающие синдром выгорания. Организационные факторы включают условия рабочей среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности. Практически все исследования дают сходную картину, свидетельствующую о том, что повышенные нагрузки в деятельности, сверхурочная работа, ненормированная продолжительность рабочего дня стимулируют развитие выгорания.

Выявлены организационные переменные значимо связанные с высоким уровнем выгорания: высокая загруженность, большие объемы работы и при этом формализм в ее выполнении; текучесть кадров, слишком большое или слишком малое число работников в коллективе; либеральный стиль руководства, негативный характер управленческого контроля (контроль не ради совершенствования, а ради наказания); отсутствие нормальной коммуникации в коллективе, отсутствие поддержки сотрудников, нечеткость правил и процедур; закрытость руководства к инновациям, отсутствие административной поддержки; рабочий прессинг, низкий уровень интереса руководителя к обратной связи; резкое нарушение обычных систем в работе: внезапные проверки, срочные поручения, не связанные с основным функционалом работников; появление более 10% нагрузки, не входящей в основные профессиональные обязанности; отсутствие традиций в коллективе, низкий уровень командного духа; слабые традиции повышения квалификации в учреждении; отношение к подчиненным как к рабочим единицам, «винтикам», а не как субъектам, у которых есть семьи, интересы, достижения, значимость в других сферах жизни [1].

К личностным факторам, влияющим на возможность возникновения выгорания, относятся: личностные особенности, сила Я-концепции, пол, стаж, поддержка семьи и друзей. [1]. Большое значение имеют особенности нервной системы человека. Риск выгорания повышается, если у специалиста основные характеристики нервных процессов имеют признаки малоподвижности, неуравновешенности, слабости. Кроме того, исследования показывают, что, чем выше у специалиста помогающих профессий уровень коммуникативных, рефлексивных умений в сочетании с высоким уровнем про-

фессионализма, тем ниже у него показатели выгорания. Личности, которые ассоциируют свой труд с предназначением, миссией, стирающие грань между работой и частной жизнью, в высокой степени подвержены риску возникновения синдрома [1].

Ряд исследований показал, что низкий уровень выгорания присущ людям, у которых наблюдаются следующие личностные свойства: потенциал нервно-психической устойчивости; общительность; социальная смелость: высокая экспрессивность; практичность; среднее значение конформизма и подозрительности; эмоциональная устойчивость; адекватная самооценка; оптимизм, склонность к гипертимности; высокая мотивация саморазвития и профессионального роста [1].

Ведущие специалисты в исследовании синдрома выгорания М. П. Лейтер и К. Маслач считают необходимым обследование и коррекцию шести областей трудовой жизни специалиста: рабочая нагрузка, контроль, награда, сообщество, справедливость, ценности (таблица 1) [6].

Таблица 1. Области трудовой жизни и их обследование

<i>Область трудовой жизни</i>	<i>Что подлежит анализу и коррекции</i>
рабочая нагрузка	объем работы, выполняемой в данный момент времени; объем нагрузки, вторгающейся в личную жизнь специалиста; физическое и интеллектуальное бремя работы
контроль	возможность принимать участие в важных решениях, касающихся работы; диапазон профессиональной автономии
награда	финансовое и социальное признание за вклад в работу (зарплата, льготы, похвала, награды)
сообщество	качество социального контекста, охватывающего отношения с руководителями и коллегами
справедливость	степень уважения, последовательности и справедливости правил организации для всех членов
ценности	согласованность между личными ценностями, которые человек привносит в свою профессию, и ценностями, присущими организации

Многолетняя работа и многочисленные исследования К. Маслач приводят ее к мнению: выгорание конкретного специалиста часто говорит больше об условиях труда, чем о человеке. Это опровергает бытовое общепринятое мнение, что выгорание это проблема человека, связанная с недостатками его характера и поведения. Синдром выгорания — это своеобразный ответ на социальную и производственную среду [2]. Выгорают специалисты в среде, которая характеризуется отсутствием заботы о работниках.

Нормативные возрастные и профессиональные кризисы могут рассматриваться как особый фактор, который инициирует выгорание. В свою очередь, выгорание как последствие рабочих стрессов может усугублять протекание кризисов. Наши исследования различных возрастных групп педагогов показывают, что усугубление синдрома выгорания происходит именно в

данные периоды [2]. Основные показатели выгорания (эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция должностных обязанностей) наиболее выражены именно в кризисные периоды. Таким образом, выгорание инициируется комплексом факторов, включающих индивидуально-психологические особенности личности и специфические особенности профессиональной деятельности эмоционального характера. В свою очередь возрастные, профессиональные, семейные кризисы могут накладываться друг на друга, усугубляясь воздействием факторов синдрома выгорания.

1. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — СПб.: Питер, 2009. — 336 с.
2. Мартынова, Л.А. Синдром эмоционального выгорания как фактор, инициирующий профессиональные кризисы педагога / Л.А. Мартынова // Горизонты зрелости. Сборник тезисов участников Пятой всероссийской научно-практической конференции по психологии развития. — М.: ГБОУ ВПО МГППУ, 2015. — 643 с. — С. 433-436.
3. Мартынова, Л.А. Проблема возрастных и профессиональных кризисов педагогов / Мартынова Л.А., Талайко С.В. // Психологический журнал. — 2005. — № 3 (7). С. 46-50.
4. Сыманюк, Э. Э. Психология взрослости / Э. Э. Сыманюк, Э. Ф. Зеер. — М.: МПСИ, 2011. — 208 с.
5. Сыманюк, Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Э.Э.Сыманюк. — М.: МОДЭК, 2012. — 320 с.
6. Maslach, C. Banishing Burnout: Six Strategies for Improving Your Relationship with Work / M. P. Leiter, C. Maslach. — San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2005. — 210 p.

Маханек Сергей Валерьевич

иерей, магистр богословия, аспирант МинДА

Духовное окормление священником больных детей в реабилитационных центрах

*Многие болезни Господь исцеляет через врачей и другие средства.
Но есть болезни, на излечение которых Господь налагает запрет,
когда видит, что болезнь нужнее для спасения, чем здоровье.*

Св. Феофан Затворник

*Когда увидим болящего, то не будем худо объяснять себе причину
его болезни, но постараемся утешить его.*

Преп. Пимен Многоболезненный

В связи с ростом в последние десятилетия числа больных детей особую значимость приобретает проблема социальной адаптации детей, страдающих той или иной тяжелой патологией, детей с ограниченными возможностями. Данная проблема включает как решение психологических проблем больных детей в нашей стране, так и их медицинскую реабилитацию.

Согласно Всемирной организации здравоохранения, медицинская реабилитационная помощь, оказанная вовремя, повышает качество жизни пациентов и их семей, столкнувшихся с угрожающим жизни заболеванием. Предотвращение и устранение страданий путем раннего выявления болезни, точнейшая оценка, лечение боли и устранение прочих проблем: физических, психических, социальных, душевных, а самое главное — духовных, — на-