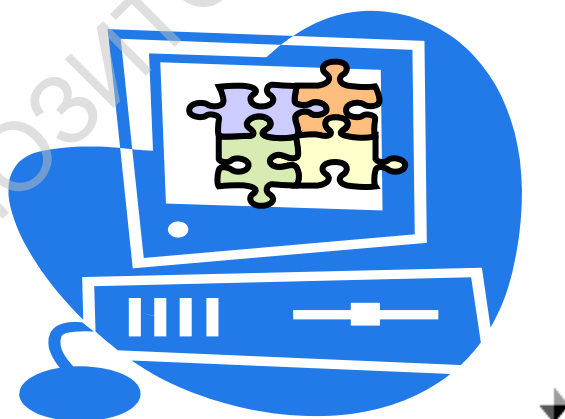


**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МУРМАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «МГУ»)  
РОССИЙСКОЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЩЕСТВО (РПО)  
МУРМАНСКОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ**



**«АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ  
В ОБРАЗОВАНИИ»**

**Сборник научных статей межвузовского регионального  
научно-практического семинара  
с международным участием  
23-24 марта 2015 г.**



**МУРМАНСК  
2015**

УДК 159.9:37.01(082)  
ББК 88.69я43  
А43

Печатается по решению Совета по научно-исследовательской работе и редакционно-издательской деятельности Мурманского государственного гуманитарного университета

Рекомендовано к печати кафедрой психологии МГГУ (протокол № 10 от 25.06.2015 г.)

**Редколлегия:** **И.А. Синкевич**, кандидат пед. наук, доцент, зав. кафедрой психологии (МГГУ) (отв. ред.);  
**Т.Д. Барышева**, магистр, старший преподаватель кафедры психологии (МГГУ).

**Рецензенты:** **А.В. Прялухина**, доктор психол. наук, доцент, зав. кафедрой социальной работы, психологии и социального права Российского государственного социального университета (Мурманский филиал РГСУ);  
**Е.Г. Трудкова**, кандидат пед. наук, доцент кафедры искусств, сервиса и туризма, ответв. по учебной работе факультета ИС МГГУ

#### **Коллектив авторов**

**Актуальные проблемы психологии в образовании:** материалы межрегионального научно-практического семинара с международным участием 23-24 марта 2015 года / отв. ред. И.А. Синкевич. Мурманск: МГГУ, 2015. 168 с.

В сборнике научных статей рассматриваются различные подходы и авторские позиции по темам исследования семинара. относительно психологического обеспечения внедрения ФГОС в образовательный процесс, исследуются особенности социокультурного развития личности в образовательном пространстве, раскрывается различные стороны профессиональной деятельности психолога и педагога, анализируются проблемы психологии организационно-управленческой деятельности. Кроме того представлены исследования проблем психологии художественного творчества в системе комплексных исследований; психологических проблем развития детей в условиях Кольского Заполярья; проблем современной семьи; исследования психологической безопасности участников образовательного процесса.

Предложенные материалы могут заинтересовать специалистов в области теоретической и практической психологии, педагогики, социологии, философии образования и др.

*Печатается в авторской редакции.*

ISBN  
ISBN

© Коллектив авторов, 2015  
© Оформление. ФГБОУ ВПО «Мурманский  
государственный гуманитарный университет», 2015

*О.И. Деревянко*  
*УО «Белорусский государственный педагогический*  
*университет им. Максима Танка»*  
*г. Минск, Республика Беларусь*

## **РОЛЕВОЙ КОНФЛИКТ РУКОВОДИТЕЛЯ-ПЕДАГОГА: ПОЗИТИВНЫЙ И НЕГАТИВНЫЙ АСПЕКТЫ**

*Аннотация.* Целью статьи является описание позитивных и негативных аспектов проявления ролевого конфликта в управленческой деятельности руководителя-педагога. Приведены эмпирические данные актуального состояния ролевого конфликта руководителя образовательной профессиональной среды.

*Ключевые слова:* внутриличностный конфликт, ролевой конфликт, психологическое благополучие, жизнестойкость, мотивационный потенциал профессиональной деятельности.

*O. I. Derevyanko*  
*«Belarusian State Pedagogical University named after Maxim Tank»*  
*Minsk, Republic of Belarus*

## **ROLE CONFLICT OF HEAD-TEACHER: POSITIVE AND NEGATIVE ASPECTS**

*Annotation.* The aim of the article is a description of the positive and negative aspects of role conflict in management of the head-teacher. The articles shows the empirical evidence of the current status of role conflict, head of the educational professional environment.

*Keywords:* intrapersonal conflict, role conflict, and psychological wellbeing, resilience, motivation potential of professional activity.

Актуальность обращения к проблеме ролевого конфликта в настоящее время определена условиями переходного периода современного общества. Мы имеем возможность наблюдать интенсивные изменения во всех сферах жизнедеятельности личности. Идет перестройка стереотипов исполнения профессиональной деятельности и совершенствование системы управления. Специальные требования предъявляются к сферам, которые имеют социальную значимость для общества.

В данном контексте особое внимание заслуживает совершенствование системы управления в сфере образования, так как именно система создания, передачи и использования новых знаний, способна обеспечить необходимый уровень национальной конкурентоспособности. В связи с этим нормативно-правовой базой образовательного стандарта определяются требования к личностно-профессиональным качествам современного руководителя-

педагога, которые обусловлены полифункциональностью его деятельности, а также усложнением и возрастанием противоречивости системы сложившихся социальных ролей личности. Следует отметить, что деятельность руководителя-педагога реализуется через построение особых отношений с другими людьми. Широкий ролевой диапазон создает ситуацию высокой эмоциональной напряженности в управленческой деятельности, которая объясняется наличием большого числа стрессогенных факторов. Это и повышенная ответственность, и разнообразие рабочих перегрузок, высокий динамизм, ограниченность времени, сложность возникающих педагогических ситуаций, необходимость осуществления частых и интенсивных контактов, взаимодействие с различными социальными группами.

Особую специфику деятельности руководителя-педагога придает и то, что в структуре управленческой деятельности организаций оперативного уровня он является и субъектом, и объектом управления. Как субъект управленческой деятельности, руководитель ставит цели перед исполнителями, доводит до них необходимую информацию, контролирует процесс их исполнительской деятельности, корректирует и оценивает полученный результат. В то же время как объект управления, руководитель имеет определенную личностную мотивацию, свое понимание и оценку поставленных перед ним задач, проявляет избирательное отношение к субъектам управленческой деятельности, что в значительной степени влияет на результат его деятельности и общую эффективность достижения цели в системе управления. В результате возникают проблемы, вызванные диссонансом в совмещении профессиональной и управленческой ролей, асинхронностью уровней развития разных аспектов роли: профессионал-педагог-руководитель. Несомненно, обозначенные условия создают предпосылки к развитию *ролевого конфликта* (РК) руководителя-педагога, под которым понимается состояние психологического конфликта, развивающееся в ходе выполнения социальной роли в условиях противоречивых или частично несовместимых требований, ожиданий к ролевому исполнителю<sup>1</sup>.

И здесь важно определить, какую психологическую нагрузку несет РК на личностные и профессиональные качества руководителя-педагога. Исследователями отмечается, что в ситуации определенной модели поведения, характерной для профессиональной деятельности проявляются противоречия между личностными образованиями, внешними деятельностными и социальными факторами. Противоречия способны выступать либо в качестве стимулов развития личности, либо в качестве разрушительной силы для формирования тех ее черт и качеств, которые наиболее адекватны конкретным формам поведения и деятельности<sup>2</sup>. Наиболее важным становится вопрос о комплексе мероприятий, который следует направить либо на разрешение ролевого конфликта, либо на

---

<sup>1</sup> Ерина С.И. Ролевой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя. – Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 2000. – 107с.

<sup>2</sup> Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.

оптимизацию выраженности ролевого конфликта. Основная цель этих мероприятий видится в том, чтобы дать возможность личности самостоятельно преодолеть сложившуюся ситуацию, что несомненно будет способствовать развитию личностно-профессиональных качеств.

Итак, ролевой конфликт, являясь разновидностью внутриличностного конфликта, принято рассматривать как психологическое состояние, возникающее в результате противоречий внутреннего мира личности. В теории о роли предметной деятельности в становлении личности А.Н. Леонтьев указал на содержание и сущность внутриличностного конфликта, которые обусловлены характером структуры самой личности. Эта структура, в свою очередь, детерминирована объективно противоречивыми отношениями, в которые вступает человек. Одна из важнейших характеристик внутренней структуры личности состоит в том, что любой человек имеет полимотивированную структуру, что и образует внутриличностный конфликт<sup>3</sup>.

Психологические механизмы действия внутриличностного конфликта, как правило скрыты, и не подлежат прямому изучению. Но они обладают регулирующей силой, которая неизменно оказывает влияние на поведение личности. С одной стороны, включение личности в деятельность, установка на реализацию ее целей и задач обуславливают стремление субъекта деятельности адаптировать содержание и способы обеспечения трудового процесса к тем функциональным возможностям, которые определяются структурой личности конкретного человека<sup>4</sup>. Несомненно, это будет способствовать конструктивному разрешению внутриличностного конфликта, что и является одним из механизмов гармонизации личностного развития.

В.М. Афонькова и Л.И. Божович отмечают, что внутриличностный конфликт усложняет психическую жизнь личности и способствует ее переходу на новые уровни функционирования. По мнению А.Н. Леонтьева, позитивно разрешенный внутриличностный конфликт закаляет характер, формирует решительность, устойчивость поведения, независимость от случайных обстоятельств, способствует становлению стабильной направленности личности. В.С. Мерлин считал, что внутриличностный конфликт играет существенную роль в формировании новых черт характера и в коренной перестройке личности.

Внутриличностный конфликт может способствовать формированию адекватной самооценки, что в свою очередь помогает самопознанию и самореализации личности<sup>5</sup>. С другой стороны, личность, находясь долгое время под воздействием внутриличностного конфликта, испытывает состояние высокой психической напряженности. Если личность не может найти выход из этого состояния, возникают негативные проявления:

---

<sup>3</sup> Курбатов В.И. Конфликтология. Изд. 3-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2009. – 445с.

<sup>4</sup> Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. Психология личности в конфликте: уч. пособие. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.

<sup>5</sup> Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – 3-е изд. – СПб.: Питер: Питер Пресс, 2008. – 490 с.

психическая и физиологическая дезорганизация личности; снижение активности и эффективности деятельности; состояние психической подавленности; тревожность, зависимость человека от других людей и обстоятельств; появление агрессии или наоборот покорности в поведении; появление неуверенности в своих силах; разрушение смыслообразующих жизненных ценностей<sup>6</sup>. Это способно приводить к самоусилению внутриличностного конфликта. В этом случае отрицательные последствия будут касаться уже не только состояния самой личности, ее внутренней структуры, но и ее взаимодействия с другими людьми в группе. Деструкция существующих межличностных отношений будет проявляться в неожиданном обособлении личности в группе, в повышенной чувствительности к критике, в неадекватной реакции на поведение других людей.

Относительно РК в управленческой деятельности следует отметить, что он имеет свое содержание, отражающееся прежде всего в характере лежащего в основе конфликта противоречия, и свою специфику в реальной жизненной ситуации. Как показывают современные исследования, оптимальный уровень РК позволяет руководителю в полном объеме актуализировать свой внутренний потенциал, стать более гибким и восприимчивым к различным мнениям, позволяет быть успешным в профессиональной деятельности благодаря креативному поведению, которое влияет на разрешение РК через создание нового непротиворечивого образа социальных ожиданий и способствует адаптации руководителя в профессиональной среде.

Отмечена интенсификация РК в управленческой деятельности, что выражается в увеличении численности руководителей с высоким уровнем РК<sup>7</sup>. Установлено, что высокая степень выраженности РК приводит к повышенным нервно-психическим затратам и субъективным трудностям при реализации профессиональной роли руководителя, что влияет на успешность деятельности руководителя. Исходя из этого, исследователи утверждают, что РК необходимо рассматривать как стрессовый фактор в управленческой деятельности<sup>8</sup>.

Мы предполагаем, что высокая степень выраженности РК оказывает негативное воздействие на профессиональную социализацию специалиста, которое формирует ролевую девиацию. При определенных условиях это приводит к утрате профессиональной идентичности и порождению феномена профессионального маргинализма. Его признаками является снижение качества и эффективности профессиональной деятельности, ориентация специалиста при выполнении трудовых функций на личные, а не на

---

<sup>6</sup> Курбатов В.И. Конфликтология: изд. 3-е. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 445с.

<sup>7</sup> Деревянко О.И. Состояние современных исследований по проблеме ролевого конфликта в управленческой деятельности // Актуальные вопросы современной науки: сб. науч. работ / Белорус. гос. пед. ун-т им. М. Танка; редкол. В.В. Бущик (отв. ред.), Д.И. Наумов, А.Ф. Ратько. – Минск: - БГПУ, 2012.- 200с. – С. 115-119.

<sup>8</sup> Ерина С.И. Ролевой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя: учеб. пособие. – Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 2000. – 107с.

социальные ценности профессии, наблюдается формальная причастность к профессии при внутреннем непринятии профессиональных норм и ценностей<sup>9</sup>. Подтверждение этого факта позволит говорить о РК не только как о стрессогенном факторе в управленческой деятельности, но и как о деформирующем факторе профессиональной идентичности руководителя.

Фактологический материал, собранный в рамках эмпирического исследования специфики РК руководителя в разных профессиональных средах, позволил нам выявить и описать особенности проявления РК у руководителей в образовательной профессиональной среде.

В результате проведения эмпирического исследования достоверно установлено, что руководители сферы образования находятся в состоянии РК: 31% руководителей-педагогов имеют высокую степень выраженности, 65% среднюю степень (с тенденцией к высокой) и только 3% имеют низкую степень выраженности РК. Следует отметить, что наибольшую напряженность вызывают противоречия между сложившимися условиями и соблюдением ролевых требований руководителя, а также противоречия вызванные рассогласованиями в множественном ролевом диапазоне руководителя, что и определяет тип РК (внутриролевой и межролевой). То есть, руководитель-педагог является одновременно носителем таких ролей, которые предъявляют к нему несовместимые или труднодостижимые ожидания. В то же время руководитель-педагог воспринимает себя в ситуации, когда различные люди или группы по-разному представляют себе обязанности, которые должен исполнять руководитель, согласно должностному функционалу.

Условиями, усиливающими тенденцию выраженности РК руководителя-педагога, выступает совокупность специфических стрессогенов профессиональной среды. Следствием выраженности стрессогенных факторов являются проблемы асинхронного развития в структуре личности профессиональной и управленческой ролей. В образовательной профессиональной среде такими стрессогенными факторами являются: «стресс рабочих перегрузок» ( $r=0,469$ ;  $p=0,01$ ); «конфликтность коммуникаций» ( $r=0,314$ ;  $p=0,01$ ); «стресс «вертикальных» коммуникаций» ( $r=0,290$ ;  $p=0,03$ ). Следовательно, образовательная профессиональная среда отличается высокой стрессогенностью организационных коммуникаций и психологической напряженностью в коммуникациях по вертикали. Это можно объяснить тем, что его деятельность полифункциональна и предполагает большое количество социальных контактов как в самой образовательной среде, так и за ее пределами, а также высокой эмоциональной вовлеченностью в них.

Особенности профессиональной среды, в которой осуществляется деятельность руководителя-педагога, правомерно рассматривать в контексте определенного типа организационной культуры, так как ее условия выступают в качестве факторов внутренней среды организации, которые влияют на формирование и развитие организационной культуры.

---

<sup>9</sup> Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 347 с.

Существующий на данный момент тип организационной культуры в сфере образования показал наличие определенной сбалансированности признаков разных культур с преобладанием клановой.

Организацию с данным типом культуры можно представить как целостную структуру с разделяемыми всеми сотрудниками ценностями и целями, где объединяющим фактором являются формальные правила и официальная политика, где организация придает особое значение высокой степени сплоченности коллектива. Основная деятельность в организации направлена на потребителя образовательных услуг, т.е. ориентирована на внешнее окружение. Основные базисные допущения в клановой культуре состоят в том, что эффективность взаимодействия с внешним окружением напрямую взаимосвязаны с уровнем квалификации своих работников, тем самым создаются благоприятные условия труда, что способствует формированию преданности делу и организации.

Оправдано было предположить, что существующая благоприятная атмосфера сотрудничества в образовательной профессиональной среде должна способствовать поддержанию баланса между ролевой социализацией и ролевой самореализацией, и тем самым обеспечивать оптимальную степень выраженности РК. Однако, как показывают полученные данные, именно в образовательной профессиональной среде степень выраженности РК имеет более высокие показатели, в отличие, например, от медицинской профессиональной среды. Эффективность деятельности руководителя снижается за счет нарушений коммуникационных процессов в организации, что приводит к конфликтности делового общения. Как следствие, наблюдается ролевой дисбаланс, который и интенсифицирует РК.

Анализ взаимосвязи РК и компонентами личностного потенциала руководителя-педагога позволил выявить значимые дифференцированные связи, которые свидетельствуют о негативном влиянии РК на актуализацию личностного потенциала руководителя-педагога. В частности, при исследовании связи ролевого конфликта и психологического благополучия ( $r = - 0,51; p < 0,05$ ) установлено, что высокая степень выраженности РК не позволяет руководителю-педагогу ощущать в полной мере личное эффективное функционирование, которое выражается в удовлетворенности своими достижениями по преобразованию себя и условий своей жизни, степенью уверенности в собственных личностных ресурсах для дальнейшего развития.

Однако такой показатель психологического благополучия, как «Личностный рост», не имеет значимой связи с выраженностью РК. Это свидетельствует о том, что в связи со спецификой профессиональной деятельности и требованиями общества к уровню управленческой компетентности руководителю-педагогу необходимо быть активным в изменяющихся условиях, заниматься самосовершенствованием и затрачивать достаточно личностных ресурсов на самообразование. Следует согласиться с исследователями, что неблагоприятные условия среды скорее способны помогать переосмыслению собственных жизненных ценностей, целей, себя и тем самым способствовать психологической зрелости и укреплению



психологического благополучия личности.

Анализ взаимосвязи выраженности РК и жизнестойкости руководителя-педагога ( $r = - 0,372$ ;  $p = 0,001$ ) указывает на снижение способности совладать со стрессовыми ситуациями и развития чувства очевидной бесполезности для окружающих. При этом руководитель-педагог может осознавать высокую степень зависимости от среды и чувство бессилия изменить что-то в своей деятельности, принципиально не отказываясь от нее и не меняя сферу своей профессиональной деятельности. Следствием этого может быть снижение социально-психологической адаптации к изменяющимся условиям окружающей его среды.

Одной из особенностей содержания профессиональной деятельности в профессиях социономического типа является отдаленный результат. Именно поэтому педагогами уделяется огромное значение процессу их деятельности. Высокая степень мотивационной включенности, увлеченность своей профессией препятствует развитию профессиональных деструкций субъекта профессиональной деятельности и способствует эффективному исполнению функциональных обязанностей, развитию личности в профессии.

Эффективность мотивации в значительной мере зависит от того, насколько заданная цель, требуемый результат труда соответствует процессуальному моменту мотивации. В качестве оценочного критерия уровня мотивированности трудовой деятельности Р. Хакмен и Г. Олдхем рассматривают «Мотивационный потенциал профессиональной деятельности» (МППД). Анализ характера связи РК и МППД ( $r = - 0,323$ ;  $p = 0,000001$ ) показал, что выраженность РК опосредуется низким уровнем общей удовлетворенности трудовой деятельности, которая складывается из удовлетворенности: руководством, оплатой, сотрудничеством с другими людьми.

Выраженность РК руководителя определяется низким уровнем достижения конечного результата, осознания смысла работы и ответственности за результаты деятельности. Следствием низких оценок характеристик трудовых заданий является постоянное волевое самопринуждение к выполнению работы, что определяет высокую психоэмоциональную цену деятельности и низкую удовлетворенность трудом.

Таким образом, наличие РК, который выражается в противоречии между потребностью быть включенным в профессиональную среду и невозможностью актуализировать свой личностный потенциал в полной мере в связи с высокой зависимостью от социального давления, связанного с высокими требованиями общества к личности руководителя-педагога, имеет крайне негативный аспект в образовательной профессиональной среде.

Именно поэтому одно из наиболее важных направлений адекватного психологического сопровождения руководителей-педагогов с целью поддержания направленности быть активным в изменяющемся мире, заниматься самосовершенствованием и самообразованием необходим комплекс мероприятий направленных на оптимизацию ролевого конфликта. Это возможно через переосмысление собственных достижений, рост

самоценности, осознание и принятие собственной ответственности за выбор направленности профессиональной деятельности, что несомненно будет иметь позитивный аспект в развитие личности и становление профессионала.

#### Литература

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – 3-е изд. – СПб.: Питер: Питер Пресс, 2008. – 490с.
2. Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. Психология личности в конфликте: уч-ое пособие, 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511с.
4. Деревянко О.И. Состояние современных исследований по проблеме ролевого конфликта в управленческой деятельности // Актуальные вопросы современной науки: сб. науч. работ / БГПУ; отв. ред. В.В. Бущик. – Минск: БГПУ, 2012. – 200с. – С. 115-119.
5. Ерина С.И. Ролевой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя: учеб. пособие. – Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 2000. – 107с.
6. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала. – М.: ИП РАН, 2008. – 347с.
7. Курбатов В.И. Конфликтология: изд. 3-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2009. – 445с.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>3</b>
<b>РАЗДЕЛ 1. СОЦИОКУЛЬТУРНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ КОЛЬСКОГО ЗАПОЛЯРЬЯ .....</b>	<b>5</b>
<b>Прялухина А.В.</b> Особенности проявления потребностной неудовлетворенности девиантно - развивающейся личности .....	5
<b>Левитес Д.Г.</b> Студенческое объединение как феномен «скрытого образования» гуманитарного вуза .....	13
<b>Синкевич И.А., Барышева Т.Д.</b> Киберсоциализация современной молодежи: за и против .....	20
<b>Алябьева Н.В.</b> Здоровьесберегающие технологии в системе образования мурманской области .....	27
<b>Бакула В.Б.</b> Литературное краеведение как условие самореализации обучающихся .....	34
<b>Панченко Т.В., Буровая Н.В.</b> Психологические аспекты формирования творческого воображения в старшем дошкольном возрасте .....	41
<b>Мешалкина Е.П., Студнева Н.О.</b> Развитие творческой активности дошкольников с нарушением зрения .....	49
<b>Алябьева Н.В., Чиркова Т.Г.</b> Игры с мячом в психофизическом развитии дошкольников .....	54
<b>Васюкевич В.В., Ганзюкова Н.С.</b> Формирование умений у дошкольников в области соблюдения правил дорожного движения посредством сюжетно-ролевых игр и мультфильмов .....	61
<b>РАЗДЕЛ 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА .....</b>	<b>68</b>
<b>Шачин С.В.</b> Опыт философско - психологического обоснования идеи толерантности в работах Акселя Хоннета и его критической интерпретации.....	68
<b>Шачина А.Ю.</b> К вопросу о психологической определённости и метафизическом назначении человека .....	76
<b>Синкевич И.А., Гаврилоглу Т.Г.</b>	

Теоретические основы исследования профессионального «выгорания» педагогов .....	83
<b>Дьяченко Т.М.</b>	
Влияние позитивного мышления на ощущение счастья (субъективное благополучие) .....	90
<b>Азарёнок Н.В., Будько Т.О.</b>	
Психологическое благополучие женщин-предпринимателей .....	95
<b>Храпенко И.Б.</b>	
Особенности реализации стресс-менеджмента в организациях сферы образования .....	104
<b>Романенкова О.Л.</b>	
Проблемы формирования психологически безопасной образовательной среды .....	110
 <b>РАЗДЕЛ 3. ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПСИХОЛОГА И ПЕДАГОГА .....</b>	 116
<b>Месникович С.А.</b>	
Психологические особенности представлений о современном студенте: теоретический и прикладной аспекты .....	116
<b>де Превиль Е.</b>	
Представления французских студентов о высшем образовании: сравнительный анализ.....	121
<b>Сергеева А.А., Сергеева И.Н.</b>	
Обзор психологического образования в вузах Финляндии .....	127
<b>Арпентьева М.Р.</b>	
Психологическая безопасность в контексте подготовки психологов-консультантов .....	136
<b>Ежова Е.А.</b>	
Психотерапия эмоциональных травм с помощью техники ДПДГ Ф. Шапиро.....	142
<b>Дервянко О.И.</b>	
Ролевой конфликт руководителя - педагога: позитивный и негативный аспекты .....	149
<b>Огнева М.В.</b>	
Дистанционное образование как процесс раскрытия профессионального потенциала педагога .....	158