

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ GENERAL PSYCHOLOGY



УДК 159.9

Оригинальное теоретическое исследование

<https://doi.org/10.23947/2658-7165-2024-7-4-62-73>

Начинающие психологи: вхождение в профессию, профессиональные страхи, Я-концепция

Дина В. Филиппова¹ , Дмитрий С. Занин² ,
Светлана А. Яценко³ 



EDN: MDPYLL

¹Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

²Московский институт психоанализа, кандидат педагогических наук, г. Москва, Российская Федерация

³Психологический центр «Свет Маяка», г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

 dinavolodenko@yandex.ru

Аннотация

Введение. Статья направлена на анализ и обобщение выявленных особенностей профессионального самосознания начинающих психологов. Актуальность исследования объясняется возросшим интересом к психологическим услугам, что увеличивает спрос на специалистов в этой области. В связи с этим увеличивается и выпуск молодых психологов учебными заведениями, которые, несмотря на полученное образование, могут откладывать начало работы. Это может объясняться страхами относительно рабочего процесса, которые возникают из-за определённых особенностей профессиональной Я-концепции.

Цель. Проанализировать и обобщить данные о специфике вхождения психологов в профессию, которая выражается в особенностях профессиональной Я-концепции.

Феномен профессиональной Я-концепции и его значение в системе профессионального развития личности.

Авторы приводят основные теоретические данные относительно феномена Я-концепции личности и его разновидности – профессиональной Я-концепции личности. Так, профессиональная Я-концепция определяется как часть общей Я-концепции, включающая в себя установки человека относительно своей профессии (ее требований, ожиданий общества от нее) и себя в ней (места, роли, своих профессиональных качеств, своих личных качеств, которые необходимы для профессии), которые выражаются в когнитивном, эмоциональном и поведенческом компоненте данного феномена.

Формирование профессиональной Я-концепции и зрелой профессиональной идентичности как желаемого результата развития. Авторы описывают основные этапы развития и изменения профессионального самосознания личности, такие, как этап пробуждения, исследования, консолидации, сохранения и пенсионерства. В качестве основного феномена, отражающего профессиональное самосознание, авторами выделяется профессиональная идентичность, понимаемая как ценностная ориентация индивида на определенную профессию.

Обсуждение результатов. Представления авторов о существовании специфических особенностей профессиональной Я-концепции у начинающих психологов подтверждается данными других исследователей. Среди особенностей профессионального самосознания молодых специалистов выделяется фатализм, несколько пессимистичные взгляды на мир и людей вокруг, завышенные стандарты к специалисту в области психологии и стремление к профессиональному развитию. Авторская позиция выражается в положении, что данные особенности могут приводить к возникновению следующих страхов у молодых специалистов: страх не помочь или помочь неправильно, страх нарушить нормы морали, страх сорваться на клиенте, страх остаться непризнанным, страх раскрыть себя, страх назначить цену за работу, страх изменений.

Ключевые слова: профессиональное самосознание, Я-концепция, профессиональное развитие, страхи, профессиональная идентичность

Для цитирования. Филиппова, Д. В., Занин, Д. С., и Яценко, С. А. (2024). Начинающие психологи: вхождение в профессию, профессиональные страхи, Я-концепция. *Инновационная наука: психология, педагогика, дефектология*, 7(4), 62–73. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2024-7-4-62-73>

Beginning Psychologists: Entering The Profession, Professional Fears, Self-Concept

Dina V. Filippova¹  , Dmitry S. Zanin² , Svetlana A. Yashchenko³ 

¹Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russian Federation

²Moscow Institute of Psychoanalysis, Candidate of Pedagogical Sciences, Moscow, Russian Federation

³Psychological Center "Light of Mayak", Rostov-on-Don, Russian Federation

 dinavolodenko@yandex.ru

Abstract

Introduction. The article is aimed at analyzing and summarizing the identified features of professional self-awareness of novice psychologists. The relevance of the study is explained by the increased interest in psychological services, which increases the demand for specialists in this field. In this regard, the graduation of young psychologists by educational institutions is also increasing and they may postpone starting work despite the education they have received. This can be explained by fears about the working process, which arise due to certain peculiar professional self-concepts.

Objective. To analyze and generalize the data on the specificity of psychologists' entry into the profession, which is expressed in the peculiarities of professional self-concept.

The phenomenon of professional self-concept and its importance in the system of professional development of personality. The authors provide the main theoretical data regarding the phenomenon of self-concept of a person and its variety - professional self-concept of a person. Thus, professional self-concept is defined as a part of the general self-concept, which includes the attitudes of a person regarding his/her profession (its requirements, society's expectations from it) and himself/herself in it (place, role, his/her professional qualities, personal qualities that are necessary for the profession), which are expressed in the cognitive, emotional and behavioral component of this phenomenon.

Formation of professional self-concept and mature professional identity as a desired developmental outcome. The authors describe the main stages of development and changes in the professional self-concept of an individual, such as the stage of awakening, research, consolidation, preservation and retirement. As the main phenomenon reflecting professional self-consciousness, the authors single out professional identity, understood as an individual's value orientation to a certain profession.

Discussion. The authors' ideas about the existence of specific features of professional self-concept in novice psychologists are confirmed by the data of other researchers. Fatalism, somewhat pessimistic views of the world and people around them, inflated standards for a specialist in psychology, and aspiration for professional development stand out among the peculiarities of young specialists' professional self-concept. The author's position is expressed in the position that these features can lead to the following fears of young professionals: fear of not helping or helping incorrectly, fear of violating moral norms, fear of snapping at the client, fear of remaining unrecognized, fear of revealing oneself, fear of setting a price for work, fear of change.

Keywords: professional self-awareness, self-concept, professional development, fears, professional identity

For Citation. Filippova, D. V., Zanin, D. S., & Yashchenko, S. A. (2024). Beginning psychologists: entering the profession, professional fears, and self-concept. *Innovative science: psychology, pedagogy, defectology*, 7(4), 62–73. <https://doi.org/10.23947/2658-7165-2024-7-4-62-73>

Введение

Важнейшим из факторов удовлетворённости жизнью человека является факт его успешной реализации в профессии. Успешная реализация человека в профессиональной сфере положительно сказывается не только на субъективном благополучии личности, но и на результативности его труда (Бодров, 2007). Естественным для нас представляется, что на успешность профессиональной реализации влияет множество факторов. Так, например, на профессиональную реализацию и удовлетворенность профессиональной деятельностью могут оказывать влияние особенности профессионального развития будущего специалиста. При этом важно учитывать, что профессиональное развитие включает в себя не только приобретение новых знаний и умений, но также развитие личностных качеств, которые имеют значимость для профессиональной деятельности (Митина, 2018).

В ходе профессионального развития формируется профессиональная Я-концепция личности (Гасанова и Мутадова, 2015). Данное личностное образование представляет собой систему мыслей, чувств и оценок себя в контексте профессиональной деятельности. Она определяется тем, какую ценность отражает личность в своей работе, что находит выражение в убеждениях и намерениях личности. Профессиональная Я-концепция способствует самоопределению и самоосознанию личности. Она помогает индивиду определить свою роль и место в профессиональной среде, а также личностные ценности и принципы, которые она хочет отражать в своей работе. Это способствует формированию стабильной и автономной профессиональной идентичности, что является важным фактором успешного профессионального развития и выполнения профессиональных задач (Рикель, 2011).

Как уже было отмечено, профессиональная Я-концепция личности, оказывая влияние на профессиональную самореализацию, обуславливает также потенциальную успешность в карьере начинающего специалиста. В связи с этим нам представляется важным уточнение особенностей Я-концепции специалистов, которые только начинают свой профессиональный путь. Особую актуальность в этом аспекте обретает обозначение особенностей вхождения в профессию и развития профессиональной Я-концепции у начинающих психологов, что объясняется несколькими причинами. Во-первых, из-за нестабильности общества, увеличивающейся каждый год, растет и спрос на квалифицированную психологическую помощь (Баляев и Рябова, 2016). В связи с данной тенденцией становится необходимым выпуск учебными заведениями большего числа специалистов в области психологии, которые смогут эффективно и успешно вести профессиональную деятельность после окончания вуза. Во-вторых, мы принимаем во внимание тот факт, что основной инструмент работы психолога – это его личность (Баженова, 2003). Таким образом, в силу своей специфики, профессиональная деятельность в области психологии требует от будущих специалистов не только высокого уровня знаний, но и развития определенных личностных качеств, отражающихся как в общей Я-концепции личности, так и в профессиональной (Валенцова, 2019; Зотова и Сулейманова, 2015). Также понимание профессиональной Я-концепции способствует повышению мотивации начинающих психологов и формированию их уверенности в собственных силах. Когда личность осознает свои профессиональные навыки и умения, она ощущает большую уверенность в своих возможностях и удовлетворенность от достижений в работе. Это, в свою очередь, повышает мотивацию для дальнейшего профессионального роста и развития (Рикель, 2011). В связи с этим **целью** нашего исследования является обозначение специфики вхождения психологов в профессию, которая выражается в особенностях профессиональной Я-концепции начинающих специалистов.

Феномен профессиональной Я-концепции и его значение в системе профессионального развития личности

Профессиональная Я-концепция является подтипом общей Я-концепции, и она наследует ее основные смысловые и функциональные аспекты. Таким образом, анализ профессиональной Я-концепции невозможен без учета ее общего контекста и связи с общей Я-концепцией (Jahanbin et al., 2012). Существует много подходов к пониманию понятия «Я-концепция» и ее структуры. Нами выделено пять наиболее часто встречаемых подходов, которые по-разному отражают сущность Я-концепции, что позволяет рассматривать этот феномен с разных сторон:

1. Исследователи А. В. Ивашенко, В. С. Агапов и И. В. Барышникова определяют Я-концепцию личности как комплексное психическое образование, включающее в себя когнитивный, эмоциональный и мотивационный компоненты. Я-концепция, по мнению авторов, отражает представления личности о себе, своих качествах и возможностях, отражает личностные ценности и смыслы (Янченко, 2013). Отличительной чертой данного подхода является указание на системность и интегральность данного психического образования.

2. Р. Бернс предложил наиболее полное описание феномена Я-концепции. Я-концепция по Р. Бернсу может быть представлена в виде иерархической структуры, где на вершине находится глобальная Я-концепция, включающая все аспекты индивидуального самосознания. Согласно определению ученого, Я-концепция представляет собой совокупность представлений о себе, сопровождающихся их оценкой. Я-концепция включает описательную и оценочную составляющие, что позволяет рассматривать ее как совокупность установок человека относительно самого себя (Гасанова и Мутадова, 2015). В теории Р. Бернса Я-концепция представляется как совокупность установок, включающих когнитивный компонент (образ Я), аффективную оценку (самооценку) и поведенческую реакцию. В рамках этой широкой трактовки Я-концепция используется для обозначения представлений о себе в целом (Гасанова и Мутадова, 2015). Это понимание также распространяется на профессиональную Я-концепцию (Рикель, 2011).

3. Я-концепция как динамичное образование представляется в виде системы образов Я, которые постоянно меняются в зависимости от субъективной оценки, основанной на восприятии отношений с другими людьми (Рикель, 2011). Действительно, является вполне логичным, что объективная реальность и действия самого человека в ней приводят к постоянной коррекции Я-концепции личности.

4. Когнитивно-психологический подход выделяет различные компоненты Я-концепции. Один из них, базовая Я-концепция или минимальная самость, определяется как интуитивное и произвольное распознавание себя, выделение себя среди других, основанное на мозговых процессах восприятия границ собственного я. Эта базовая самость отличается от более сложного нарративного «Я», которое формируется под влиянием восприятия и воспроизведения рассказов о себе (Schäfer et al., 2023). Авторы обсуждают различные аспекты Я-концепции от бессознательных процессов, включая телесное различие, до осознанных нарративных конструкций. Они подчеркивают, что концепция «Я» распространена как на сознательном, так и на бессознательном уровне. Schäfer et al. (2023) широко охватывают понятие Я-концепции от бессознательных психических процессов, включающих первичное телесное распознавание себя, до высокоинтеллектуальных и более осознанных нарративных конструкций в представлении о себе.

5. Я-концепция представляет собой организованный набор характеристик, чувств, образов и способностей, которые человек присваивает себе, и способна предсказывать последовательное поведение (Mlinar et al., 2009).

Связь между Я-концепцией и поведенческими результатами основана на ожиданиях, которые влияют на будущие планы и выборы человека (Cowan et al., 2008). Один из интересных моментов в этом исследовании – это предсказательная роль Я-концепции в поведении и планировании будущего.

Анализируя все пять источников можно сделать вывод, что Я-концепция человека это системный, взаимосвязанный, иерархически выстроенный, динамичный, частично осознаваемый феномен, который формируется во взаимодействии со средой на основе биологических и личностных внутренних образований. Этот феномен определяет мысли, чувства, желания и поведение человека, содержит представления человека о себе, отношение к самому себе, начиная от телесного и бессознательного чувства «Я – не Я» и заканчивая осознанными нарративами и установками относительно себя.

На основе рассмотренных представлений об общей Я-концепции человека вернемся к тому, что частью общей Я-концепции является профессиональная Я-концепция, как осмысление себя в профессии. В 1949 году на конференции в штате Колорадо (США) Дональд Сьюпер впервые представил понятие профессиональной Я-концепции, описывая ее как компромисс между генетическими качествами, способностями, возможностью играть различные социальные роли и ожиданиями руководства и коллег. Несколько лет спустя он определил профессиональную Я-концепцию как набор характеристик самовосприятия, осознаваемых индивидом как связанные с профессиональной сферой. В своих работах Сьюпер отметил сходство профессиональной Я-концепции с личностными конструктами и выделил новые компоненты, такие как самооценка и самоэффективность (Рикель, 2011). Он подчеркивал, что успех в достижении целей всегда зависит не только от внешних, но и от внутренних факторов (Гасанова и Мутадова, 2015). Формулировка Д. Сьюпера отражает взаимодействие внутренних (генетических и личностных) качеств с внешними обстоятельствами (событиями, ожиданиями окружением). Тем самым автор намекает на возможные несоответствия возможностей человека и требований среды, что может формировать и разные уровни профессиональной самореализации и самооценки (Гасанова и Мутадова, 2015).

Янченко (2013) проводит анализ мнений ряда авторов относительно понятия профессиональной Я-концепции и выделяет следующие основные воззрения относительно данного феномена:

1. Профессиональная Я-концепция представляет собой объединение черт самовосприятия, которые индивид считает соответствующими его профессиональному выбору (Super, 1985);
2. Профессиональная Я-концепция представляется как совокупность представлений о себе в качестве профессионала (Реан, 2002);
3. Профессиональная Я-концепция выражает систему представлений, связанных с оценкой индивидом себя как участника профессиональной деятельности. Данная система представлений направлена на реализацию смысловых отношений личности к профессии, она обеспечивает собственное функционирование личности, её саморазвитие и самореализацию в профессиональной сфере (Джанерьян, 2005).

Центральным элементом профессиональной Я-концепции является смысловое отношение к профессии, которое играет ведущую роль как в отношении отдельных элементов, так и в сочетании личностных и профессиональных компонентов. Его функциональное назначение заключается в познании и осознании самого себя и своего места в профессиональной деятельности, а также регуляции и интеграции поведения и деятельности (Джанерьян, 2007). Таким образом можно выделить несколько типов отношения к профессии и работе:

- Ценностное отношение к профессиональной деятельности, в общих чертах, означает, что работа становится целью и ценностью для человека, а личные смыслы и значения совпадают с объективным значением этой деятельности. Это подобно призванию или предназначению. В таком отношении внутренняя и внешняя мотивация к работе тесно связаны, а ценности деятельности совпадают с личными ценностями. Человек воспринимает свою работу как смысл жизни и через такую осознанную деятельность может реализовывать себя и раскрывать свои сущностные силы (Джанерьян, 2005).
- Потребностно-технологическое отношение к работе, напротив, характеризуется привычкой и поглощенностью технологическим процессом. Человек приспособлен к решению технических задач и тесно идентифицирует себя с профессией, становится «зацикленным» на работе. В этом случае человек становится частью технологического процесса, его сущностные силы не реализуются, а его потребности удовлетворяются только в рамках требований конкретной деятельности (Джанерьян, 2005)
- Средственное отношение к работе подразумевает, что профессиональная деятельность рассматривается как инструмент для удовлетворения собственных потребностей субъекта. Внешние мотивы, такие как вознаграждение, наказание или карьерный рост, играют важную роль. В таком отношении цели работы не совпадают с личными, а профессиональная деятельность рассматривается как средство для удовлетворения различных потребностей, например самоутверждения, признания, внимания или материального обеспечения. В этом случае люди могут испытывать утилитарно-отчужденную позицию, частично участвовать в деятельности, но не быть полностью вовлеченными в нее (Джанерьян, 2005).

Следовательно, профессиональная Я-концепция с точки зрения Джанерьян (2005) – это система представлений человека о себе как о личности и субъекте профессиональной деятельности, которая проявляется в системе

оценок себя и своих профессиональных достижений. Основным элементом, формирующим профессиональную Я-концепцию, является смысловое отношение человека к своей профессии, а задачей – функционирование и реализация человека в профессии. По мнению Янченко (2013) эти представления не противоречат друг другу, однако автор отмечает, что, по мнению многих исследователей, количество характеристик, которые могут быть вложены в данный конструкт стремиться к бесконечности.

По мнению Будаговой (2012), к феноменам, в которых выражается профессиональная Я-концепция, можно отнести профессиональную самооценку, уровень притязаний в профессиональной сфере, планы, цели и эталоны в области профессиональной деятельности, профессиональную гордость, профессиональное самоопределение, профессиональную идентичность. Последний феномен при этом вызывает наибольший интерес у исследователей, занимающихся изучением профессиональной Я-концепции у отдельных категорий специалистов.

Что касается структуры профессиональной Я-концепции, в ней исследователи выделяют три основных элемента – поведенческий, когнитивный и эмоциональный (Рикель, 2011). Когнитивный компонент рассматривается некоторыми авторами как набор профессиональных качеств и представлений о том, какими эти качества должны быть у специалиста (Рикель, 2011). Другие авторы выделяют в содержании когнитивного компонента представления о карьерных ориентациях и важных профессиональных качествах, установки на карьеру (нужна ли она, как ее строить), представления о самооэффективности и востребованности (Рикель, 2011). Среди качеств, которые могут быть отражены в когнитивном представлении человека о себе, как о профессионале, выделяют:

- Волевые качества: решительность, настойчивость, целеустремленность, самообладание и другие связанные достижением профессиональных целей;
- Интеллектуальные профессиональные характеристики, включая категории профессионального мышления и профессиональной интуиции, то есть способности и навыки в профессиональной сфере;
- Категории общей интеллектуальной деятельности, такие как ориентировка в ситуации, планирование, гибкость мышления, быстрота реакции, находчивость и чувство юмора, которые важны для работы;
- Характеристики опыта, включая знания, навыки и компетенции, накопленные в процессе профессиональной деятельности;
- Характеристики потребностей в профессиональном самосовершенствовании и самообразовании;
- Общие индивидуальные характеристики, включая состояние здоровья, динамику психических процессов, внешний облик, половую принадлежность (Рикель, 2011).

Эмоциональная составляющая профессиональной Я-концепции состоит из:

- Самооценки и профессиональной самооценки;
- Эмоциональной оценки собственной востребованности, самооэффективности;
- Ценностных ориентаций как личных, так и профессиональных (Тамарская и Новикова, 2023).

Позитивная Я-концепция может быть приобретена благодаря позитивной самооценке, самоуважению, самоценности и самопринятию (Arthur & Thorne, 1998), которые помогают человеку функционировать на более высоком уровне и оптимально использовать свой опыт обучения (Cowan & Hengstberger-Sims, 2006).

Поведенческий компонент профессиональной Я-концепции включает:

- Конкретные действия;
- Потенциальные и актуальные поведенческие реакции;
- Способы взаимодействия с другими людьми;
- Модель адаптивного поведения;
- Модель профессионального развития;
- Степень включенности в профессиональную деятельность (Джанерьян, 2005).

Можно выделить следующие важные особенности профессиональной Я-концепции:

1. Профессиональное развитие представляет собой непрерывный процесс реализации и «кристаллизации» профессиональной Я-концепции.
2. Развитие профессиональной Я-концепции может быть осознанным. В таком случае задачей человека становится достижение максимальной осознанности и ясности профессиональной Я-концепции с выраженным контролем над ним.
3. Социальное окружение и текущая профессиональная ситуация оказывают постоянное влияние на корректировку аспектов профессиональной Я-концепции.
4. Удовлетворенность работой зависит от того, насколько человек находит возможности для реализации своих интересов, способностей и личностных качеств в профессиональных ситуациях. То есть удовлетворенность зависит от согласованности внешней социальной ситуации и профессиональной Я-концепции (Рикель, 2011).

Таким образом профессиональная Я-концепция – это динамическая система образов себя в контексте профессии, система установок на себя и свою профессиональную деятельность, включающая в себя когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты, которая определяет стратегию жизни и профессиональной дея-

тельности человека, степень его успешности в карьере, удовлетворенность собой и результатами своей профессиональной деятельности.

Формирование профессиональной Я-концепции и зрелой профессиональной идентичности, как желаемого результата развития

Как уже было отмечено, профессиональная Я-концепция формируется в процессе социализации личности, начиная формироваться в раннем детстве, а самосознание видоизменяется на протяжении всей жизни. Шнейдер (2001) обобщает стадии развития профессиональной Я-концепции следующим образом:

1. Стадия пробуждения: во время этой стадии, которая протекает в детстве и ранней юности, формируются основные профессионально-релевантные способности, интересы и ценности.
2. Стадия исследования: в период юности и ранней взрослости происходит специализация профессиональных предпочтений, что выражается в принятии первого профессионального решения.
3. Стадия установления и консолидации происходит после завершения профессионального обучения и включает в себя фазы пробы (сразу после начала трудовой деятельности) и стабильности (фаза кристаллизации профессиональной Я-концепции).
4. Стадия сохранения связана с желанием сохранить достигнутый профессиональный статус.
5. Стадия пенсионерства: на этой стадии происходит выход из профессиональной жизни и анализ достигнутых результатов.

Еще одной довольно популярной концепцией, описывающей профессиональное развитие, является классификация этапов профессионального развития Климова (2005). В ней отражены основные фазы развития специалиста, которые, в отличие от предыдущей периодизации, не соотносятся с различными возрастными периодами, поскольку границы прохождения различных фаз определяются условиями жизни каждого отдельного человека. Так, периодизация этапов профессионального развития по данным Климова (2005) включает следующие этапы:

1. Фаза оптации – появляется потребность выбора или смены профессиональной деятельности;
2. Фаза адепта – характеризуется освоением профессиональной деятельности;
3. Фаза адаптации – на данном этапе личность принимает нормы коллектива, привыкает решать профессиональные задачи;
4. Фаза интернала – специалист уже обладает определенным опытом, который позволяет ему выполнять большинство профессиональных задач;
5. Фаза мастерства – на данном этапе профессионального развития в работе специалиста проявляются его индивидуальные характеристики, которые создают уникальный стиль выполнения работы;
6. Фаза авторитета – на данном этапе специалист становится известным в профессиональных кругах;
7. Фаза наставничества – на этом этапе специалист передает свои знания менее опытным сотрудникам.

Результатом развития Я-концепции профессионала должно стать формирование профессиональной идентичности, поскольку именно профессиональная идентичность характеризует зрелую Я-концепцию, способствующую профессиональному росту, развитию и профессиональной удовлетворенности. Идентичность – это ценностная ориентация, которая выражается в поведении. Профессиональная идентичность – это ценностная ориентация индивида на определенную профессию, выражающаяся в стремлении к данной профессиональной деятельности, желании самоутвердиться в ней (Wang & Yang, 2022). Профессиональная идентичность относится к восприятию людьми самих себя как профессионалов, основанному на их убеждениях и ценностях. Это определяет то, как они мыслят, ведут себя и взаимодействуют в соответствии с профессиональными и социальными нормами (Yu et al., 2022).

Профессиональная идентичность также рассматривается как позитивная оценка индивидом профессии, которой он занимается. Такая положительная оценка не только способствует увеличению внешней привлекательности выбранной профессии, но и позволяет преодолевать чувство отчужденности от профессии, помогает человеку внутренне объединить свои личные ценности и смыслы с ценностями и смыслами, которые он вкладывает в профессиональную деятельность (Tagawa, 2020). Профессиональная идентичность является относительно стабильным состоянием, которое формируется и изменяется в процессе психологического развития и социального взаимодействия. Она включает в себя осознание и конструирование конкретной профессиональной роли, а также оценку собственных способностей и прояснение профессиональных ценностей. Это означает, что профессиональная идентичность определяется не только выбором профессии, но и пониманием своих навыков, талантов и ценностей, связанных с этой профессией (Tagawa, 2020). Важно отметить, что профессиональная идентичность может быть положительной или отрицательной, в зависимости от того, насколько человек удовлетворен своей профессией и чувствует себя связанным с ней. Исследования показывают, что люди с высоким уровнем профессиональной идентичности чувствуют себя более уверенными и мотивированными, что способствует их успеху и удовлетворенности на работе (Tagawa, 2020).

Таким образом позитивная профессиональная идентичность человека – это принятие своей профессии и готовность следовать ее ценностям и нормам. Это готовность увидеть и воплотить себя в роли профессионала

(наборе ролей), а также понимание своего соответствия этим ролям. Позитивная идентичность позволяет вырабатывать целостное и последовательное поведение, направленное на реализацию своих способностей в профессии. Негативная идентичность проявляется в отрицании профессии, ее ценностей, норм профессионального сообщества. Выражается в ощущении несоответствия своих способностей и возможностей требованиям общества к тем ролям, которые предполагает профессия. Такая форма идентичности обычно заканчивается неудовлетворенностью собой и своими результатами, что часто ведет к смене профессии.

Профессиональная идентичность, по мнению Tagawa (2020), делится на четыре измерения, а именно на уровень центральности, уровень ценности, уровень солидарности и уровень самовыражения:

- Центральность – значимость места профессии в жизни человека.
- Аспект ценностей отражает оценку сотрудниками своей профессиональной ценности и привлекательности своей профессии.
- Уровень самовыражения содержит осведомленность личности о профессиональной принадлежности.
- Аспект солидарности подразумевает, что сотрудники ценят свою группу и стремятся к хорошим взаимоотношениям с коллегами.

Таким образом, развитие и поддержка профессиональной идентичности являются важными аспектами для обеспечения психического здоровья и благополучия на рабочем месте. Профессиональная идентичность может быть сформирована через осознание своих профессиональных ценностей, установление ясных профессиональных целей и постоянное развитие навыков и знаний в своей области. Также важно создание поддерживающей и вдохновляющей рабочей среды, где люди чувствуют себя ценными и признанными за свои достижения и вклад в работу (Tagawa, 2020).

Профессиональная Я-концепция, с точки зрения Рикель (2011), имеет важное значение для системы профессионального развития личности. Во-первых, она служит ориентиром и определяет направление профессионального роста. Когда у личности есть ясное представление о своих профессиональных целях, интересах и ценностях, она может принимать осознанные решения относительно образования, карьерных возможностей и специализации, что способствует эффективному и целенаправленному профессиональному развитию. Во-вторых, профессиональная Я-концепция способствует мотивации и удовлетворенности в профессиональной деятельности. По мнению Рикель (2011), различные типы отношений человека к его профессии отражаются в их целях, эмоциях и мыслях. Они могут быть потенциально конфликтными или актуально конфликтными. Актуальная конфликтность отношения к профессии проявляется в отсутствии однозначного отношения к профессии. Таким образом, каждый аспект профессиональной Я-концепции личности через деятельность одновременно реализует разные отношения к профессии. Осознанность и бесконфликтность Я-концепции помогает развиваться профессионально, а конфликтность, неосознанность тормозит развитие, что может также приводить к формированию профессиональных страхов.

Обсуждение результатов

По мнению Ермолаевой и Пряжникова (2017), деятельность психологов осложняется рядом специфических особенностей, которые выражаются в том, что к личности специалиста предъявляется множество требований. Профессиональные психологи должны обладать определенными качествами, которые влияют на результат их работы, особенно при консультировании людей в системе взаимодействия «человек – человек». Высокие требования, предъявляемые к личности профессионала, естественным образом вносят вклад в профессиональное развитие будущего специалиста, что отражается на его профессиональном самосознании.

Начинающие психологи, проходя различные этапы развития в профессиональной сфере, приобретают опыт через взаимодействие с клиентами и коллегами, исправляя ошибки и приобретая новые навыки на основе полученного опыта. Это позволяет начинающим специалистам определить свою профессиональную роль и понять взаимосвязь между своими действиями и результатами (Кагосян и Новикова, 2017). Поэтому для успешного профессионального развития начинающих психологов большое значение имеет жизненный опыт, полученный ими до начала вхождения в профессию. Важными для успешного развития в области психологии и становления позитивной профессиональной идентичности, по мнению Петровой и Паскевского (2019), являются также такие индивидуальные характеристики, как внешний вид, состояние здоровья, динамика психических процессов и характеристики самооценки и общей Я-концепции у начинающих специалистов. Следствием этих требований, по нашему мнению, может быть ранний пересмотр профессиональных намерений и кризис профессиональной идентичности, которые, по данным Божович (2018), начинаются у многих студентов психологов еще на первом курсе обучения, что приводит к профессиональной дезадаптации еще до начала профессиональной деятельности.

Зотова и Сулейманова (2015) исследовали отдельные особенности профессионального самосознания начинающих психологов. Исследователями было выявлено наличия специфических черт в поведенческом и когнитивном компоненте профессиональной Я-концепции студентов-психологов. Одной из особенностей когнитивного компонента является стремление начинающих психологов повышать свой профессиональный уровень через использование полученных умений и навыков в служении обществу. Также отмечается наличие акцента на взаимодействии и общении с коллегами как ключевыми элементами профессиональной деятельности у начинающих специалистов в

области психологии. Для студентов-психологов важны удовлетворенность ростом профессионального потенциала, членство в профессиональном сообществе, восприятие другими и собственное самоощущение. По мнению Рикель (2011), аспект поведенческой составляющей профессиональной самоидентификации включает в себя развитие личностных черт, связанных с волей и исполнительностью. Исследования показывают, что у студентов-психологов отмечается низкий уровень упорства, способности фокусироваться на задаче и саморегуляции, что приводит к затруднениям в применении усилий для завершения начатого дела, отвлеченности, недостаточной способности управлять временем, но при этом высокой адаптивностью к изменяющимся обстоятельствам (Зотова и Сулейманова, 2015).

Фельдман (2016) подошла к изучению профессионального самосознания и его развития в ходе профессионального становления с другой стороны. Если большинство исследователей, пытаясь выделить особенности профессиональной Я-концепции начинающих психологов, сравнивали выделенные черты с особенностями профессионального самосознания начинающих специалистов других профессий, Фельдман сравнивала их с теми же категориями особенностей у опытных психологов. Так, автор выявила, что у начинающих психологов более высокая планка профессионального эталона. Настоящему психологу начинающие специалисты приписывают следующие качества: всегда готов оказать профессиональную помощь; у него нет никаких барьеров во взаимодействии с клиентом; относится доброжелательно и с пониманием к каждому клиенту; постоянно развивается в профессиональной сфере; ставит работу и рабочие интересы на первое место. Поскольку в своем профессиональном развитии начинающие психологи стремятся приблизиться к субъективному эталону хорошего специалиста, о Я-концепции начинающих психологов можно сделать следующие выводы. Специалисты, относящиеся к данной категории, более ориентированы на профессиональное самопознание и самосовершенствование. Имея постоянное стремление к самопознанию в роли психолога, они активно развивают свои навыки, знания и личностные качества, которых, по их мнению, не хватает для успешной деятельности в данной области. Они часто задают себе вопрос, смогут ли они стать выдающимися специалистами в будущем и сделали ли они правильный выбор, решившись на эту профессию. Фельдман (2016) также отмечает, что начинающие психологи менее позитивно смотрят на мир в отличие от более опытных коллег, которые видят мир вокруг безопасным и добрым. Это может объясняться нестабильным положением в обществе молодых специалистов. В силу того, что, как отмечено Фельдман (2016), молодые специалисты меньше ценят себя как профессионалов, испытывают большую неуверенность в собственных силах и характеризуются большим фатализмом, они могут считать, что за достижение ими определенного уровня в профессии необходимо бороться. Это свидетельствует о том, что у начинающих психологов присутствует более благоприятное отношение к собственной профессиональной деятельности, нежели у психологов с опытом работы. Их общее чувство себя в качестве профессионала, либо положительное, либо отрицательное, выражено более ярко, чем у специалистов с более длительным стажем. Они также более не уверены в себе, что отражается в ощущениях собственной ненужности, бесполезности, апатии в коллективе. Большинство из них испытывает низкое доверие к собственным профессиональным способностям, однако они считают себя ответственными сотрудниками и уверены, что их личные качества помогут преодолеть все проблемы.

Как нами было отмечено, сложности в процессе становления профессиональной Я-концепции начинающих специалистов, могут выражаться в страхах относительно их деятельности. Так, в результате анализа литературы по проблеме нами были выделены определенные категории нарушений профессиональной Я-концепции. По нашему мнению, данные категории нарушений могут приводить к возникновению сопутствующих страхов у начинающих специалистов. Соотношение проблем и нарушений Я-концепции и соответствующих им страхов представлено в таблице 1.

Таблица 1

Соотношение проблем и нарушений Я-концепции и соответствующих им страхов

Профессиональный страх	Категория нарушения профессиональной Я-концепции
Страх не помочь (страх ошибки)	Непонимание профессии и своей зоны ответственности, неуверенность в себе, низкая самооценка, завышенные требования к эталонному специалисту
Страх помочь неправильно (тревога некомпетентности)	Непонимание профессии и своей зоны ответственности, неуверенность в себе, низкая самооценка
Страх нарушения норм морали: раскрыть конфиденциальную информацию	Низкая самооценка, неумение управлять эмоциями, слабый волевой контроль в профессиональной сфере
Страх сорваться на клиента эмоционально	Низкая самооценка, неумение управлять эмоциями, слабый волевой контроль в профессиональной сфере, фатализм

Окончание таблицы 1

Профессиональный страх	Категория нарушения профессиональной Я-концепции
Страх изменений, тревога неопределенности (начало карьеры, где брать клиента, как стать востребованным)	Низкая самооценка, завышенные стандарты к эталонному специалисту, фатализм
Страх непризнания, обесценивания профессиональных и личных качеств и достижений, осуждения, презрения, унижения, критики, общественного мнения при консультировании	Низкая самооценка, завышенные стандарты к эталонному специалисту
Страх непризнания, обесценивания профессиональных и личных качеств и достижений, осуждения, презрения, унижения, критики, общественного мнения при консультировании	Низкая самооценка, завышенные стандарты к эталонному специалисту
Страх самораскрытия и предъявления себя, самоутверждения, высказывания своего мнения, чувств, потребностей, требований	Низкая самооценка, завышенные стандарты к эталонному специалисту
Страх отвержения, отказа, потери	Низкая самооценка, неспособность работать самостоятельно
Страх просить деньги за работу, назначать цену	Низкая самооценка, завышенные стандарты к эталонному специалисту
Страх разочарования в профессии, в людях, потерять интерес к клиенту	Завышенные стандарты к эталонному специалисту

Заключение. Таким образом, в результате проведенного анализа литературы по проблеме исследования, мы приходим к выводу о том, что профессиональное самосознание начинающих психологов отличается определенными особенностями. Такие отличительные черты профессиональной Я-концепции могут быть объяснены спецификой психологической работы, которая предъявляет достаточно высокие требования к личности специалиста. Среди основным особенностей профессионального самосознания начинающих психологов мы можем выделить низкую оценку себя как профессионала, сопровождающуюся представлением о себе как о личности, обладающей всеми профессионально важными качествами. Также можно отметить завышенные стандарты к «настоящему» психологу, стремление профессионально расти и развиваться, фатализм и некоторый пессимизм. Некоторые особенности профессиональной Я-концепции молодых психологов могут приводить к развитию следующих профессиональных страхов: страх не помочь или помочь неправильно, страх нарушить нормы морали, страх сорваться на клиенте, страх остаться непризнанным, страх раскрыть себя, страх назначить цену за работу, страх изменений.

Список литературы

- Баженова, А. Н. (2003). Профессиональная деформация личности психолога. *Интеграция образования*, 2, 145–150.
- Баляев, С. И., и Рябова, К. Н. (2016). Готовность студентов-психологов к действиям в экстремальных ситуациях. В *Категория «социального» в современной педагогике и психологии: материалы 4-й всероссийской научно-практической конференции (заочной) с международным участием* (С. 443–446). Издательство «Зебра».
- Бодров, В. А. (2007). Удовлетворенность работой как субъективный показатель профессиональной пригодности. *Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики*, 3 (40), 24–26.
- Божович, Е. Д. (2018). Прогнозирование студентами-психологами вида предстоящей профессиональной деятельности. В Л. М. Митина (ред.) *Личностно-профессиональное и карьерное развитие: актуальные исследования и форсайт-проекты* (С. 26–29). Издательство «Перо».
- Валенцова, А. В. (2019). Актуальные психологические проблемы профессионального становления специалистов экстремального профиля. В *Экстремальная психология в экстремальном мире: Материалы I Международного молодежного научного форума* (С. 40–42). МГППУ.
- Гасанова, П. Г., и Мугадова, С. Т. (2015). Я-концепция как фактор профессиональной успешности личности. *Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки*, 4 (33), 6–10.
- Джанерьян, С. Т. (2005). Поведенческие компоненты профессиональной Я-концепции. *Научная мысль Кавказа*, S2, 23–32.
- Джанерьян, С. Т. (2007). Функции и поведенческие компоненты типов профессиональной Я-концепции. В *Проблемы регионального управления, экономики, права и инновационных процессов в образовании* (С. 160–165). Таганрогский институт управления и экономики.

- Ермолаева, М. В., и Пряжников, Н. С. (2017). Профессиональные страхи в психологии и педагогике в представлениях студентов. *Мир психологии*, 2 (90), 206–218.
- Зотова, Л. Э., и Сулейманова, С. С. (2015). Профессиональная Я-концепция студентов-психологов на этапе обучения в вузе. В *Образование: традиции и инновации: Материалы VIII международной научно-практической конференции* (С. 197–200). Издательство WORLD PRESS.
- Кагосян, Ю. Ю., и Новикова, С. С. (2017). Формирование профессиональной идентичности начинающего психолога. В *Дружининские чтения* (С. 134–136). Сочинский государственный университет.
- Климов, Е. А. (2005). *Введение в психологию профессионального самоопределения*. Академия.
- Митина, Л. М. (2018). Профессиональная эволюция и карьерный рост современного человека: системный личностно-развивающий подход. В *Сборник статей «Личностно-профессиональное и карьерное развитие: актуальные исследования и форсайт-проекты»* (С. 51–52). Издательство «Перо».
- Петрова, Е. Г., и Паскевский, В. Е. (2019). Теоретические основы изучения профессиональной Я-концепции студентов-психологов. В *Актуальные проблемы профилактики аддиктивного поведения: Материалы II-й Региональной научно-практической конференции* (С. 180–188). РГЭУ РИНХ.
- Реан, А. А. (2002). *Психология человека от рождения до смерти*. ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК.
- Рикель, А. (2011). Профессиональная Я-концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности. Часть 1. *Психологические исследования*, 4(16), 1–14.
- Тамарская, Н. В., и Новикова, И. С. (2023). Ценностно-смысловая профессиональная Я-концепция студентов педагогического университета: структурно-содержательный аспект. *Ярославский педагогический вестник*, 4(133), 54–62.
- Фельдман, И. Л. (2016). Особенности Я-концепции педагогов-психологов. *Акмеология*, 4 (60), 168–173.
- Шнейдер, Л. Б. (2001). *Профессиональная идентичность: монография*. МОСУ.
- Янченко, И. В. (2013). Положительная профессиональная Я-концепция как фактор успеха в будущей карьере выпускника вуза. В *Проблемы и перспективы развития образования: Материалы III Международной научной конференции* (С. 129–132). Меркурий.
- Arthur, D., & Thorne, S. (1998). Professional self-concept of nurses: a comparative study of four strata of nursing students in a Canadian university. *Nurse education today*, 18(5), 380–388. [https://doi.org/10.1016/0021-8634\(92\)80007-f](https://doi.org/10.1016/0021-8634(92)80007-f)
- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: a longitudinal survey. *International journal of nursing studies*, 43(1), 59–70. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.03.004>
- Cowin, L. S., Johnson, M., Craven, R. G., & Marsh, H. W. (2008). Causal modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurses. *International journal of nursing studies*, 45(10), 1449–1459. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.009>
- Jahanbin, I. Badiyepayma, Z. Ghodsin F. (2012). The impact of teaching professional selfconcept on clinical performance perception in nursing students. *Life Science Journal*, 9(4), 653–659.
- Mlinar, S., Tusak, M., & Karpljuk, D. (2009). Self-concept in intensive care nurses and control group women. *Nursing ethics*, 16(3), 328–339. <https://doi.org/10.1177/0969733009102696>
- Schäfer, S., Wentura, D., Singh, T., & Frings, C. (2023). The Functional Self. *Experimental psychology*, 70(2), 81–95. <https://doi.org/10.1027/1618-3169/a000582>
- Super, D. E. (1985). Self-realization through the Work and Leisure Roles. *Educational and vocational guidance*, 43, 1–7.
- Tagawa M. (2020). Scales to evaluate developmental stage and professional identity formation in medical students, residents, and experienced doctors. *BMC medical education*, 20(1), 40. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-1942-y>
- Wang, Y., & Yang, D. (2022). Analysis of the Impact Mechanism of Occupational Identity on Occupational Well-Being Based on Big Data. *Computational and mathematical methods in medicine*, 2022, 4870296. <https://doi.org/10.1155/2022/4870296>
- Yu, C., Liu, Q., Wang, W., Xie, A., & Liu, J. (2022). Professional Identity of 0.24 Million Medical Students in China Before and During the COVID-19 Pandemic: Three Waves of National Cross-Sectional Studies. *Frontiers in public health*, 10, 868914. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.868914>

References

- Arthur, D., & Thorne, S. (1998). Professional self-concept of nurses: a comparative study of four strata of nursing students in a Canadian university. *Nurse education today*, 18(5), 380–388. [https://doi.org/10.1016/0021-8634\(92\)80007-f](https://doi.org/10.1016/0021-8634(92)80007-f)
- Bazhenova, A. N. (2003). Professional deformation of psychologist's personality. *Integration of Education*, 2, 145–150. (In Russ.)
- Balyaev, S. I., & Ryabova, K. N. (2016). Readiness of psychology students to act in extreme situations. In *The category of "social" in modern pedagogy and psychology: materials of the 4th All-Russian scientific-practical conference (extramural) with international participation* (P. 443–446). Zebra Publishing House. (In Russ.)
- Bodrov, V. A. (2007). Job satisfaction as a subjective indicator of professional suitability. *Human Factor: Problems of Psychology and Ergonomics*, 3 (40), 24–26. (In Russ.)

- Bozhovich, E. D. (2018). Predicting by psychology students the type of upcoming professional activity. In L. M. Mitina (Ed.) *Personal-professional and career development: current research and foresight projects* (pp. 26–29). Pero Publishing House. (In Russ.)
- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: a longitudinal survey. *International journal of nursing studies*, 43(1), 59–70. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.03.004>
- Cowin, L. S., Johnson, M., Craven, R. G., & Marsh, H. W. (2008). Causal modeling of self-concept, job satisfaction, and retention of nurses. *International journal of nursing studies*, 45(10), 1449–1459. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.009>
- Ermolaeva, M. V., & Pryazhnikov, N. S. (2017). Professional fears in psychology and pedagogy in students' perceptions. *World of Psychology*, 2 (90), 206–218. (In Russ.)
- Feldman, I. L. (2016). Features of self-concept of educational psychologists. *Acmeology*, 4 (60), 168–173. (In Russ.)
- Jahanbin, I. Badiyepyma, Z. Ghodsbin F. (2012). The impact of teaching professional selfconcept on clinical performance perception in nursing students. *Life Science Journal*, 9(4), 653–659.
- Janerian, S. T. (2005). Behavioral components of professional self-concept. *Scientific Thought of the Caucasus*, S2, 23–32. (In Russ.)
- Janerian, S. T. (2007). Functions and behavioral components of types of professional self-concept. In *Problems of regional management, economics, law and innovation processes in education* (P. 160–165). Taganrog Institute of Management and Economics. (In Russ.)
- Hasanova, P. G., & Mugadova, S. T. (2015). Self-concept as a factor of professional success of personality. *Izvestiya Dagestanogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universitet. Psychological and pedagogical sciences*, 4 (33), 6–10. (In Russ.)
- Kagosian, Y. Y., & Novikova, S. S. (2017). Formation of professional identity of a novice psychologist. In *Druzhininsky readings* (pp. 134–136). Sochi State University. (In Russ.)
- Klimov, E. A. (2005). *Introduction to the psychology of professional self-determination*. Academy. (In Russ.)
- Mlinar, S., Tusak, M., & Karpljuk, D. (2009). Self-concept in intensive care nurses and control group women. *Nursing ethics*, 16(3), 328–339. <https://doi.org/10.1177/0969733009102696>
- Mitina, L. M. (2018). Professional evolution and career development of a modern person: a systemic personal-developmental approach. In *Collection of articles "Personal-professional and career development: current research and foresight projects"* (pp. 51–52). Pero Publishing House. (In Russ.)
- Petrova, E. G., & Paskevsky, V. E. (2019). Theoretical foundations of the study of professional self-concept of psychology students. In *Actual problems of prevention of addictive behavior: Proceedings of the II-th Regional Scientific and Practical Conference* (P. 180–188). RSREU RINH. (In Russ.)
- Rean, A. A. (2002). *Human psychology from birth to death*. PRIME-EUROZNAK. (In Russ.)
- Rickel, A. (2011). Professional self-concept and professional identity in the structure of personal self-awareness. Part 1. *Psychological Research*, 4(16), 1–14. (In Russ.)
- Schäfer, S., Wentura, D., Singh, T., & Frings, C. (2023). The Functional Self. *Experimental psychology*, 70(2), 81–95. <https://doi.org/10.1027/1618-3169/a000582>
- Super, D. E. (1985). Self-realization through the Work and Leisure Roles. *Educational and vocational guidance*, 43, 1–7.
- Shneider, L. B. (2001). *Professional identity: a monograph*. MOSU. (In Russ.)
- Tamarskaya, N. V., & Novikova, I. S. (2023). Value-semantic professional self-concept of students of pedagogical university: structural and content aspect. *Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 4(133), 54–62. (In Russ.)
- Tagawa M. (2020). Scales to evaluate developmental stage and professional identity formation in medical students, residents, and experienced doctors. *BMC medical education*, 20(1), 40. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-1942-y>
- Valentsova, A. V. (2019). Actual psychological problems of professional formation of specialists of extreme profile. In *Extreme psychology in an extreme world: Proceedings of the I International youth scientific forum* (P. 40–42). MGPPU. (In Russ.)
- Wang, Y., & Yang, D. (2022). Analysis of the Impact Mechanism of Occupational Identity on Occupational Well-Being Based on Big Data. *Computational and mathematical methods in medicine*, 2022, 4870296. <https://doi.org/10.1155/2022/4870296>
- Yu, C., Liu, Q., Wang, W., Xie, A., & Liu, J. (2022). Professional Identity of 0.24 Million Medical Students in China Before and During the COVID-19 Pandemic: Three Waves of National Cross-Sectional Studies. *Frontiers in public health*, 10, 868914. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.868914>
- Yanchenko, I. V. (2013). Positive professional self-concept as a factor of success in the future career of a university graduate. In *Problems and prospects of education development: Proceedings of the III International Scientific Conference* (P. 129–132). Mercury. (In Russ.)
- Zotova, L. E., & Suleymanova, S. S. (2015). Professional self-concept of psychology students at the stage of training in higher education. In *Education: traditions and innovations: Proceedings of the VIII international scientific-practical conference* (pp. 197–200). WORLD PRESS Publishing House. (In Russ.)

Об авторах:

Дина Владимировна Филиппова, старший преподаватель кафедры «Психофизиология и клиническая психология» факультета «Психология, педагогика и дефектология», Донской государственной технической университет (Российская Федерация, 344000, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1), [ORCID](#), dinavolodenko@yandex.ru

Дмитрий Сергеевич Занин, доцент кафедры социальной психологии Московского института психоанализа, кандидат педагогических наук, (Российская Федерация, 121170, г. Москва, Кутузовский просп., 34, стр. 14), [ORCID](#), zanin_dm@yandex.ru

Светлана Александровна Ященко, руководитель психологического центра «Свет Маяка» (Российская Федерация, 344000, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 103), [ORCID](#), sm000111@mail.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest: the authors do not have any conflict of interest.

About the Authors:

Dina Vladimirovna Filippova, Senior Lecturer, “Psychophysiology and Clinical Psychology” Department, Faculty of “Psychology, Pedagogy and Defectology”, Don State Technical University (1, Gagarin Sq., Rostov-on-Don, 344003, Russian Federation), [ORCID](#), dinavolodenko@yandex.ru

Dmitry Sergeyevich Zanin, Associate Professor, Social Psychology Department, Moscow Institute of Psychoanalysis, PhD (34, p. 14, Kutuzovsky Prospekt, 121170, Moscow, Russian Federation), [ORCID](#), zanin_dm@yandex.ru

Svetlana Aleksandrovna Yashchenko, Head of the psychological center “Light of Mayak” (103, Bolshaya Sadovaya St., 344000, Rostov-on-Don, Russian Federation), [ORCID](#), sm000111@mail.ru

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The authors have read and approved the final manuscript.

Поступила в редакцию / Received 05.05.2024

Поступила после рецензирования / Revised 29.06.2024

Принята к публикации / Accepted 30.06.2024