

Психологическое сопровождение предполагает создание ориентационного поля профессионального развития личности, укрепление профессионального «Я», поддержание адекватной самооценки, оперативную помощь и поддержку, саморегуляцию жизнедеятельности, освоение технологий профессионального самосохранения.

Результатом психологического сопровождения профессионального становления является профессиональное развитие и саморазвитие личности, реализация профессионально-психологического потенциала персонала, обеспечение профессионального самосохранения, удовлетворенность трудом и повышение эффективности профессиональной деятельности.

Важность компетентного психологического сопровождения обуславливает необходимость подготовки практических психологов, которые могут оказать квалифицированную помощь и поддержку лицам, испытывающим трудности в профессиональной жизни.

Таким образом, психологическое сопровождение — это технология, основанная на единстве четырех функций: диагностики существа возникшей проблемы, информации о проблеме и путях ее решения, консультации на этапе принятия решения и выработки плана решения проблемы, первичной помощи на этапе реализации плана решения.

Зайцева О.

г.Екатеринбург, РГППУ

Психологические особенности стрессоустойчивости педагога¹

Проблема стрессоустойчивости учителя является одной из наиболее актуальных научно-практических проблем. Профессию педагога не отнесешь к тихим и спокойным, ведь она связана с ответственностью за судьбу, здоровье и благополучие детей. Работа школьного учителя предполагает двойную нагрузку - и профессионально-педагогическую, и управленческую, а это требует от него не только интеллектуальных и нравственных, но и огромных эмоциональных и физических затрат. К тому же учителя в российских школах, как правило, женщины, и ко всему перечисленному надо добавить еще и обязанности матери, жены, хозяйки дома.

¹ Научный руководитель – Лопес Е.Г., ст. преподаватель каф. ППР. к.пед.наук

Проблемой стресса занимались следующие авторы: Селье, П.В. Симонова, К.В. Судакова, Г.И. Косицкий, В.В. Суворова, Т. Кокс, Л.А. Китаев-Смык, Лазарус, Мак – Грат, Френч, Харрисон.

Однако надо признать, что, несмотря на большой интерес к проблеме стрессоустойчивости в науке, говорить о ее теоретической разработанности мы не можем. Даже в словарях, вопреки их узкой специфической направленности - психологических, медицинских, философских и других,- определение этого понятия либо не дается, либо оно рассматривается слишком ограничено и односторонне. Лишь в некоторых частных исследованиях можно встретить попытки выяснить содержание понятия стрессоустойчивости. Рядом авторов оно сводится лишь к понятию эмоциональной устойчивости и др. Однако, эти понятия, по-нашему мнению, не тождественны. Под “стрессоустойчивостью ” мы понимаем интегративное свойство человека, которое (1) характеризуется необходимой степенью адаптации индивида к воздействию экстремальных факторов среды и профессиональной деятельности (2) детерминируется уровнем активации ресурсов организма и психики индивида (3) проявляется в показателях его функционального состояния и работоспособности. Из этого определения следует, что механизмы регуляции и специфика проявления стрессоустойчивости человека обуславливаются особенностями: а) мотивации и намерений; б) функциональных и оперативных ресурсов; в) личностных черт и когнитивных возможностей; г) эмоционально-волевой реактивности; д) профессиональной подготовленности и работоспособности.

Существуют два подхода к определению психологических детерминант стрессоустойчивости в зависимости от основания, по которому исходно вычленяются психические процессы: традиционно-аналитический и системно-регулятивный.

Традиционно-аналитический подход опирается на “членение” психики по признаку качественного своеобразия на познавательные, эмоциональные и волевые процессы. При таком подходе психологические детерминанты стрессоустойчивости раскрываются через частные оценки устойчивости отдельно рассматриваемых психических процессов и свойств, например, attentionных, мнемических и др. Бесспорно, что высокий уровень устойчивости психических процессов и свойств является предпосылкой стрессоустойчивости, однако в целом не детерминирует её. Дело заключается в исходной “оторванности” психических процессов от

конкретных функций, регулирующих деятельность конкретного содержания её задач.

Системно-регулятивный подход предполагает “вычленение” психических процессов в связи с их непосредственной функцией в регуляции деятельности. При данном подходе психические процессы рассматриваются как функциональные звенья (регулирующие функции), образующие систему психической регуляции деятельности.

Причины стресса в условиях работы заключаются в неблагоприятном сочетании таких условий, как 1) среда (социальное и физическое окружение на работе и в свободное время), 2) стоящая перед работником задача (т.е. психическая нагрузка, темп), 3) организационные факторы (стиль руководства) и индивидуальные факторы (например, личностные свойства). Конечно, это - свехупрошенное понимание сложного процесса взаимодействия указанных причин.

Рассматривая феномен стрессоустойчивости нельзя обойти такое понятие как профессиональный стресс и основные подходы к его изучению. Профессиональным стрессом является стресс, связанный с трудовой деятельностью. При более внимательном взгляде на калейдоскоп различных точек зрения и исследовательских традиций можно выделить три основных подхода к анализу профессионального стресса: экологический, транзактный и регуляторный. В первом из них стресс понимается как результат взаимодействия индивида с окружающей средой; во втором — как индивидуально-приспособительная реакция человека на осложнение ситуации; в третьем — как особый класс состояний, отражающий механизм регуляции деятельности в затрудненных условиях.

Устойчивость к стрессу - важный фактор обеспечения эффективности и надёжности трудовой деятельности, поэтому она является ПВК для многих профессии, таких как юрист, аудитор, водитель, журналист, менеджер, пожарный, психолог, предприниматель, экономист и т.д. Особое значение стрессоустойчивость как ПВК имеет для представителей социномических профессий, постоянно взаимодействующих с людьми: врачей, педагогов, работников сферы обслуживания и т.д.

В данной работе мы хотим выяснить, снижаются ли по мере увеличения стажа педагогической деятельности показатели психического здоровья, а именно стрессоустойчивости.

В проведённом нами исследовании выборка составляла 50 человек – педагоги школы. Мы поделили выборку на пять групп в зависимости от стажа педагогической деятельности.

1-я группа – от 3-х до 8 лет

2-я группа – от 9 до 13 лет

3-я группа – от 15 до 24 лет

4-я группа – от 25 до 31 года

5-я группа – от 34 до 39 лет

Методика, которой мы пользовались, взята из учебного пособия для ВУЗов под редакцией Рысь Ю.И., Степановой В.Е. и Ступницкого В.П. Автор рекомендует её для самооценки стрессоустойчивости.

По результатам сравнительной статистики были выявлены значимые различия по уровню выраженности стрессоустойчивости (1-2 группы – $U_{эмп} = 23,5 < U_{кр} = 24$; 1-5 группы - $U_{эмп} = 20 < U_{кр} = 21$).

Причины полученных результатов мы склонны усматривать, в том, что 1-я группа с наименьшим стажем педагогической деятельности (3-8 лет) еще не прошла, не завершила процесс профессиональной и социально-психологической адаптации в трудовой деятельности и коллективе.

Корреляционный анализ проводился в тех же обследуемых группах.

В 1,2-ой группах была обнаружена положительная взаимосвязь (уровень достоверности $p < 0.05$) между стажем педагогической деятельностью и уровнем стрессоустойчивости ($j_{эмп} = 1,725$); в 1,5-ой группах тоже была обнаружена положительная взаимосвязь (уровень достоверности $p < 0.05$) между стажем педагогической деятельностью и уровнем стрессоустойчивости ($j_{эмп} = 1,775$). Следовательно, можно сказать, что уровень стрессоустойчивости тем выше, чем больше человек работает в данной профессии (т.е. чем больше стаж работы человека).

Таким образом, уровень стрессоустойчивости учителей повышается по мере увеличения стажа работы в школе. Причину данной закономерности мы склонны усматривать в следующих обстоятельствах: опыт работы, накопленный с годами, позволяет ощущать уверенность в себе и своих силах; с годами вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, который позволяет осуществлять деятельность более экономично.

Хотя уровень достоверности позволяет распространить данную закономерность на всех педагогов, мы ограничиваем ее в рамках данной школы, т.к. на наши результаты могли повлиять внешние неучитываемые

факторы (заработная плата, администрация школы, взаимоотношения с учащимися и т.д.).

Можно предложить следующие рекомендации по повышению стрессоустойчивости учителей:

- В процессе адаптации молодых специалистов необходимо предоставить им и всему педагогическому коллективу мероприятия по улучшению социальной сплочённости. Это могут быть тренинговые занятия на формирование благоприятного психологического климата, на снятие психической напряжённости, тренинг уверенного поведения и т.д.

- Ввести новое положение по закреплению опытного преподавателя, который уже выработал индивидуальный стиль деятельности за молодым специалистом.

- Не превышать руководством работу молодого преподавателя по объёму и степени сложности.

Закирина Ю.А.

г.Екатеринбург, РГППУ

Ценности как ключевой элемент корпоративной культуры¹

Эффективность деятельности компании в значительной мере определяется такими основными факторами, как производственные мощности, технологии, персонал, его квалификация и потенциал развития. Наряду с ними к наиболее значимым факторам относится корпоративная культура, которая выступает в качестве условной системы, состоящей из набора правил и стандартов, определяющих взаимодействие и согласованность членов коллектива, управленческого звена, структурных подразделений и ключевых факторов развития компании.

В литературе по теории организации не существует единого общепринятого определения корпоративной культуры. Однако практически все авторы воспринимают ее как систему общего мнения и ценностей, разделяемых всеми членами организации, как характерную черту, отличающую одну организацию от другой. Таким образом, ценности имеют важное значение в общей структуре корпоративной культуры.

¹ Научный руководитель – Реньш М.А., доцент каф. ППР, к.ф.наук