



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования города Новосибирска
«Городской ресурсный центр
по организации отдыха и оздоровления детей
«ФОРМУЛА УСПЕХА»



СПЕЦИФИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА
В ДЕТСКОМ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОМ ЛАГЕРЕ:

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА



Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
департамента образования мэрии города Новосибирска
«Городской ресурсный центр по организации отдыха и оздоровления детей
«Формула успеха»

**СПЕЦИФИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА
В ДЕТСКОМ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОМ ЛАГЕРЕ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

Новосибирск 2024

УДК 373.3/.5(082)+159.922.71(082)
ББК 74.200.585.8я743+41я43

Редакционная коллегия:

Долженко К.О., начальник учебно-методического отдела МАУ ДО ГРЦ
ОООД «ФорУс».

Ренжина Э.А., заместитель начальника учебно-методического отдела МАУ
ДО ГРЦ ОООД «ФорУс».

Фарафонов Д.В., методист учебно-методического отдела МАУ ДО ГРЦ
ОООД «ФорУс».

Составитель:

Радченко А.С., ведущий психолог МАУ ДО ГРЦ ОООД «ФорУс».

С718

Специфика деятельности педагога-психолога в детском оздоровительном лагере: теория и практика: сборник материалов по организации деятельности педагога-психолога в детском оздоровительном лагере. – Новосибирск, 2024. – 52 с.

В сборнике представлены материалы теоретических и практических исследований в сфере деятельности педагога-психолога в детском оздоровительном лагере. Описаны психологические и психолого-педагогические технологии работы с детьми и вжатыми.

УДК 373.3/.5(082)+159.922.71(082)
ББК 74.200.585.8я743+41я43

© МАУ ДО ГРЦ ОООД
«ФорУс», 2024

Оглавление

Предисловие.....	4
Зубкова А.А. Основные направления деятельности педагога-психолога в разные периоды смены в ДОЛ.....	5
Зубченко Ю.Е. Эффективность применения тренинговых методов для развития эмоционального интеллекта у вожатых	10
Игнатовская Е.В. Развитие эмоционального интеллекта у детей младшего школьного возраста с парциальной несформированностью высших психических функций посредством сказок в условиях детского лагеря	21
Мармут С.С. Педагог-психолог в ДОЛ как новое направление в психологии.....	26
Мартынова П.Г. Проблема и профилактика эмоционального выгорания педагогического коллектива в детском оздоровительном лагере	32
Савинова С.В. Психологический портрет вожатого	38
Сарнацкая А.А. Методы и методики консультирования вожатых	41
Свиридова Е.В. Основные аспекты психотерапии и психологического консультирования вожатых в детских лагерях.....	45
Цвигун Д.С. Алгоритм составления группового психологического тренинга для вожатского коллектива в ДОЛ.....	49

Предисловие

Настоящий сборник отражает результаты исследований, выполненных квалифицированными специалистами, педагогами-психологами детских оздоровительных лагерей (ДОЛ), магистрантами и студентами, обучающимися по образовательным программам психологической направленности. Большое внимание уделено актуальным проблемам психологической деятельности в лагере, ключевым аспектам личности, взаимодействию детей и педагогического коллектива лагеря. Ряд статей отражает современное состояние и тенденции развития организационной психологии, педагогического общения, психолого-педагогического сопровождения. Обсуждаются актуальные вопросы осуществления психологического тренинга и консультирования в рамках детских лагерей.

Сборник адресован психологам, педагогам, а также специалистам других профессий, интересующимся проблемами оптимизации и повышения эффективности взаимодействия между детьми и педагогами в детских оздоровительных лагерях. Также сборник будет полезен руководителям разного уровня и исследователям свойственных современному обществу социально-психологических феноменов.

А. А. Зубкова

(студ. 4 курса, направление «Психология», профиль «Консультативная психология», Факультет психологии, ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет», Новосибирск)

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА В РАЗНЫЕ ПЕРИОДЫ СМЕНЫ В ДОЛ

Данная работа посвящена проблеме изучения основных направлений деятельности педагога-психолога в разные периоды смены в ДОЛ. Рассматриваются профилактика, просвещение, диагностика и консультирование как деятельность педагога-психолога в контексте различных периодов смены в ДОЛ.

Ключевые слова: педагог-психолог, детский оздоровительный лагерь, периоды смены

В современном образовательном процессе педагог-психолог играет ключевую роль в гармоничном развитии личности ребенка, особенно в условиях детского оздоровительного лагеря (ДОЛ). Периоды смены в ДОЛ создают уникальные возможности для работы с детьми, когда они сталкиваются с новыми социальными ситуациями, формируют межличностные отношения и адаптируются к жизни в коллективе. Поэтому деятельность педагога-психолога становится особенно важной и разнообразной.

Основные направления работы педагога-психолога в ДОЛ варьируются в зависимости от этапа смены, потребностей детей и специфики лагерной программы.

Первые 3-4 дня смены, включая заезд, очень важны. Данный период называется организационным и является эмоционально сложным. Происходит адаптация ребенка, становление и первичное сплочение коллектива. В это время дети испытывают различный спектр эмоций: от страха до воодушевления, у них присутствует много вопросов и ожиданий, также они претерпевают изменения их режим дня, питания, дети постепенно погружаются в новую среду с особыми правилами.

Главная задача данного периода – адаптация детей к новым условиям жизнедеятельности. Педагог-психолог оказывает содействие вожатым в формировании благоприятного доброжелательного климата в отрядах, изучении личностных особенностей детей, выработке к ним индивидуального подхода и скорейшем сплочении коллектива [3]. С целью

определения индивидуальных особенностей осуществляется диагностика на 3-4 день с помощью экспресс-методик.

По результатам диагностики и наблюдениям вожатых выявляются интересы и ожидания от смены, ребята с лидерским потенциалом и организаторскими способностями. Также определяется основной круг детей, с которыми непосредственно предстоит работать сотрудникам психологической службы. Прежде всего, сюда включаются дети с повышенной тревожностью, имеющие трудности в общении, излишне агрессивные и вспыльчивые, с некоторыми расстройствами познавательной сферы, дети с отклоняющимся поведением, с нарушенной адаптацией, нарушениями сна [4].

Диагностика проводится не только с детьми, но и с вожатыми. В данном случае целью является выявление настроения на работу, страхов и опасений, целей и планов.

В этом же периоде – на 3-5 день – наступает первый кризис «Пик трудности». Связан он с тем, что дети переживают относительно смены обстановки и новых правил. Следствием является конфликтное, протестное, иногда демонстративное поведение. Педагогу-психологу важно не только оказать помощь ребенку, но и быть открытым к содействию с вожатыми: проинформировать об особенностях и причинах данного кризиса, а также обозначить действия по его предотвращению.

Ключевым результатом организационного этапа является готовность детского коллектива к взаимодействию со взрослыми, заинтересованность в предстоящих совместных мероприятиях, а также формирование атмосферы доверия и доброжелательности между вожатыми и детьми [2].

Помимо множества отрядных мероприятий, спортивных соревнований, походов и кружковых занятий, организуются масштабные общелагерные события. Это также период «созидательных» конфликтов, возможностей для личностной самореализации и изменения социальных ролей.

В этот период педагог-психолог занимается профилактикой в виде тренингов и игр (особенное внимание необходимо уделить теме эмоционального истощения как детей, так и вожатых), а также просвещением, которое заключается в первичной помощи в решении проблем поведенческого и личностного характера. Консультирование проводится в качестве как индивидуального, так и группового. В работе с детьми педагогом-психологом могут использоваться следующие формы и

методы: сказкотерапия; игротерапия; арттерапия; музыкотерапия; релаксационные упражнения и др.

На данном этапе педагогом-психологом проводятся и диагностические исследования, являющиеся частью мониторинга, которые позволяют выявить проблемные «поля», требующие наибольшего внимания. На 10-11 день, также называемые «Медианой», осуществляется социометрия, выявление лидеров и антилидеров, а также поиск основных трудностей в работе и оценка эмоционального состояния у вожатых [2].

По результатам проведенного анализа проводятся:

- разработка и планирование стратегии сопровождения ребенка или отряда;
- индивидуальные, групповые консультации с вожатыми и детьми;
- планирование совместных действий вожатых и педагогов-психологов;
- проведение тренинговой работы с детьми;
- итоговая диагностика и анализ результатов проделанной работы.

Основной период также включает в себя кризис «Пик привыкания», который наступает на 13-15 день смены. Характеризуется он тем, что дети, получив яркие впечатления и сильные эмоции за прошедшее время, чувствуют перенасыщение лагерной программой и начинают уставать от режима. У них присутствует ощущение, что им уже все знакомо, отчего цель заинтересовать ребенка становится трудновыполнима. В данном случае педагог-психолог может посодействовать вожатым разрешить возникающий конфликт, посоветовав разнообразить виды деятельности (не повышая их интенсивность) и расширив круг людей, с которыми общаются дети [1].

Итоговый этап смены охватывает последние 3-4 дня и служит временем для подведения итогов и самоанализа детей. В этот период ребятам важно осознать, чему они научились, какие навыки приобрели и как полученный опыт может пригодиться в их дальнейшей жизни после лагеря.

Также оценивается степень выполнения задач смены. Обычно этот период отмечается проявлением общих интересов, необходимостью усиленного контроля за безопасностью детей и повышенным вниманием участников воспитательного процесса к эмоциональному состоянию.

Задачи педагога-психолога на текущем этапе включают: создание позитивной эмоциональной атмосферы для успешного завершения смены и поощрение наиболее активных участников; содействие положительным изменениям в личностях участников смены, что способствует их реадаптации

к возвращению домой; а также организацию мероприятий, которые помогают снять ощущение временности пребывания, вызванное скорым отъездом [1].

Важно установить баланс между массовыми развлекательно-зрелищными мероприятиями и индивидуально-групповыми форматами, которые, помимо развлекательного аспекта, включают аналитико-рефлексивные элементы.

Диагностика проводится на 18-19 день с целью выявления уровня удовлетворенности отдыхом, оценки степени возвращаемости в лагерь.

Последний кризис – «Пик усталости» (17-19 день). Дети находятся в подавленном настроении из-за скорого отъезда, устают жить в большом шумном коллективе, вне дома. Из сложности можно найти выход общими усилиями, подняв настроение детям, удивив тем, что не успели узнать. Важно помочь детям пережить расставание друг с другом.

В целом, каждый из периодов смены должен рассматриваться на трех уровнях:

- что происходит с отдельным ребенком;
- какие процессы наблюдаются в отряде в целом как основной структурной единице педагогического процесса (при этом временное детское объединение рассматривается как важный фактор развития личности ребенка);
- каковы особенности периода, определяемые этапом реализации содержания программы [3].

На заключительном этапе проводится исследование для подведения итогов, оценки достигнутых результатов, получения обратной связи и дальнейшего улучшения планирования летнего отдыха детей.

Таким образом, деятельность педагога-психолога в условиях смены в детском оздоровительном лагере (ДОЛ) требует гибкости, адаптивности и глубокого понимания как психологических, так и педагогических аспектов. Основные направления работы, такие как диагностика, поддержка эмоционального благополучия детей, развитие их социальных навыков и создание безопасной образовательной среды, остаются актуальными на протяжении всех периодов смены, а также способствуют не только успешной интеграции изменений, но и развитию эмоционального интеллекта и социальной компетентности детей.

Библиографический список

1. Джеус А.В., Зубахина А.А., Сайфина А.А. Рабочая книга педагога-психолога детского лагеря: из опыта работы социально-психологической службы ВДЦ «Орлёнок» // ВДЦ «Орлёнок». 2013. 256 с.
2. Ренжина Э.А., Радченко А.С. Настольная книга педагога-психолога: методическое пособие. Новосибирск, 2024. 53 с.
3. Рогов Е. И. Программа работы психолога в пионерском лагере // Вопросы психологии. 1990. № 3. С. 107-113.
4. Тарабакина, Л. В. Эмоциональное здоровье подростка: риски и возможности. 2017. 194 с.

Ю.Е. Зубченко

*(Педагог-психолог ДСОЛКД «Тимуровец», педагогический отряд
«Родник»)*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ТРЕНИНГОВЫХ МЕТОДОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА У ВОЖАТЫХ

Статья посвящена исследованию влияния активных методов на развитие эмоционального интеллекта у вожатых. Проводится анализ основных подходов к изучению эмоционального интеллекта в отечественной и зарубежной психологии, выделяются ключевые компоненты эмоционального интеллекта. В исследовании анализируется эффективность применения активных методов в формировании эмоционального интеллекта у вожатых, а также их влияние на способность к саморегуляции и эффективному взаимодействию с детьми в условиях высокой эмоциональной нагрузки. Результаты исследования демонстрируют положительную динамику изменения уровня эмоционального интеллекта у вожатых после прохождения специальной тренинговой программы.

Ключевые слова: вожатые; профессиональная деятельность; эмоциональный интеллект; синдром эмоционального выгорания; психолого-педагогическая профилактика; тренинговые занятия

Профессия вожатого, предполагающая постоянное взаимодействие с детьми, характеризуется высокой эмоциональной нагрузкой. Ненормированный рабочий график, постоянные физические и психологические нагрузки, высокий уровень ответственности и ограниченный отдых создают условия для развития эмоционального выгорания. Синдром эмоционального выгорания (СЭВ), по мнению современных исследователей, характеризуется истощением физических, эмоциональных и умственных ресурсов, что проявляется в эмоциональной истощенности, деперсонализации (цинизме) и редукции профессиональных достижений. В последнее время, исследования, направленные на изучение эмоционального выгорания, рассматривают четкую связь СЭВ и эмоционального интеллекта (ЭИ). Высокий уровень эмоционального интеллекта позволяет индивиду конструктивно бороться со стрессовыми ситуациями, а значит снижает риск возникновения СЭВ или уменьшает его «ущерб».

Таким образом, изучение роли эмоционального интеллекта в работе вожатых является актуальным, так как позволяет идентифицировать факторы, способствующие профилактике эмоционального выгорания и

повышению эффективности работы в этой сложной профессии. Понимание взаимосвязи между уровнем эмоционального интеллекта и риском развития СЭВ у водителей позволит разработать эффективные стратегии профилактики эмоционального выгорания и создать более благоприятные условия для работы водителей.

Эмоциональный интеллект – это способность распознавать и управлять своими эмоциями, а также понимать эмоции других людей. Согласно Н. Холлу, он представляет собой умение управлять эмоциональной сферой, принимая осознанные решения, основанные на понимании эмоциональных отношений между людьми. Д.В. Люсин подчеркивает, что эмоциональный интеллект – это способность контролировать как свои собственные эмоции, так и эмоции других [6].

Основой для выделения эмоционального интеллекта являются концепции социального интеллекта (Гилфорд, Гарднер, Айзенк). При дальнейшем рассмотрении пути становления эмоционального интеллекта как самостоятельного феномена, в первую очередь, можно упомянуть концепцию У. Пэйна, который впервые ввел данный термин в своей докторской диссертации в 1985 году. Однако в этот промежуток времени ЭИ всё ещё не является отдельным и самостоятельным предметом изучения [5].

В 1990 году П. Сэловей и Дж. Мэйер, объединяя способности в социальной и эмоциональной сферах, предложили понятие ЭИ. С 1990-х годов ЭИ стал самостоятельным предметом изучения, постепенно переходя из научных кругов в сферу общественных дискуссий. Несмотря на растущий интерес, концепция ЭИ до сих пор не имеет единого определения. Существует два основных подхода: научный и популистский.

Научный подход, представленный Дж. Мэйером и П. Сэловеем, определяет ЭИ как способность понимать и использовать информацию, содержащуюся в эмоциях [18,19].

В свою очередь, Д. Гоулмен, представитель популистского направления, расширил это понятие, включив в него волевые качества, характеристики самосознания и социальные навыки. Модель Р. Бар-Она, также представляющая популистский взгляд, интерпретирует ЭИ как совокупность всех не когнитивных способностей, позволяющих человеку успешно справляться с жизненными ситуациями [5].

Неопределённость в понимании ЭИ как феномена привела к необходимости классификации этих моделей, где основными группами являются: модели способностей и смешанные модели.

Первые рассматривают ЭИ как набор способностей, которые можно измерять с помощью различных тестов. Представители второй группы моделей представляют ЭИ как сложное психическое образование, включающее когнитивные способности и личностные характеристики [5].

В отечественной психологии концепция ЭИ получила развитие в работах Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна и А.Н. Леонтьева. Г.Г. Гарскова впервые использовала термин «эмоциональный интеллект» в 1999 году, подчеркивая роль сознательного отношения к эмоциям для принятия решений. И.Н. Андреева, рассматривая ЭИ как подструктуру социального интеллекта, выделяла способности к регуляции эмоций, пониманию и выражению эмоций. Модель Д.В. Люсина, "Двухкомпонентная теория эмоционального интеллекта", акцентирует внимание на двойственной природе ЭИ, включающей когнитивные способности и личностные характеристики. Люсин выделяет два вида ЭИ: внутриличностный (понимание и контроль своих эмоций) и межличностный (понимание и контроль чужих эмоций) [12].

Изучение ЭИ приобрело важное значение для различных областей, таких как профессиональная успешность, психическое здоровье, эффективная управленческая деятельность и лидерство.

Дж. Мэйер, П. Сэловей и Д. Карузо подчеркивают, что развитие ЭИ является важным психологическим ресурсом личности, способствующим оптимальному функционированию, гармоничным отношениям и снижению риска деструктивного поведения [5].

Несмотря на прогресс, концепция ЭИ все еще находится в стадии развития. Важной задачей является определение единого определения ЭИ, а также дальнейшее изучение его роли в профилактике и коррекции эмоционального выгорания, повышении стрессоустойчивости и сохранении профессионального мастерства.

Таким образом, феномен эмоционального интеллекта представляет собой способность человека осознавать и управлять своими эмоциями, понимать эмоции других людей и строить эффективное взаимодействие с окружающими. Он включает в себя совокупность знаний, умений и навыков, которые позволяют создавать благоприятную эмоциональную атмосферу в процессе общения.

Высокий уровень эмоционального интеллекта, по мнению Р.Г. Макфарланда, способствует снижению интенсивности негативных эмоций и предотвращает развитие эмоционального истощения, которое может

возникнуть в результате длительного переживания отрицательных эмоций [1].

При условии, что эмоциональное выгорание как феномен напрямую зависит от уровня эмоционального интеллекта, целью нашего исследования являлось повышение ЭИ, которое происходило с помощью реализации собственной программы тренингов.

Дизайн и методы исследования

С целью доказательства гипотезы о том, что существует положительная динамика в развитии эмоционального интеллекта у водителей при реализации тренинговой программы в течение смены, было проведено исследование, были выделены следующие эмпирические задачи исследования:

1. Выявить уровень эмоционального интеллекта до участия в комплексе тренинговых занятий.
2. Определить уровень эмоционального интеллекта после участия в тренингах.

Эмпирической базой исследования выступил ДСОЛКД «Тимуровец».

Экспериментальная выборка: Исследование проводилось на 20 водителях, средний возраст испытуемых составлял 19,5, где участие принимали 16 испытуемых женского пола и 4 мужского пола.

Первый этап предполагал, на основе результатов проведенного теоретического анализа, выбор и проведение методики для диагностики уровня эмоционального интеллекта: Нами была выбрана методика оценки "эмоционального интеллекта" (опросник EQ) (предложена Н. Холлом). Данный тест предназначен для выявления способностей понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях, и управлять эмоциональной сферой на основе принятия решений. Содержит 5 шкал (эмоциональная осведомленность; управление своими эмоциями; самомотивация; эмпатия; управление эмоциями других людей) и состоит из 30 утверждений, каждое из которых необходимо оценить количественно от «-3» до «+3». Данные шкалы напрямую связаны с эффективным управлением стрессом и предотвращением эмоционального выгорания. Кроме того, опросник обладает высокой степенью надежности и валидности, что делает его результаты достоверными.

На втором этапе исследования, для обеспечения достоверности выводов применялись такие методы математической статистики, как параметрический критерий сравнения 2-х зависимых групп t -Стьюдента

описательная статистика в программе STATISTICA Advanced + QC 10 for Windows Ru.

Третий этап предполагал проведение интерпретации полученных данных и формулировки выводов.

Результаты эмпирического исследования:

В ходе анализа полученных данных был проведен подсчет средних значений по параметрам (Табл. 1). Данные результаты позволили выделить средний возраст выборки водителей, который составил 19,15 лет.

Таблица 1. Результаты подсчетов средних значений по параметрам

Параметры	Среднее
Возраст	19,15
Эмоциональная осведомленность (до)	28,9
Управление своими эмоциями (до)	21,6
Самомотивация (до)	27,65
Эмпатия (до)	28,65
Управление эмоцией других людей (до)	29,6
Эмоциональная осведомленность (после)	31,15
Управление своими эмоциями (после)	24,9
Самомотивация (после)	28,6
Эмпатия (после)	30,65
Управление эмоциями других людей (после)	32

Научная гипотеза: у водителей после прохождения комплекса тренинговых занятий параметры «Эмоциональная осведомленность», «Управление своими эмоциями», «Самомотивация», «Эмпатия» и «Управление эмоциями других людей» повысятся.

Исходя из цели исследования выявить, что у водителей после прохождения комплекса тренинговых занятий параметры «Эмоциональная осведомленность», «Управление своими эмоциями», «Самомотивация», «Эмпатия» и «Управление эмоциями других людей» повысятся, возможно применение параметрического критерия сравнения двух зависимых групп t-Стьюдента, так как результаты измерены количественно, получены на одной и той же выборке водителей до и после прохождения комплекса тренинговых занятий.

Если выполняются ограничения по критериям, по шкалам (только параметрические) и нормальностью распределения параметров (нормальных для всех). Так как исследуемые параметры измерены в параметрических

шкалах, то первое ограничение выполняется, для проверки второго ограничения на нормальность распределения всех параметров необходимо применить критерий Колмогорова-Смирнова.

H_0 : распределение параметров: «Эмоциональная осведомленность», «Управление своими эмоциями», «Самомотивация», «Эмпатия» и «Управление эмоциями других людей» не отличаются от нормального (то есть является нормальным).

H_1 : распределение параметров: «Эмоциональная осведомленность», «Управление своими эмоциями», «Самомотивация», «Эмпатия» и «Управление эмоциями других людей» отличаются от нормального (то есть не является нормальным).

Таблица 2. Результаты проверки на нормальность распределения по критерию Колмогорова-Смирнова

Параметры	К.-С. (макс.D)	Ур. Знач. (p)
Эмоциональная осведомленность (до)	0,13	p > 0.20
Управление своими эмоциями (до)	0,17	p > 0.20
Самомотивация (до)	0,12	p > 0.20
Эмпатия (до)	0,15	p > 0.20
Управление эмоций других людей (до)	0,12	p > 0.20
Эмоциональная осведомленность (после)	0,23	p > 0.20
Управление своими эмоциями (после)	0,21	p > 0.20
Самомотивация (после)	0,14	p > 0.20
Эмпатия (после)	0,24	p > 0.20
Управление эмоциями других людей (после)	0,2	p > 0.20

Статистический вывод: по данным Табл.2 по всем параметрам принимается гипотеза H_0 , так как $p > 0,05$. Результаты проверки на нормальность распределения по критерию Колмогорова-Смирнова показали (табл. 2) что все параметры имеют нормальное распределение, второе ограничение так же выполняется и возможно применение параметрический критерий сравнения двух зависимых групп t-Стьюдента.

H_0 : среднее значение параметров «Эмоциональная осведомленность», «Управление своими эмоциями», «Самомотивация», «Эмпатия» и «Управление эмоциями других людей» не различаются у вожатых до и после прохождения комплекса тренинговых занятий.

H_1 : среднее значение параметров «Общее состояние здоровья», «Физическое функционирование» и «Социальное функционирование» различаются у водителей до и после прохождения комплекса тренинговых занятий.

Таблица 3. Результаты применения Параметрического критерия сравнения двух зависимых групп t-Стьюдента

Параметры	Ср. знач (до)	Ср. знач (после)	t-Стьюдента	Ур. знач. (p)
Эмоциональная осведомленность (ЭО)	28,90	31,15	-4,39	0,0003
Управление своими эмоциями (УСЭ)	21,60	24,90	-3,62	0,002
Управление эмоциями других людей (УЭД)	29,60	32,00	-3,00	0,007
Эмпатия	28,65	30,65	-2,33	0,031
Самомотивация	27,65	28,60	-1,50	0,151

Статистический вывод: по данным Табл.3 принимается гипотеза H_1 по параметрам «Эмоциональная осведомленность» (ЭО), «Управление своими эмоциями» (УСЭ), «Управление эмоциями других людей» (УЭД) и «Эмпатия», так как $p \leq 0,05$. По остальным параметрам принимается гипотеза H_0 .

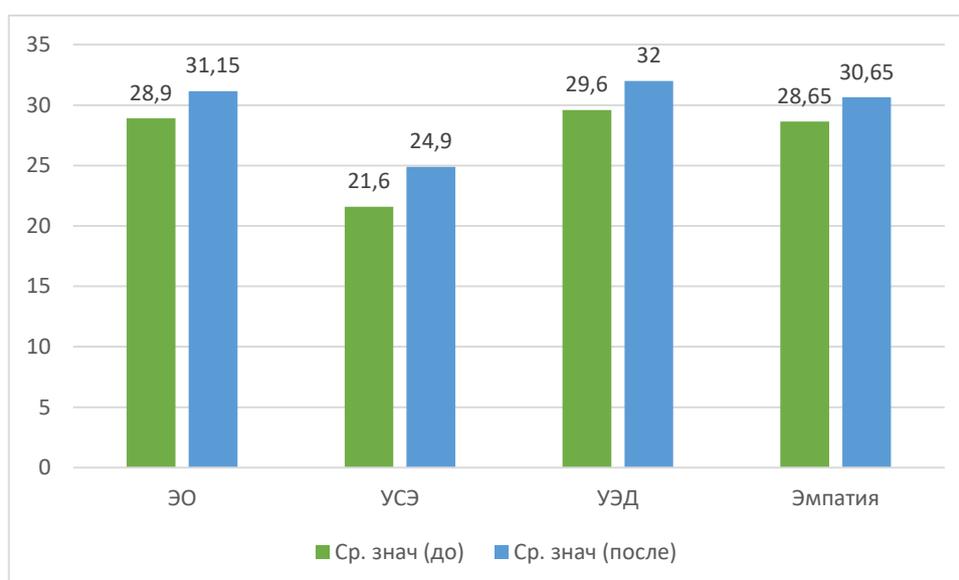


Рисунок 1 – Показатели значимых различий у водителей до и после прохождения комплекса тренинговых занятий

В результате применения сравнительного анализа, рассчитанного с помощью параметрического критерия сравнения двух зависимых групп t-Стьюдента было выявлено четыре значимых различия (табл. 3, рис. 1).

Первое достоверное различие было обнаружено по параметру «Эмоциональная осведомленность» ($t=-4,39$, при $p=0,0003$), где данный параметр выше после прохождения комплекса тренинговых занятий ($M=28,90$), чем до ($M=31,15$). Это означает, что данная выборка водителей улучшила способность осознавать и интерпретировать собственные эмоции, а также расширила свой эмоциональный словарь с помощью комплекса тренинговых занятий.

Второе значимое различие обнаружено по параметру «Управление своими эмоциями» ($t=-3,62$ при $p=0,002$), где данный параметр выше после прохождения комплекса тренинговых занятий ($M=24,9$) чем до нее ($M=21,6$). Это говорит о том, что у водителей с прохождением тренинговых мероприятий повысилась способность к эмоциональной регуляции, то есть способности управлять своими эмоциями, включая эмоциональную отходчивость, гибкость и т.д., то есть произвольно изменять интенсивность и продолжительность эмоциональных реакций.

Третье значимое различие обнаружено по параметру «Управление эмоциями других людей» ($t=-3$ при $p=0,007$), где данный параметр выше после прохождения комплекса тренинговых занятий ($M=32$) чем до нее ($M=29,6$). Это говорит о том, что у водителей повысилась эмоциональная компетентность в межличностном взаимодействии, то есть способность понимать и воздействовать на эмоциональное состояние других людей, после прохождения комплекса тренинговых занятий.

Четвертое достоверное различие было обнаружено по параметру «Эмпатия» ($t=-2,33$, при $p=0,031$), где данный параметр выше после прохождения комплекса тренинговых занятий ($M=30,65$), чем до ($M=28,65$). Это означает, что данная выборка водителей с прохождением тренинговых мероприятий повысила свою способность к эмпатии и сопереживанию, то есть пониманию и разделению эмоций других людей, оказыванию поддержки в соответствии с их эмоциональным состоянием.

Таким образом, сравнительный анализ показал, что программа тренингов была результативна, так как данная выборка водителей ощущает повышение уровня эмоциональной компетентности. Участники программы продемонстрировали улучшение в регуляции эмоций, то есть увеличение способности осознавать и контролировать собственные эмоциональные

реакции, включая способность изменять интенсивность и продолжительность эмоциональных состояний. Также, участники продемонстрировали улучшение социальной эмоциональной компетентности, то есть способность понимать и влиять на эмоциональное состояние других людей, оценивая их эмоции и реагируя на них соответствующим образом. Наконец, участники продемонстрировали увеличение эмпатии, то есть способности понимать и разделять эмоции других людей, основываясь на невербальных сигналах и оказывая поддержку в соответствии с их эмоциональным состоянием.

Исходя из вышеизложенного, научная гипотеза подтвердилась частично.

Таким образом, результаты теоретического анализа и эмпирического исследования подтвердили гипотезу о том, что тренинговые программы способствуют повышению уровней ключевых компонентов эмоционального интеллекта, таких как эмоциональная осведомленность, управление собственными эмоциями, управление эмоциями других людей и эмпатия. В ходе исследования применялась методика оценки эмоционального интеллекта (опросник EQ), что обеспечило высокую надежность и валидность полученных данных. Применение статистических методов подтвердило значимость изменений, происходящих в результате тренинговой программы.

Достигнутые результаты свидетельствуют о том, что обученные вожатые продемонстрировали улучшение в способности осознавать и регулировать свои эмоции, а также в умении понимать и реагировать на эмоциональное состояние детей. Это, в свою очередь, способствует профилактике эмоционального выгорания и повышению общего уровня профессиональной удовлетворенности.

Проведенное исследование подчеркивает важность формирования эмоционального интеллекта не только как профессиональной компетенции, но и как средства для улучшения качества жизни вожатых. Данные результаты открывают перспективы для дальнейшего изучения эмоционального интеллекта как важного компонента психолого-педагогической подготовки кадров в сфере работы с детьми.

Библиографический список

1. Бочкарева Екатерина Николаевна Взаимосвязь профессионального выгорания и эмоционального интеллекта сотрудников контактного центра // Психология. Журнал ВШЭ. 2016. №3.

2. Водопьянова, Н. Е. (2013). Психодиагностика стресса. СПб.: Питер.
3. Гоулман, Д. (2008). Эмоциональный интеллект: почему он может значить больше, чем IQ. М.: АСТ.
4. Е.И. Ильин. Эмоции и чувства. СПб.: Питер, 2001. С. 633–634.
5. Карпов А.В., Петровская А.С. Психология эмоционального интеллекта: теория, диагностика, практика: монография. – Ярославль: ЯрГУ, 2008. 344 с.
6. Кочетова, Юлия Андреевна. Эмоциональный интеллект старших подростков : монография / Ю.А. Кочетова. Москва : МГППУ, 2021. - 104 с.
7. Ларин Н.А. К вопросу современного исследования эмоционального выгорания // Наука молодых – Eruditio Juvenium. 2015. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-sovremennogo-issledovaniya-emotsionalnogo-vygoraniya> (дата обращения: 10.09.2024).
8. Линде Н. Д. Эмоционально-образная терапия. Теория и практика //М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та. 2004.
9. Люсин, Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте /Д.В. Люсин. // Социальный интеллект: Теория,измерение, исследования / под редакцией Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. Москва: 2004.
10. Люсин Д.В., Овсянникова В.В. Связь эмоционального интеллекта и личностных черт с настроением / Д.В. Люсин, В.В. Овсянникова // Психология. Журнал Высшей школы экономики 2015 № 4 С. 154-164.
11. Молчанова Л.Н. Закономерности трансформации состояния психического выгорания в личностные свойства у представителей профессий помогающего типа // Вестник Томского государственного университета. 2014. № 378. С. 203 - 208.
12. Наймушина Лариса Михайловна ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ПОНЯТИЯ "ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ" В ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ // Педагогика: история, перспективы. 2020. №4.
13. Ренжина Э.А., Радченко А.С. Настольная книга педагога – психолога: методическое пособие. Новосибирск, 2024. 53 с.
14. Робертс Р.Д., Мэттьюз Дж., Зайднер М., Люсин Д.В. Эмоциональный интеллект: проблемы теории, измерения и применения на практике // Психология: журнал Высшей Школы Экономики. 2004. Т. 1., № 4. С. 3-24.
15. Сборник упражнений для проведения тренинга по профилактике и преодолению синдрома профессионального выгорания: практикум / сост. :

Н. А. Разнадежина, А. И. Шишкина. Сургут : Изд-во бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания», 2016. 40 с.

16. Социальный и эмоциональный интеллект: от процессов к измерениям / под редакцией Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. Москва: Ин-т психологии РАН, 2009. 349 с.

17. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Институт Психотерапии, 2009. 544 с.

18. Mayer, J.D. Emotional intelligence: popular or scientific psychology. N.Y. 2005. 259p/

19. Mayer, J.D., Salovey, P. Emotional intelligence. N.Y., 2005. 433 p.

Е. В. Игнатовская

(студ. 1 курса магистратуры, направление «Специальное (дефектологическое) образование», профиль «Специальная психология», Факультет психологии, ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет», Новосибирск)

РАЗВИТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА У ДЕТЕЙ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА С ПАРЦИАЛЬНОЙ НЕСФОРМИРОВАННОСТЬЮ ВЫСШИХ ПСИХИЧЕСКИХ ФУНКЦИЙ ПОСРЕДСТВОМ СКАЗОК В УСЛОВИЯХ ДЕТСКОГО ЛАГЕРЯ

В работе рассматривается специфика эмоционального интеллекта у младших школьников с парциальной несформированностью высших психических функций (задержкой психического развития – ЗПР). Приводится анализ работ отечественных авторов по вопросам влияния задержки психического развития на эмоциональную сферу, развитие личности, коммуникацию и адаптацию ребенка в социуме. Также рассматривается сказка как метод развития эмоционального интеллекта.

Ключевые слова: адаптация, задержка психического развития, эмоциональная сфера, эмоциональный интеллект.

Количество детей с парциальной несформированностью высших психических функций неуклонно растет. В современном обществе дети с ограниченными возможностями здоровья испытывают множество трудностей с адаптацией и коммуникацией. На интеграцию в социум влияет уровень развития эмоционального интеллекта. Одним из способов развития эмоционального интеллекта у младшего школьника являются сказки. Данный метод может быть использован для разработки коррекционной программы и ее реализации педагогами-психологами в рамках детского оздоровительного лагеря.

Становление эмоционального интеллекта является неотъемлемой частью в развитии личности ребенка. В младшем школьном возрасте это становится особо значимым, поскольку этот возрастной период является одним из самых сложных и характеризуется освоением новых социальных ролей и расширением представления о чувствах и эмоциях. Этим обусловлены изменения в эмоциональной сфере ребенка.

В младшем школьном возрасте развитие эмоционального интеллекта играет особо важную роль. Данный возрастной период характеризуется значительными изменениями в психическом развитии ребенка.

Эмоциональный интеллект и его особенности у детей младшего школьного возраста активно изучали отечественные исследователи в области педагогики и психологии.

Для младшего школьного возраста характерно появление новых социальных групп в жизни ребенка. И. Сангаро с соавторами [9] в своей работе обращают внимание на связь эмоционального интеллекта и социализации в коллективе. Дети с более высоким уровнем эмоционального интеллекта чаще проявляют эмоциональные реакции, соответствующие ситуации, и готовы сотрудничать со сверстниками.

На связь эмоционального интеллекта и адаптацию в обществе так же указывают Ш. Пуния и С. Сангван [10]. В своей работе авторы приводят результаты исследования и делают вывод, что эмоциональный интеллект имеет корреляцию с процессом адаптации в обществе.

Н. Ю. Ключева и Е. Н. Машкина [5] также считают эмоциональный интеллект очень важным компонентом развития социальных навыков. Умение ребенка распознавать собственные эмоции позволяют адекватно транслировать обществу внутреннее состояние, а способность понимать чужие эмоции помогают в развитии эмпатии. Также авторы считают, что развитие эмоционального интеллекта необходимо для развития когнитивных способностей.

Рассматривая работы отечественных и зарубежных авторов, можно сделать вывод, что эмоциональный интеллект играет особо важную роль в развитии личности детей младшего школьного возраста. Младший школьный возраст характеризуется значительными изменениями в привычной жизни ребенка и в его развитии. В этот возрастной период ребенок сталкивается с трудностями различного характера: новые социальные группы, новая социальная роль, ответственность и получение новых знаний. Способность распознавать собственные эмоциональные состояния позволяет младшему школьнику отслеживать изменения внутреннего состояния, контролировать их и транслировать обществу. Также эмоциональный интеллект позволяет ребенку понимать чужие эмоциональные состояния и давать обратную связь в виде адекватных эмоциональных реакций. Эмоциональный интеллект особо важен для гармоничного развития ребенка младшего школьного возраста и преодоления различных трудностей на данном этапе жизни.

Большой вклад в изучение данной проблемы внес отечественный ученый Л. С. Выготский [2]. По словам данного исследователя, парциальная несформированность высших психических функций приводит к определенным изменениям в формировании сложных форм поведения и недоразвитию личности. Отталкиваясь от заключения Л. С. Выготского [8] можно сказать, что задержка психического развития влияет на когнитивные способности человека, в том числе и на эмоциональный интеллект, приобретающий свою специфику.

Данная проблема вызывает большой интерес у многих отечественных исследователей.

Неоценимый вклад в изучение эмоционального интеллекта у младших школьников с парциальной несформированностью высших психических функций внес В. В. Лебединский [7]. По у младших школьников с парциальной несформированностью высших психических функций затруднено понимание собственных и чужих эмоций, частые проявления несоответствующих ситуации эмоциональных реакций и, как следствие, сложности с коммуникацией.

Е. В. Короткова и Д. В. Григорьев [6] в своей работе говорят о том, что детям с задержкой психического развития свойственна неустойчивость эмоциональных состояний, тревожность, агрессивное поведение, низкий уровень эмпатии. Все перечисленные особенности могут быть причиной возникновения различных трудностей в социализации и адаптации ребенка в коллективе.

Адаптироваться в социуме помогает навык саморегуляции. А. В. Калашникова и В. В. Кисова [4] считают, что дети с парциальной несформированностью высших психических функций затруднена эмоциональная регуляция и присутствуют сложности с контролем поведения

Т. В. Артемьева с соавторами [1] так же в своей работе рассматривает функцию рефлексии. По мнению автора, дети с парциальной несформированностью высших психических функций часто не способны оценивать свое поведение, самостоятельно его корректировать. Данные особенности влекут за собой нежелательное поведение, несоблюдение норм и правил и сложности в коммуникации.

В научной литературе описано множество различных способов развития эмоционального интеллекта. Одним из таких методов являются сказки. Применение сказок предназначено для стабилизации эмоционального состояния, успешного процесса социализации и адаптации, расширения

знаний о чувствах и эмоциях. Данный метод коррекции положительно влияет на динамику развития компонентов эмоционального интеллекта у детей младшего школьного возраста с задержкой психического развития.

Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева [3] определяет сказку как метод передачи знаний и систему воспитания. Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева [3] говорит о том, что многие психологические упражнения, представленные ребенку в виде сказки, являются более доступными для понимания, что крайне важно в работе с детьми с парциальной несформированностью высших психических функций.

Ш. Бюлер [8] разделяет данную позицию. В своих работах автор говорит о том, что зачастую герои сказок типичные и простые, это помогает ребенку с задержкой психического развития лучше понять сюжет сказки, главную мысль и идентифицировать себя с героями.

На основе этого можно сделать вывод, что сказка является одним из самых эффективных способов развития эмоционального интеллекта у младших школьников с задержкой психического развития.

Библиографический список

1. Артемьева Т. В., Ахметзянова А. А., Твардовская А. А. особенности прогнозирования и понимания норм младшими школьниками с нарушениями в развитии // Интеграция образования. 2017. № 3. С. 489–504.
2. Выготский, Л. С. Основы дефектологии: под ред. Т. А. Власовой. Собр. соч. М.: Педагогика, 1983. Т. 5. 368 с.
3. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д. Тренинг по сказкотерапии // Мастер сказок. 2016. № 4. С. 23-30
4. Калашникова А. В., Кисова В. В. Особенности эмоциональной саморегуляции младших школьников с задержкой психического развития // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 2. С. 418–422.
5. Ключева Н. Ю., Машкина Е. Н. Развитие эмоционального интеллекта у младших школьников // Развитие познавательных способностей младших школьников. 2020. № 7. С. 75–78.
6. Короткова Е. В., Григорьев Д. В. Особенности поведения и взаимоотношений с окружающими детей с ЗПР // Царскосельский чтения. 2017. № 2. С. 329-332.
7. Лебединский В. В. Нарушения психического развития: монография. М.: Академия, 2011. 144 с.

8. Buhler C. Märchen in der Kindererziehung // Entwicklungspsychologie. 1934. Vol 9. Pp. 113-121.
9. Sangaro F., Fredericson M. Emotional sphere of childhood // Psychological journal. 2015. Vol 2. Pp. 12-23.
10. Punia H., Sangwan S. Studying the emotional intelligence research // Fundamental and human sciences. 2013. Vol 5. Pp. 77-83.

С.С, Мармут

*(студ. 2 курса, направление «Практическая возрастная психология»,
профиль «Практическая возрастная психология», Факультет педагогики и
психологии, МПГУ «Московский педагогический государственный
университет», г. Москва)*

ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ В ДОЛ КАК НОВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ В ПСИХОЛОГИИ

Статья посвящена актуальной проблеме роли педагога-психолога в детских оздоровительных лагерях (ДОЛ). В условиях растущей виртуальной коммуникации и стрессовых факторов, дети нуждаются в поддержке и помощи специалиста не только в школе, но и во время отдыха. Подчеркивая особую роль педагога-психолога в ДОЛ, хочется выделить его задачи и отличие от работы школьного психолога. Так же, в статье анализируются основные направления работы педагога-психолога в ДОЛ: диагностика, профилактика, коррекция, создание благоприятной психологической атмосферы и взаимодействие с родителями. Статья призывает к повышению внимания к этой важной профессии и подчеркивает ее значимость для комфортного и безопасного пребывания детей в лагере, а также для их всестороннего развития.

Ключевые слова: педагог-психолог, детский оздоровительный лагерь, психология

В образовательных учреждениях работа педагогов-психологов выстроена, методически и инструментально оснащена, в учреждениях детского отдыха и оздоровления, прежде всего в детских лагерях, система работы данных специалистов ситуативна и узконаправлена, либо вообще в штатном расписании не предусмотрены ставки педагогов-психологов.

Дети, зачастую, общаются в виртуальной реальности, а в реальном мире – сталкиваются с конфликтными ситуациями, с нехваткой коммуникативных и социальных навыков, что приводит к росту количества стрессовых факторов. В этих условиях роль педагога-психолога в детских оздоровительных лагерях (ДОЛ) становится особенно важной, формируя новое направление в психологии.

Поэтому, крайне, необходимо иметь в штате человека, который сможет помочь не только ребенку, но и вожатскому коллективу в случаях различных конфликтных ситуаций.

Педагог-психолог в школе и педагог-психолог в лагере, это одна профессия, но с разными задачами и временем исполнения работы. Их объединяет практическая психология, которая отвечает за психологическую помощь, т.е., практическая деятельность, направленная на конкретного человека, его проблемы, запросы, потребности решают путем терапии. [1].

Данная отрасль делится на диагностическую, профилактическую, просветительскую, развивающую, консультативную, а также коррекционную работу:

Диагностическая деятельность педагога-психолога заключается в выявление и получение своевременной информации об индивидуально-психологических особенностях, потенциальных возможностях детей, процессах групповой динамики, социальной адаптации подростков во временных детских объединениях; осуществляется посредством проведения диагностических исследований как с отдельно в образовательно-оздоровительным процессом, так и с группами подростков и педагогов, включённых наблюдений за эмоциональным состоянием участников отрядных и общелагерных мероприятий.

Профилактическая деятельность – направлена на преодоление или снижение степени влияния негативных факторов, на процесс развития личности подростков и педагогов (психогигиенические условия общения и развития, асоциальные явления и явления дезадаптации, конфликты в подростковой среде и педагогических коллективах ДОЛ); осуществляется посредством социально-психологических обходов, занятий, направленных на профилактику конфликтов, гаджет-зависимости, употребления психоактивных веществ, занятий с элементами релаксации и визуализации.

Просветительская предусматривает деятельность по повышению психологической культуры, формированию у всех субъектов образовательно-оздоровительного процесса потребности в психологических и социально-педагогических знаниях, желания использовать их в интересах собственного развития, пропаганде здорового образа жизни. Осуществляется посредством информационно-просветительских занятий для детей и педагогов, оформлением информационных уголков в детских лагерях, участием в организационно-образовательных мероприятиях для детей детского лагеря в логике смены, передачей педагогам листовок, брошюр, статей и сборников, способствующих повышению базовой психологической компетентности.

Развивающая деятельность формирует социальную и психологическую готовность у подростков и педагогов к созидательной жизни в обществе; реализуется посредством отдельных занятий, так и социально-педагогических и социально-психологических программ, больших психологических игр, акций по актуальным проблемам развития детей и подростков;

Консультативная деятельность проявляется в различных формах (очно и дистанционно) социально-педагогического и психологического консультирования всех субъектов образовательно-оздоровительного процесса: детей и подростков, отдыхающих в детских лагерях, их родителей и педагогов. Осуществляется посредством бесед, индивидуальных и групповых консультаций.

Коррекционная деятельность отвечает за систематическую и целенаправленную деятельность специалистов. Она проявляется в помощи детям с особыми образовательными потребностями в их психологическом развитии и адаптации к школьной среде и в Дол. Эта работа осуществляется при поддержке педагогического коллектива и с учетом индивидуальных потребностей каждого ребенка и подростка. Одной из важных задач коррекционной психологической работы является диагностика и профилактика психологических проблем у школьников. Психолог оказывает помощь детям, испытывающим трудности в общении с окружающими, в усвоении учебной программы или с принятием правильных решений. Помимо этого, психологическое консультирование также является неотъемлемой частью коррекционной работы.

В условиях нахождения ребёнка в непривычной жизненной ситуации (вне семьи в течение 10 или 21 дня во время нахождения в детском оздоровительном лагере), ребёнку требуется поддержка и психолого-педагогическое сопровождение в большей степени, чем в привычных условиях, но при этом нужно учитывать, что коррекционную и терапевтическую функции желательно не осуществлять в связи с краткосрочностью пребывания детей и подростков в детских лагерях и невозможностью проведения пролонгированной работы, при этом, стоит учитывать и возрастные особенности.

Детская психология включает в себя исследование детей с момента рождения до наступления юности, т. е. детей до 14–15 лет. Данное направление изучает формирование и становление ребенка как личности, его развитие в раннем детстве, дошкольном, начальном школьном, подростковом периодах. Она также исследует кризисы развития на разных этапах, занимается изучением социальной ситуации развития, ведущих видов деятельности, новообразований, анатомо-физиологических изменений, особенностей развития психических функций, эмоциональной и мотивационной сфер личности, а также комплексов и путей их преодоления. Поэтому очень важно учитывать возрастные особенности ребенка и

подростка при работе педагога – психолога. Деятельность специалистов психолого-педагогического профиля выстроена в логике лагерной смены: от момента заезда ребёнка до подведения итогов смены с учетом его возрастных особенностей на каждый отряд.

Школьный психолог работает с детьми в структурированной среде, фокусируясь на академической успеваемости и школьных проблемах. В ДОЛ же перед психологом стоит задача создания комфортной среды для отдыха и развития ребенка вне учебного процесса. Потому в своей деятельности педагог-психолог ДОЛ делает акцент на такие вещи как:

1. Социально-психологической адаптации: ребенок, попавший в новую среду, должен быстро адаптироваться к коллективу, правилам и распорядку дня.

2. Психологической безопасности: ДОЛ – место, где ребенок должен чувствовать себя комфортно и защищено, чтобы раскрыть свой потенциал.

3. Развитии коммуникативных навыков: ребенок имеет возможность общаться со сверстниками, участвовать в групповых играх и мероприятиях, развивая социальные навыки.

4. Формировании творческих способностей: ДОЛ – место для самореализации, где ребенок может попробовать себя в различных видах деятельности, пробудить новые интересы [2].

Таким образом, можно выделить основные задачи педагога-психолога в ДОЛ:

1. Диагностика: определение индивидуальных особенностей ребенка, уровня его развития и возможных проблем.

2. Профилактика: проведение групповых и индивидуальных тренингов, направленных на развитие коммуникативных навыков, стрессоустойчивости, самостоятельности, эмоциональной регуляции.

3. Коррекция: работа с детьми, имеющими психологические трудности, оказание им индивидуальной помощи.

4. Создание благоприятной психологической атмосферы: взаимодействие с детьми и вожатыми, организация игровых форм деятельности, проведение творческих и развивающих мероприятий.

Также в соответствии с пунктом 9 раздела «Условия пребывания и участия ребёнка» типовой формы путёвки родители (законные представители) в случае необходимости выражает согласие только на оказание ребёнку психолого-педагогической помощи, направленной на

обеспечение его социальной адаптации, психологического и эмоционального благополучия, на развитие личности [3].

В взаимодействие с родителями необходимо проводить беседы в период заезда и разъезда подростков в детский лагерь, так же, предоставлять памятки и рекомендации «Советы мамам и папам» и при необходимости консультировать по мере возникновения сложностей у подростков в условиях детского лагеря (непосредственная беседа и телефонное консультирование).

Таким образом, стоит обратить внимание на внедрения в штат детских оздоровительных лагерей (ДОЛ) педагогов-психологов. В отличие от школьных психологов, работающих в структурированной среде, задача педагога-психолога в ДОЛ – создать комфортную и безопасную среду для отдыха и развития ребенка вне учебного процесса. В ДОЛ акцент делается на социально-психологической адаптации ребенка к новой среде, развитию коммуникативных навыков, формировании творческих способностей, а также на психологической безопасности. Статья детально описывает основные задачи педагога-психолога в ДОЛ: диагностика, профилактика, коррекция, создание благоприятной психологической атмосферы и сотрудничество с родителями. Необходимо отметить, что работа педагога-психолога в ДОЛ требует от него высокого уровня профессиональной компетентности, доброжелательности, креативности и умения работать в команде. В заключение, статья призывает к повышению внимания к роли педагога-психолога в детских оздоровительных лагерях. Это важно для создания комфортной и безопасной среды для детей, а также для их всестороннего развития.

Библиографический список

1. Джеуса А.В. к.п.н, Зубахина А.А. к.п.н., Сайфиной А.А., Яблоковой А.В. Рабочая книга педагога-психолога детского лагеря: из опыта работы социально-психологической службы ВДЦ «Орлёнок». ВДЦ «Орлёнок», 2013. 256 с.
2. Лидерс А. Г. Психологический тренинг с подростками: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2001. 256 с.
3. Письмо Минобразования России от 27.06.03 № 28-51-513/16 «Методические рекомендации по психолого-педагогическому

сопровождению обучающихся в учебно-воспитательном процессе в условиях модернизации образования».

П. Г. Мартынова

*Педагог-психолог ДОЛ «Звездный Бриз», педагогический отряд «Бриз»
(студ. 4 курса, направление «Специальное (дефектологическое)
образование», профиль «Специальная психология», Факультет психологии,
ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический
университет», Новосибирск)*

ПРОБЛЕМА И ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА В ДЕТСКОМ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОМ ЛАГЕРЕ

Работа посвящена проблеме эмоционального выгорания педагогов (вожатых и старшего педагогического состава) в детских оздоровительных лагерях. Рассмотрены особенности проблемы, общие психологические сведения, специфика эмоционального выгорания в работе с детьми в лагере, а также предоставлены методики самостоятельной и тренинговой профилактики синдрома эмоционального выгорания в рамках ДОЛ.

Ключевые слова. Эмоциональное выгорание, профилактика эмоционального выгорания, детский лагерь, вожатый, педагог.

Одной из важнейших психологических проблем в детских оздоровительных лагерях становится эмоциональное выгорание рабочего коллектива: как по части вожатского отряда, так и старшего педагогического состава. Синдромом «эмоционального выгорания» называется копинг-механизм, то есть механизм психологической защиты, который вырабатывается в ответ на психотравмирующее событие или длящиеся обстоятельства, связанные с рабочей деятельностью [1]. Как замечает И. В. Седова, проявляется этот синдром в эмоциональном истощении, деперсонализации, нарастающей отстраненности и может сопровождаться обезличиванием и формализацией контактов, снижением удовлетворенностью рабочим процессом и самооценки, а также веры в свои профессиональные возможности [4]. Основа его – сильное истощение, переутомление психики.

Рассмотрение основ проблемы изучаемого психологического синдрома основывалось на комплексном теоретическом анализе и обобщении научно-методической литературы, представлений по теме работы, а также на включенном наблюдении в рамках работы летнего оздоровительного лагеря. Актуальность данного исследования обусловлена увеличением уровня ответственности руководителей детских лагерей в отношении

психологического здоровья сотрудников, а также распространенности проблемы эмоционального выгорания в рабочих коллективах. Необходимость своевременной адаптации работника ко множеству нестандартных задач и условий может быть качественно поддержана психологическими методиками и самостоятельной профилактикой, рассматриваемыми далее.

Проблема эмоционального выгорания наиболее часто затрагивает специалистов, ведущих деятельность в области «человек-человек». Соответственно, в сфере детского отдыха и образования в зоне риска находятся вожатые, педагоги, методисты, психологи, руководители.

Сам феномен эмоционального выгорания многогранен, он возникает от множества факторов: влияние на отношение к работе может иметь как личная жизнь или новый коллега, к которому необходимо заново привыкать, так и глобальные политические изменения, инфляция, претерпевшие изменения стандарты образования и прочее [1]. Любое дрящееся эмоциональное потрясение (порой, незаметное) имеет свой вес в стабильности ментального состояния работника.

У эмоционального выгорания среди рабочих коллективов лагерей есть ряд своих особенностей. Летние и круглогодичные детские лагеря представляют собой уникальный контекст для исследования стресса на рабочем месте и его психологических последствий [6]. Немаловажным фактором накопления психической усталости на работе является количество отработанных лагерных смен подряд. Нельзя не согласиться с тем, что непрерывная работа, напрямую связанная с социумом и, к тому же, накладывающая на педагогов ответственность не только за свои действия, но и за жизни детей, сильно сказывается на их ментальном состоянии. Что касается летних оздоровительных лагерей, то нередко вожатыми становятся члены студенческих отрядов, проходящие обязательную целину длиной в минимум две смены. Зачастую вожатые занимают работой все свое лето.

Также стоит отметить, что профессиональные достижения в жизни многих современных людей являются ведущей деятельностью, целью и частью личности. В лагере повседневная жизнь имеет свойство «смешиваться», соединяться с работой, из-за чего вожатым и педагогам труднее вовремя отдыхать, абстрагироваться от задач эмоционально и мысленно.

Одной из больших предпосылок к эмоциональному выгоранию рабочего коллектива служат изменения, требующие быстрой адаптации,

развития новых компетенций и навыков работников, чем полны типичные задачи вожатского и педагогического коллектива. Новые изобретения, творческий подход, сплочение самых разных по характеру воспитанников — все это создает не только профессиональные обязанности специалистов, работающих с детьми, но и плацдарм для их эмоционального выгорания.

Известно, что синдрому чаще подвержены люди, не щадящие свои силы на рабочие задачи. Выкладываясь в работе больше, чем требуется, и «не получая подпитки» [3], они выгорают. Когда мы говорим о вожатом, то даже ассоциативно рисуем в голове образ все умеющего и вечно энергичного, прыгающего выше головы ради детских улыбок человека, чей огонь в глазах никогда не гаснет. К этому истинно стремятся ребята, мечтающие носить гордое звание вожатого, но, приходя работать, быстро теряют энтузиазм, не получая ожидаемой отдачи. Стоит иметь в виду, что часто выгорание приходит не к тем, кто устал от работы, а к тем, кто обожает ее даже слишком сильно. Исследования показывают, что среди представителей альтруистических профессий, к которым относится вожатская деятельность, эмоциональным выгоранием отмечаются 80% специалистов [2].

Что же касается старшего педагогического состава, то и их риск выгореть огромен. Если говорить о лагерях летнего, а не круглогодичного пребывания, то старший педагогический состав, как правило, не меняется целый сезон. Мало того, что педагоги (старший вожатый, методисты, руководители и др.) всегда имеют собственный ряд задач, они, как опытные коллеги, также решают и некоторые проблемы вожатых, рискуя заработать эмоциональное истощение.

М. П. Манаенкова [2] выделяет важные особенности, присущие как вожатым, так и педагогам, и являющиеся серьезным стресс-факторами:

1. Личностные: повышенная тревожность и ответственность, завышенные требования к себе при, зачастую, небольшом опыте работы и молодом возрасте в целом, высокий уровень контроля и страха за жизни воспитанников.

2. Содержательные: ненормированность рабочего дня, короткий период адаптации с высокими требованиями, постоянный поиск форм и методов взаимодействия с отрядом, включенность во все сферы и аспекты жизни и функционирования лагеря.

3. Социальные: нестабильный эмоциональный климат в вожатском коллективе, финансовая и психологическая недооценка деятельности, ощущение несправедливости, непризнания трудов.

Работники детских оздоровительных лагерей ежедневно коммуницируют с коллегами, отдыхающими, их родителями. Такое взаимодействие является эмоционально насыщенным и трудным, сопряженным с различными, нередко нестандартными, конфликтными ситуациями [1]. А в результате постоянного внимания со стороны руководства и отдыхающих сотрудники обязаны показывать не только высокий уровень профессиональной подготовки, но и личностной компетенции.

Для того чтобы знать баланс и собственную меру, уметь самостоятельно регулировать ментальную стабильность, необходимо заниматься профилактическими упражнениями и, при наличии в организации психолога, тренингами. Тренинги на профилактику эмоционального выгорания должны быть разделены на категории в зависимости от кризисов, присущих коллективу. А психолого-педагогическая стратегия борьбы с выгоранием направлена на снижение или устранение следующих аспектов в коллективе и личности отдельных работников: сниженная самооценка, чувство одиночества, эмоциональное истощение [2]. При создании программы профилактики следует использовать методики и игры на сплочение коллектива, ролевые игры на снятие стресса и улучшение эмоционального фона, релаксации на профилактику нервных напряжений. Количественные результаты можно отследить, используя известную методику «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко.

Самостоятельная профилактика эмоционального выгорания для работников детских оздоровительных лагерей необходима, поскольку от здоровья – не в последнюю очередь ментального – вожакого и педагога зависит эффективность и качество детского отдыха, а также в целом жизнь и безопасность воспитанников. Самым главным фактором, влияющим на стабильное состояние психики в рабочее время, является своевременный и качественный отдых. Работникам детских лагерей необходимо уметь качественно отдыхать и абстрагироваться от происходящего в лагере во время своих выходных. Отдых можно разделить на социальный, физический, ментальный, сенсорный и эмоциональный. Стремясь закрыть недостающий в лагере физический ресурс – сон, – многие опрометчиво бросают то, чего недостаточно психике.

Общие умения и навыки, овладев которыми, работник поможет себе противостоять эмоциональному выгоранию в будущем: стремление к равновесию и гармонии, здоровому образу жизни, удовлетворение

потребности в общении; получения удовольствия (в релаксации, играх); отвлечение от переживаний, связанных с работой; стремление находить смысл во всем – как в значительных событиях жизни, так и в привычных, повседневных заботах, а также совладание со своими негативными убеждениями; создание сообщества или включение в существующее; повышение уровня профессионального мастерства; работа с психологом.

Т. В. Москалева [3] выделяет важным обдуманное распределение нагрузок, которое по силу работнику, переключение видов деятельности, спокойное отношение к работе и умение слышать своих коллег, а также адекватное стремление к совершенствованию без порывов стать лучшим во всем, что свойственно вожатым, жаждущим получить как можно больше регалий и побед вместе с отрядом и индивидуально. Конечно же, одним из важных факторов, оказывающих положительное влияние на психологическое состояние вожатых, является конструктивная и высокая оценка профессиональной деятельности руководством, в которую входит достойная заработная плата, похвала, присуждения побед в конкурсах и награждения.

Немаловажную роль в стабилизации психики сотрудников играет эмоциональная поддержка. Необходимо по возможности создавать комфортную обстановку на рабочем месте. Хорошо, если удастся организовать место для отдыха [5], где педагоги, методисты, вожатые могли бы расслабиться, снять эмоциональное напряжение и просто отдохнуть в редких перерывах.

Также стоит обратить внимание на разработку систем горизонтального поощрения работников. Помимо оценки деятельности от руководства, можно создавать положительный микроклимат с помощью баллов «спасибо», выраженных в любой признанной коллективом форме, которые вожатые будут оставлять друг другу в качестве благодарности за выручку или общее дело.

Многие исследования, в том числе зарубежные [6], приходят к выводу о том, что несмотря на то, что в детском оздоровительном лагере невозможно избежать стресс, есть вариант уменьшения риска эмоционального выгорания сотрудников, благодаря улучшению условий жизни и рутины и способствованию сплочения педагогического коллектива.

Таким образом, в результате теоретического анализа можно выделить, что эмоциональное выгорание является весьма распространенным синдромом среди работников детских лагерей, на возникновение которого влияет множество факторов и к профилактике которого должны быть

мобилизованы как сами сотрудники, так и руководство ДОЛ. Проблема эмоционального выгорания затрагивает работающие в детских лагерях коллективы и может быть снижена в своей массовости благодаря регулярной профессиональной психолого-педагогической поддержке, сопровождению и профилактике.

Библиографический список

1. Зиновьева Е. А., Манаенкова М. П. К проблеме эмоционального выгорания вожатых в детских оздоровительных лагерях // Наука и образование. № 1. 2023, С. 22.
2. Манаенкова М. П. Эмоциональное выгорание вожатых: психолого-педагогические особенности профилактики // Гаудеамус. № 1. 2023. С. 110-117.
3. Москалева Т. В. Синдром эмоционального выгорания // Вестник Московского информационно-технологического университета – Московского архитектурно-строительного института. № 4. 2018. С. 63-68.
4. Седова И. В. Психологические факторы эмоционального выгорания педагогов // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2014. № 1. С. 72-76.
5. Ширяева В. В. О профилактике синдрома эмоционального выгорания педагогов дополнительного образования // Вестник Воронежского государственного технического университета. № 5-2. 2014. С. 263-265.
6. Bailey A, Kang H-K, Kuiper K. Personal, environmental, and social predictors of camp staff burnout // International Association of Experiential Education Conference at Jacksonville. 2011. 15 p.

С.В. Савинова

(Педагог-психолог МДОУ ИРМО «Хомутовский детский сад №4»)

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ ВОЖАТОГО

Работа посвящена анализу актуальных исследований психологического портрета вожатого, который включает в себя совокупность качеств и характеристик личности. Посредством анализа исследований были выделены основные положительные и отрицательные черты личности современного вожатого. Рассмотрены основные качества и навыки, которыми должен обладать вожатый, а также специфические особенности психологического портрета.

Вожатый, детский оздоровительный лагерь, психологический портрет

Вожатый – одна из ключевых фигур в детском оздоровительном лагере, в обязанности которой входит организация и проведение образовательных и развлекательных мероприятий, контроль общего времени детей, обеспечение их безопасности, психологическая и педагогическая поддержка, ведение отчетной документации. Если говорить о психологическом портрете вожатого, то его можно определить, как совокупность качеств и личностных характеристик. На данный момент психологический портрет вожатого изучен недостаточно и представлен ограниченным количеством исследований, что создает трудности в определении направления подготовки новых кадров, а также улучшения качества условий труда [4].

Выделяют следующие качественные характеристики личности, которыми должен обладать вожатый – высокий уровень эмпатии, доброжелательность, развитые механизмы коммуникации, аффилиативность, альтруизм. Совокупность данных качеств у вожатого способствуют формированию доверительных отношений, быстрой адаптации детей, а также формированию сплоченного временного детского коллектива [1].

В статье М.П. Кулаченко [2] приведены данные, согласно которым, можно предположить, что современные вожатые – это бывшие «гиперактивные» дети, с присущей высокой степенью возбудимости нервной системы, что дает потенциальные возможности к обучаемости, а также позволяет быстро переключаться с одного вида деятельности на другой. Данное является крайне важным качеством в профессии вожатого, так как позволяет вести деятельность в условиях многозадачности.

Однако, как отмечает автор, современный вожатый обладает не только положительными качествами, но и рядом отрицательных – так, вожатые

поколения «Z» не готовы принимать на себя ответственность за свои действия, не терпят критики и контроля своей деятельности. Это создает трудности в коммуникации между вожатыми и руководством, создает сложности в организации качественной трудовой деятельности [2].

В исследовании Новосибирского государственного педагогического университета [3] были выявлены основные личностные характеристики современного вожатого. Так, современные вожатые прежде всего ценят атмосферу детского лагеря, с удовольствием вступают в коммуникацию с детьми, ценят положительный климат в коллективе и партнерские отношения с руководством. Однако же, отмечают следующие сложности – высокую истощаемость, неуверенность в собственных силах (отсутствие практического опыта, сложности с адаптацией в коллективе), отсутствие умения принимать критику. Средний возраст вожатых составляет от 17 до 22 лет, преимущественно это студенты педагогических колледжей и университетов.

Таким образом, можно сделать вывод, что вожатый должен обладать такими качествами, как эмпатия, доброжелательность, аффилиативность, альтруизм и развитие механизмы коммуникации. Психологический портрет современного вожатого можно описать следующим образом – это студент или выпускник педагогического университета или колледжа, в возрасте от 17 до 22 лет, обладает сформированными коммуникативными навыками, ценит атмосферу в детском лагере, любит работать с детьми, но при этом часто испытывает неуверенность в собственных силах, не терпит критики в свой адрес. Исходя из представленных данных, можно сделать вывод, что приведенные выше качества личности позволяют вести эффективную и продуктивную коммуникацию с детьми, создать атмосферу доверия и сформировать сплоченный временный детский коллектив, однако могут отрицательно сказываться на трудовых взаимоотношениях между вожатым и руководящим составом ДОЛ.

Библиографический список

1. Белов В.И., Елкина Д.Ю. Социально-психологический портрет московского вожатого // СНИСП. 2018. №2 (22). С. 137-148.
2. Кулаченко М.П. Вожатые поколения Z // МНИЖ. 2021. №4-3 (106). С.58-62.
3. Новосибирский государственный педагогический университет [Электронный ресурс]: Портрет современного вожатого исследовали в НГПУ

/ Паначук Ю.Б. Новосибирск: ФГБОУ ВО «НГПУ», 2024. URL: <https://nspu.ru/news/lyubyat-rabotat-s-detmi-no-ne-terpyat-davleniya-i-ierarkhiy-portret-sovremennogo-vozhatego-issledova/> (дата обращения: 23.09.2024)

4. Ушаков И.И. Коммуникативные качества личности вожакого как актуальная проблема образования // Проблемы романо-германской филологии, педагогики и методики преподавания иностранных языков. 2023. №19. С. 248-253.

А.А. Сарнацкая

(студ. 4 курса, направление «Психология», профиль «Консультативная психология», Факультет психологии, ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет», Новосибирск)

МЕТОДЫ И МЕТОДИКИ КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ВОЖАТЫХ

Работа посвящена методам психологического консультирования, которые применяются в работе с вожатыми в ДОЛ. Рассматриваются основные вопросы для анкетирования и методики для психодиагностики вожатых.

Ключевые слова: педагог-психолог, ДОЛ, психодиагностика, психологическое консультирование

Работа вожатого в детском лагере – это большая ответственность за жизнь и благополучие детей, подготовку отрядных номеров, а также включенность в каждого ребенка и многозадачность на протяжении всей смены. Зачастую случается, что некоторые специалисты уже к медиане устают физически, не справляются с большим объемом работы, и вследствие чего сталкиваются с эмоциональным выгоранием [3]. Именно поэтому консультирование вожатых является неотъемлемой частью работы педагога-психолога в детском лагере.

В психологическом словаре Р.С. Немова «консультирование» – это обозначение процедур, включая беседу, тестирование, формулирование рекомендаций и т.п., предназначенных для того, чтобы помочь человеку решить свои жизненные проблемы» [4, с. 182]. В целом, в психологической науке принята следующая классификация методов, к которой относятся:

1. Общенаучные методы (наблюдение, эксперимент)
2. Опросные методы (анкетирование, беседа, интервью)
3. Дополнительные методы (тестирование)

Для наиболее эффективной работы с вожатыми и оказания коррекционного или формирующего воздействия, необходимо использовать такой метод, как психолого-педагогический эксперимент [1]. Педагог-психолог может помочь вожатым развивать навыки взаимодействия с детьми, управления конфликтами и эффективной коммуникации. Такой метод дает высокую степень надежности в сочетании с наблюдением, беседой и тестированием. Так, возможно использовать в своей работе

полевое наблюдение [5] – сбор информации в естественных условиях и анализ работы вожатого при взаимодействии с отрядом, напарниками и т.п.

Учитывая специфику и устройство лагеря, смена делится на 3 периода [6]: организационный, основной и заключительный. В конце каждого периода необходимо использовать опросные методы. Педагогу-психологу следует подготовить анкеты для вожатых на каждый период, в которых стоит сформулировать вопросы, касающиеся оценки:

- Своих личностных качеств, необходимых для работы вожатыми;
- Качества выполняемой ими работы;
- Состояния отряда;
- Уровня педагогических навыков и компетенций;
- Напарников, распределения обязанностей в команде;
- Места своей вожатской команды в дружине;

По результатам анкетирования необходимо провести беседу с вожатыми, т.к. получение обратной связи способствует их дальнейшему профессиональному росту и развитию.

В консультировании также можно использовать дополнительный метод – тестирование. Психологические тесты (в переводе с англ. — «испытание») — это стандартизированные методики, ограниченные во времени и предназначенные для установления количественных и качественных индивидуально-психологических различий между людьми [2].

Так, учитывая результаты личностных опросников, например, теста Айзенка, возможно распределение вожатых на команды по типу темперамента, для наибольшей совместимости, сплоченности и как следствие - продуктивности в работе. Также для диагностики личности вожатого подойдут проективные тесты:

- «Цветовой тест» Люшера для диагностики текущего состояния и потребностей;
- «Рисунок несуществующего животного» М. Дукаревич для диагностики особенностей личности;
- «Человек под дождем» А. Абрамса и А. Эмчина, для определения того, как человек справляется с трудностями;
- «Кактус» М. А. Панфиловой, для исследования эмоциональной сферы, в т.ч. выявление наличия агрессии, её направленности и интенсивности;

- «Конструктивный рисунок человека из геометрических форм» А. В. Либина, для выявления индивидуальных особенностей личности, необходимых для профессии.

Использование тестов, направленных на диагностику эмоционального выгорания, способствует предотвращению психического истощения вожатых, что поможет им сохранять мотивацию и обеспечить качественное взаимодействие с детьми и коллегами:

- «Тест жизнестойкости» Мадди – предназначен для диагностики особенностей жизнестойкости, необходимых для преодоления стрессовых ситуаций;

- «Опросник к работе и профессиональное выгорание», (ОПРВ) В. А. Винокура – отражает определенное состояние у работников в процессе развития синдрома выгорания;

- «Опросник выгорания» Маслач – предназначен для измерения основных показателей синдрома выгорания;

- Опросник поведения и переживания, связанного с работой А. Фишера и У. Шааршмидт, позволяет определить тип поведения сотрудника при предъявлении ему профессиональных требований;

- «Мотивация профессиональной деятельности» Замфир.

Таким образом, психологическое консультирование и диагностика состояния вожатых с помощью различных методов и методик способствует созданию комфортной и продуктивной среды не только для самих взрослых, но и детей.

Библиографический список

1. Байбородова Л. В., Чернявская А. П., Ансимова Н. П. Организация психолого-педагогического исследования. Ярославль: ЯГПУ, 2013. 331с.

2. Гуревич М., Борисова М. Психологическая диагностика: учебное пособие // УРАО, 1997.304 с.

3. Манаенкова М.П. Эмоциональное выгорание вожатых: психолого-педагогические особенности профилактики // Психолого-педагогический журнал «Гаудеамус». 2023. Т. 22. № 1. С. 110-117.

4. Немов Р.С. Психологический словарь // ВЛАДОС, 2007. 560 с

5. Новикова С.С, Соловьев А.В. Социологические и психологические методы исследований в социальной работе, 1998. 396с.

6. Сысоева М.Е., Хапаева С.С. Основы вожатского мастерства // Центр гуманитарной литературы "РОН", 2002. 128с.

Е.В. Свиридова

(Специальный психолог, психолог-консультант)

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ПСИХОТЕРАПИИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ВОЖАТЫХ В ДЕТСКИХ ЛАГЕРЯХ

В работе рассматривается психологическая и психотерапевтическая работа с вожатыми детского лагеря в индивидуальном и групповом формате.

Ключевые слова: личность, вожатый, лагерь, психологическое консультирование, психотерапия, психологическая диагностика, психокоррекция.

Работа вожатого в детских лагерях является важной составляющей воспитательного процесса детей и подростков. Вожатый выполняет роль не только наставника, организатора и воспитателя, но и поддерживающей фигурой для детей, помогая им развиваться в условиях лагеря и коллективной жизни. Актуальность этой темы обусловлена тем, что работа вожатых является сложной и требует не только педагогических навыков, но и психологической подготовки для эффективного взаимодействия с детьми разных возрастных групп, особенно в стрессовых и конфликтных ситуациях.

Возрастная группа вожатых, как правило, включает молодых людей в возрасте 17-22 лет. Это период активного личностного и профессионального формирования, который также связан с определенными кризисами. Юноши и девушки в этом возрасте стремятся к самостоятельности, поиску себя и своих ценностей, что может отражаться на их подходах к выполнению обязанностей. Также важно учитывать их уровень психологической зрелости, умение справляться с конфликтами и стрессовыми ситуациями, а также способность работать в команде. Успешное выполнение обязанностей во многом зависит от того, насколько вожатый готов брать на себя ответственность и быстро адаптироваться к переменам [1].

Работа в лагере может сопровождаться стрессовыми ситуациями, особенно для новых вожатых, только начинающих свой путь. К основным стрессовым факторам относятся:

- Ответственность за безопасность детей, что требует высокой концентрации внимания и способности быстро реагировать на непредвиденные ситуации.

- Вожатые часто сталкиваются с конфликтами между детьми, которые необходимо урегулировать, сохраняя эмоциональное равновесие и объективность.

- Проблемы с организацией времени. Работа в лагере часто сопровождается плотным графиком и необходимостью постоянно организовывать мероприятия, что может привести к физическому и эмоциональному истощению.

Эти факторы требуют особого внимания, поскольку они могут привести к профессиональному выгоранию или возникновению проблем в эмоциональном благополучии вожатого [4]. Поэтому необходимы меры психологической поддержки и консультирования, направленные на укрепление устойчивости вожатых к стрессу и развитие навыков эмоциональной саморегуляции. Так же поведение детей, постоянное пребывание в коллективе и нахождение во внимании и напряжении во время работы могут актуализировать определённые личные переживания вожатых. Множество социальных сценариев, проекции, перенос могут ретравматизировать, возвращая в более ранние события.

Работа вожатого в детских лагерях нередко сопровождается высоким уровнем эмоциональных и психических нагрузок. Вожатые сталкиваются с интенсивным взаимодействием с детьми, многозадачностью, высоким уровнем ответственности, а также внутренними и внешними конфликтами. Психотерапевтическая поддержка в форме индивидуального консультирования может существенно помочь в преодолении этих вызовов и укреплении ментального здоровья.

Эмоциональная поддержка — одна из ключевых задач психолога в работе с вожатыми. В процессе индивидуальных консультаций психолог помогает клиенту осознать и проработать свои эмоциональные переживания. Например, психолог учит вожатого распознавать свои чувства и выражать их адекватно, что особенно важно в работе с детьми и коллегами. Также на консультациях вожатые могут открыто делиться своими тревогами, страхами и фрустрацией, получая в ответ понимание и поддержку, а также контейнирование сильных эмоций психоконсультантом. Такие сессии помогают вожатым поддерживать эмоциональное равновесие и не терять мотивацию в условиях высокого стресса [2].

Следующим аспектом психологической работы выступает помощь в решении межличностных конфликтов. Это могут быть проблемы во взаимоотношениях с коллегами, детьми или руководством. В

индивидуальном консультировании с водителями акцент может быть сделан на одной или нескольких стратегиях, в зависимости от количества визитов и отведённого времени. Например, разбор конфликтов и поиск решений, где психолог помогает водителю разобраться в причинах конфликтов, развивая у него навыки эффективного разрешения проблем. Эмоциональная регуляция в конфликтных ситуациях через обучение методам сохранения спокойствия и управления эмоциями в моменты напряжения. Развитие навыков межличностного общения, практика коммуникативных навыков водителей, что способствует налаживанию доверительных отношений как с детьми, так и с коллегами.

Ещё одним важным составляющим психологической помощи будет развитие навыков саморегуляции и управления стрессом. Стрессовые ситуации в работе водителя — неизбежность, и умение справляться со стрессом напрямую влияет на качество их работы и психофизиологическое состояние. Психологическое консультирование может включать: обучение методам релаксации (глубокое дыхание, медитация, визуализация), которые помогают снять эмоциональное напряжение.

Описанные выше аспекты и иные направления психологического консультирования безусловно имеют определённую эффективность при работе с водителями. Но всё же, важно отметить, что разовое консультирование — это лишь временный инструмент. Личностные изменения и комплексное решение запросов будут происходить при более длительной психотерапевтической работе, которая достигается посредством личной или групповой терапии [3].

Таким образом, индивидуальное консультирование и психотерапия для водителей — это не только эмоциональная поддержка, но и важный ресурс для развития личностных качеств, необходимых для успешной работы в условиях детского лагеря. Оказание помощи в решении конфликтов и управлении стрессом способствует не только улучшению ментального здоровья самих водителей, но и положительно влияет на атмосферу в коллективе и взаимодействие с детьми.

Библиографический список

1. Баксанский О.Е., Скоробогатова А.В. Психологические особенности развития личности в период молодости // Образовательные технологии. 2020. №2. С. 77-86.

2. Савина С. В. Психологическое консультирование и психотерапия как актуальные виды психологической помощи // Личность как объект психологического и педагогического воздействия. 2017. С. 175.

3. Седова А. С., Чихутова А. Д., Карпова М. А., Юрина В. М., Бердникова К. Э. Отличие психолого-педагогической коррекции от психотерапии, консультирования и обучения. Гуманитарные научные исследования. 2019. №11. С.13-13.

4. Ferrari T. M., Epley H. K. Development of a competency model for camp counselor programs. 2017.

Д.С. Цвигун

*Педагог-психолог ДСОЛКД «Тимуровец», педагогический отряд
«Родник»*

*(студ. 5 курса, направление «Психология служебной деятельности»,
ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и
управления», Новосибирск)*

АЛГОРИТМ СОСТАВЛЕНИЯ ГРУППОВОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА ДЛЯ ВОЖАТСКОГО КОЛЛЕКТИВА В ДОЛ

Работа посвящена рассмотрению алгоритма разработки психологического тренинга для вожатского коллектива. Акцент также сделан на специфике тренинга, как метода групповой работы, а также методическом инструментарии, который может применять психолог-практик в условиях детского оздоровительного лагеря.

Ключевые слова: психологический тренинг, тренинговая группа, вожатский коллектив, детский оздоровительный лагерь (ДОЛ).

Актуальность: психологический тренинг, являясь активным развивающим и обучающим методом практической психологии, в настоящее время становится один из самых востребованных и эффективных методов психологической работы. Тренинг позволяет его участникам не только приобрести необходимые теоретические знания и получить рекомендации, а, в первую очередь, способствует решению конкретной психологической задачи, выработке у людей необходимых умений и навыков, улучшающих качество их жизни. В связи с этим тренинги широко применяются в ходе работы с подростками и молодежью, в частности, в детских оздоровительных лагерях (далее – ДОЛ).

Метод группового психологического тренинга в современной практической психологии применяется в качестве диагностического, обучающего, коррекционного и развивающего инструмента [2]. Говоря о тренинге, как о групповой форме работы, стоит отметить, что под тренинговой группой принято понимать преднамеренно организованную малую группу людей, члены которой осуществляют активное взаимодействие с целью решения индивидуальных и групповых психологических проблем, личностного саморазвития [3]. Помощь при реализации тренинга им оказывает ведущий тренинговой группы, роль которого занимает психолог-практик.

Важным аспектом психологического тренинга является индивидуальный опыт каждого человека. Как отмечает О.В. Евтихов [1], ключевой задачей тренинга является анализ, переоценка и приобретение личностью опыта, способствующего ее изменению и развитию в процессе групповой работы. В ходе психологического тренинга у каждого участника группы появляется возможность не только обратиться к своему предыдущему опыту или обрести новый, но и столкнуться с собственными чувствами переживаниями, обратиться к своему собственному «Я».

Психологический тренинг для вожатского коллектива, в первую очередь, должен способствовать выработке профессионально важных качеств, позволяющих вожатому осуществлять эффективное взаимодействие с детьми и коллегами, а также с руководством лагеря. Второй, не менее важной задачей психологического тренинга для вожатых в ДОЛ, становится диагностика и улучшение эмоционального состояния, как отдельных вожатых, так и всего вожатского коллектива, а также развитие навыков эффективной саморегуляции.

При разработке группового психологического тренинга для вожатского коллектива в ДОЛ педагог-психолог должен опираться не только на свой собственный практический опыт и проанализированную литературу, но и обязательно обращать внимание на актуальность тренинга, его соотношение с запросами и потребностями коллектива. Проведение бесед или опроса потенциальных участников тренинговой группы позволяет сформулировать четкую концепцию занятия, его цели, задачи и планируемые результаты.

Также важную роль в разработке тренинга для вожатского коллектива является составление алгоритма действий как для участников тренинговой группы, так и для ее ведущего. Основная задача психолога, занимающегося подготовкой группового тренинга, состоит в том, чтобы определить, что получат участники тренинга, какие методы и технологии они научатся применять самостоятельно.

Таким образом, можно сформулировать следующий алгоритм разработки группового психологического тренинга для вожатых в ДОЛ:

1. Создание концепции психологического тренинга;
2. Подбор и разработка технологий, методов, которые вожатые будут осваивать на тренинге и впоследствии смогут применять самостоятельно;

3. Наполнение концепции тренингового занятия технологиями, которые ведущий будет использовать для достижения поставленной цели (игры, методы арт-терапии и другие форматы).

Разработка любого психологического тренинга, в том числе и для вожатского коллектива, начинается с определения «продукта» тренинга, то есть тех методов и технологий, с которыми участники группы знакомятся и пробуют использовать во время занятия. Их необходимо найти, либо же разработать, то есть создать, таким образом, основу тренинга. Необходимо помнить, что тренинг позволяет участникам не только обучиться чему-то новому, но и вспомнить забытые способы саморегуляции или модели поведения и, что самое главное, проиграть их использование в безопасной среде (на тренинговой группе) и научиться использовать в актуальной ситуации. Соответственно, предлагаемые на тренинге технологии должны соответствовать специфике деятельности вожатого, то есть он должен иметь возможность применить их в процессе своей профессиональной деятельности [4].

Все технологии и методы, применяемые ведущим в ходе тренинга, должны представлять собой систему и соответствовать его концепции, основной идее тренинга, которая принимается участниками тренинговой группы (в рамках ДОЛ – вожатским коллективом) и является для них актуальной.

При этом необходимо отметить, что концепция тренинга включает в себя следующие 4 аспекта: желания участников тренинга и их реальные потребности; желания и возможности психолога-ведущего тренинга. Эти аспекты, как в отношении участников тренинга, так и его ведущего, могут либо совпадать, либо различаться. Например, в ходе бесед с вожатским коллективом психолог может определить существующую в нем проблему, то есть реальную потребность, однако сами вожатые хотят принять участие в тренинге на совершенно другую тему, а предложенную ведущим считают неактуальной для себя. С точки зрения психолога-ведущего, дилемма состоит в том, что он не всегда способен разработать и провести качественный тренинг по актуальной для вожатского коллектива теме, либо же имеет достаточно знаний и навыков, чтобы это сделать, но не хочет. Так, данные факторы и определяют перспективность разработки группового психологического тренинга.

Когда концепция тренинга и основные технологии определены, психолог обращается к способам организации групповой работы, которые

планирует сам использовать в ходе тренинговой работы, к различным методам и процедурам. Их существует большое количество, поэтому рассмотрим лишь некоторые основные из них:

1. Диагностика. Данная процедура может применяться психологом, как при разработке психологического тренинга с целью определения вопросов, актуальных для вожатского коллектива, так и в качестве метода углубления самопознания участников в процессе тренинговой работы.

2. Дебрифинг. Метод специально организованного обсуждения, сопровождаемого рефлексией, позволяющего проанализировать проблему, динамику тренинга, возникающие у участников мысли и переживания и т.д. Дебрифинг может быть проведен, как в начале тренинга, так и после выполнения каких-либо игр и упражнений. Его задача – способствовать снижению эмоционального напряжения и закреплению у участников группы новых, эффективных поведенческих стереотипов.

3. Психотехнические и ролевые игры. Данные методы способствуют актуализации и выражению актуальных переживаний участников группы, дают возможность пробовать новые паттерны поведения. Игра, являясь наиболее ранней и привычной формой человеческой деятельности, дает возможность уже взрослым людям переступать через собственные границы и по-новому действовать в ситуациях, приближенных к их реальному жизненному опыту.

4. Анализ ситуаций. Этот метод является одной из разновидностей групповой дискуссии и представляет собой практико-ориентированный анализ ситуаций из жизненного опыта участников группы, являющихся для них значимыми и соответствующими концепции тренинга.

5. Проективное рисование и другие методы арт-терапии. Данные способы самовыражения дают возможность осуществить диагностику и интерпретацию личностно-значимых переживаний и проблем, отраженных на рисунке [1].

Несмотря на значительное количество существующих в практической психологии методов и процедур, применяемых в групповом тренинге, их выбор должен быть обусловлен основной целью, концепцией тренингового занятия, а также индивидуальными возможностями участников тренинговой группы.

Таким образом, групповой психологический тренинг, разработанный для вожатых в ДОЛ должен способствовать обретению участниками группы нового, практически значимого опыта, а также способствовать

совершенствованию навыков самоанализа и самопознания. В процессе создания тренинга психолог-ведущий должен опираться не только на желания и актуальные потребности вожатского коллектива, но и учитывать собственные навыки и способности. При этом необходимо понимать и уметь донести, что результативность тренинговой работы зависит не только от деятельности психолога, но и включенности и открытости вожатского коллектива. Именно сами вожатые, осознавая и корректируя собственные взгляды и стереотипы поведения, могут получить новый опыт и усвоить технологии, методы и навыки, актуальные для их профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга // Издательство «Речь». 2004. 256 с. 10
2. Коваленко С.В., Давыдова А.А. Проблема сущности психологического тренинга в практической психологии // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. С. 80-89. 18
3. Кохановская И.А. Социально-психологический тренинг как активный метод практической психологии // Скиф. 2021. № 2 (54). С. 237-240. 19
4. Реньш М.А. Психологический тренинг: учебно-методическое пособие // Екб: Изд-во Рос. гос. проф.- пед. ун-та. 2016. 235 с. 55

Составитель:

Радченко А.С., ведущий психолог МАУ ДО ГРЦ ОООД «ФорУс»

**СПЕЦИФИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА В
ДЕТСКОМ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОМ ЛАГЕРЕ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

сборник материалов по организации деятельности педагога-психолога в
детском оздоровительном лагере

МАУ ДО ГРЦ ОООД «ФорУс»
630075, Россия, Новосибирск, ул. Народная, 14
Тел. +7 (383)309-00-39, umc@forus-nsk.ru

630075, Россия, Новосибирск, ул. Народная, 14
+7 (383) 309-00-39 grc_for@edu54.ru

Коммерческие путевки
+7 (383) 309-01-99



forus-nsk.ru

Муниципальные путевки
+7 (383) 309-00-49

