

Одной из задач данной курсовой работы являлось выявление взаимосвязи между эмоциональным выгоранием и удовлетворенностью трудом, и в результате проведенного корреляционного анализа данных выявилось, что существует значимая отрицательная взаимосвязь между высоким уровнем удовлетворенности содержанием работы с высоким уровнем психосоматических и психовегетативных нарушений, значимая отрицательная взаимосвязь между высоким уровнем удовлетворенности отношениями в коллективе и высоким уровнем тревоги и депрессии, между высоким уровнем удовлетворенности отношениями в коллективе и высоким уровнем эмоционального дефицита, слабая отрицательная корреляционная связь между высоким уровнем удовлетворенности отношениями в коллективе и высоким уровнем эмоциональной отстраненности, взаимосвязь между низким уровнем удовлетворенности профессиональным ростом и высоким уровнем эмоциональной отстраненности, значимая взаимосвязь между низким уровнем удовлетворенности профессиональным ростом и высоким уровнем психосоматических и вегетативных нарушений. С остальными показателями удовлетворенности трудом и эмоциональным выгоранием значимой корреляционной связи выявлено не было.

Таким образом, частично подтвердилась гипотеза о наличии статистически значимой взаимосвязи между уровнем удовлетворенности трудом и эмоциональным выгоранием.

Подводя итог всему вышесказанному следует отметить, что проблема удовлетворенности трудом на сегодняшний день является актуальной, так как рынок труда предъявляет к профессионалам все более высокие и жесткие требования, при этом все также необходимо остается удовлетворение потребности в труде, положительное отношение к труду и получение удовлетворения от работы. Проблема «эмоционального выгорания» представляет не только научный интерес, она имеет большую практическую значимость при использовании полученных данных в системе психогигиенических, психопрофилактических и психокоррекционных мероприятий, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья педагогов.

Результаты данной курсовой работы могут быть использованы при дальнейшем исследовании этой темы.

Серебrenникова В.В., Скорик Д.Д., Лопес Е. Г.
г. Екатеринбург РГПШУ

Социально-психологические аспекты профессионализма

Для реального выполнения профессиональной деятельности специалист должен быть наделен некоторыми психологическими качествами, необходимыми для данной профессии. Они, в свою очередь, являются предпосылкой профессиональной деятельности, в то же время они сами совершенствуются, шлифуются в ходе деятельности, являясь ее новообразованием.

На сегодняшний день профессионализм деятельности является показателем цивилизованного и высокоразвитого общества, поэтому изучение проблем и социально-психологических аспектов профессионализма становится все более актуальным. Поэтому решение проблемы совершенствования профессионализма работников предполагает пересмотр образовательных программ.

Совершенствование процесса профессионального образования специалистов в значительной степени определяется содержанием образовательных программ, а также оптимальным сочетанием различных форм учебных занятий. Важно, чтобы образовательный процесс был ориентирован, прежде всего, на приобретение и развитие знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств, обусловленных

требованиями профессиональной деятельности. В последнее время большой интерес вызывают возможности психологического обеспечения развития профессионализма, поскольку именно в области психологической науки разработаны теоретические основы и технологии развития профессионализма.

Понятие «профессионализм» рассматривается в разных аспектах: психологическом (Ананьев Б.Г., Давыдов В.В., Зинченко В.П., Климов Е.А., Ломов Б.Ф., Мерлин В.С., Рубинштейн С.Л. и др.); акмеологическом (Деркач А.А., Зызыкин В.Г., Кузьмина Н.В., Ситников А.П. и др.); социально-психологическом (Абульханова-Славская К.А., Андреева Г.М., Асмолов А.Г., Базаров Т.Ю., Донцов А.И., Жуков Ю.М., Парыгин Б.Д., Петровская Л.А., Поршнев Б.Ф., и др.).

В плане научного рассмотрения проблема профессионализма специалистов различных категорий нашла свое отражение в ряде исследований отечественных психологов: Зеера Э.Ф., Климова Е.А., Кудрявцева Т.В., Марковой А.К., Поваренкова Ю.П., Шадрикова В.Д. и других.

Выделяют две стороны профессионализма: состояние мотивационной сферы (какие мотивы побуждают человека, какой смысл имеет в его жизни профессиональная деятельность, какие цели он стремится достичь и т.д.) и состояние операциональной сферы профессиональной деятельности человека (приемы достижения цели, используемые технологии, какие средства – знания, мыслительные операции, способности – применяет и т.д.).

В процессе профессионального становления человек проходит различные уровни, причем в профессиональной жизни каждого отдельного человека возможны кризисы, возвращения на предыдущие уровни. В общем, выделяют следующие уровни и этапы:

Допрофессионализм. Человек работает как новичок, дилетант, не овладев еще нормами и правилами профессии, не достигая в труде высоких и творческих результатов.

Профессионализм. Человек превращается из деятеля, специалиста в субъекта труда, в профессионала. Внутри уровня профессионализма выделяют следующие этапы:

а) этап адаптации человека к профессии (первичное усвоение человеком норм, менталитетов, необходимых приемов, техник, технологий профессии);

б) этап самоактуализации человека в профессии (начало саморазвития себя средствами профессии, осознание индивидуальных возможностей выполнения профессиональной деятельности, сглаживание негативных, укрепление индивидуального стиля, максимальная самореализация возможностей в профессиональной деятельности);

в) этап свободного владения человеком профессией, проявляющегося в форме мастерства (гармонизации человека с профессией, воспроизведение на хорошем уровне методических рекомендаций, разработок, инструкций).

Суперпрофессионализм. Человек из субъекта труда и профессионала превращается в творца, новатора, суперпрофессионала. Внутри данного уровня выделяют следующие этапы:

а) этап свободного владения профессией в форме творчества (обогащение опыта своей профессии за счет личного творческого вклада, внесение авторских находок, усовершенствований, достижение вершин («акме») в профессиональной деятельности, иногда создание человеком новой профессии);

б) этап свободного владения несколькими профессиями и приемами перехода, переключения от одной к другой;

в) этап творческого самопроектирования себя как личности профессионала (формирование человеком у себя ранее отсутствующих психологических и профессиональных качеств, самосозидание; достижение вершин («акме») в развитии своей личности).

Непрофессионализм. Человек осуществляет внешне достаточно активную трудовую деятельность, но при этом наблюдаются какие-либо деформации в становлении его как профессионала (допускает «брак», исходит из неверных духовно-нравственных ориентиров и т.п.).

Послепрофессионализм. Данный уровень характеризует людей пенсионного возраста как «профессионалов в прошлом» или как консультантов, наставников, экспертов.

Рассмотренные уровни представляют общий путь профессионального развития, между тем в каждом конкретном случае он характеризуется индивидуальными особенностями.

Исследования профессионализма осуществляются с опорой на разные методологические подходы, представленные в науках о человеке.

Системный подход в психологии (Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова, Б.Ф. Ломов и др.) рассматривал психологическую организацию жизнедеятельности человека как системный объект высочайшей степени сложности и пластичности, находящийся в постоянном становлении и преобразовании. Данный подход позволил построить психологическую систему деятельности, включающую мотивы, цели, программы, информационную основу деятельности, принятия решения, подсистему профессионально важных качеств личности.

Профессиогенетический подход сформировался в процессе применения генетического подхода к человеку труда. Он предполагает изучение системных характеристик профессионала не только в их актуальном состоянии, но и в динамике, перспективе (профессиональный потенциал, резервы, профессиональную обучаемость, самообучаемость).

В центре внимания субъектного подхода – человек, осуществляющий конкретную профессиональную деятельность (Климов Е.А. и др.). Субъект труда – это человек, обладающий активным целеполаганием, сознательно строящий и регулирующий свою деятельность.

Основной идеей гуманистического подхода является признание права человека на самостоятельный выбор, на нестандартную стратегию индивидуального поведения. Исследование наличия или отсутствия у человека необходимых для профессии качеств не позволяет делать окончательный вывод о профпригодности. Необходимо, включая человека в деятельность, создавать условия для профессионального развития.

Акмеологический подход (Н.В. Кузьмина, А.А. Бодалев, А.А. Деркач и др.) разрабатывается в рамках акмеологии, изучающей условия и закономерности продвижения человека к вершинам профессиональной деятельности и зрелости личности. Он предполагает выявление условий мобилизации у человека труда установки на наивысшие достижения, на наиболее полную самореализацию личности.

Приоритет использования рассмотренных подходов в практике профессиональной деятельности и обучения определяется еще и возможностью технологизации процесса профессионального развития. С этой точки зрения наибольшую значимость приобретают профессиографический и акмеографический подходы к развитию профессионализма, разработанные в рамках психологии труда и акмеологии.

Профессиографический подход к изучению особенностей деятельности включает: схемы изучения профессии; комплекс методов изучения; правила организации эксперимента.

Акмеографический подход развивается в рамках акмеологии, который изучает пути достижения человеком вершин в профессиональном и личностном развитии.

Реализация представленных подходов в образовательном процессе применительно к совершенствованию деятельности специалиста позволит более целенаправленно осуществлять развитие профессионализма специалистов в процессе профессионального обучения и переподготовки.

Серебренникова Е.А., Батищева М.А., Лопес Е. Г.

г. Екатеринбург, РГПШУ

Эффективность тренинговых технологий в работе с профессиональным выгоранием

В течение последних десятилетий особенно остро стала проблема сохранения психологического здоровья педагога в образовательном учреждении. Социально-экономические изменения, происходящие в обществе, влияют и на изменение в образовательной сфере.

В связи с этим организация работы по сохранению психологического здоровья педагогов и предотвращению профессионального выгорания является актуальной задачей современной системы образования.

Вопросами профессионального выгорания занимались такие авторы как К. Маслач и С. Джексон, К. Армстронг, С. Гинзбург, Перлман и А. Хартман, а также отечественные психологи: Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., Н.В. Гришина, Лавров и др.

Профессиональное выгорание - это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека. Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. [Г. Селье]

Причиной возникновения профессионального выгорания могут выступать и личностные особенности, и организационные характеристики.

Н.Е. Водопьянова выделяет следующие причины профессионального выгорания педагогов: постоянное взаимодействие и общение с различными людьми, ежедневная психологическая перегрузка, самоотверженная помощь, высокая ответственность за учеников, дисбаланс между интеллектуально-энергетическими затратами и морально-материальным вознаграждением (фактор социальной несправедливости), ролевые конфликты, поведение «трудных» учащихся.

Профессиональное выгорание оказывает огромное отрицательное влияние на продуктивность профессиональной деятельности. Поэтому возникает необходимость в разработке профилактических мер по преодолению данной проблемы.

Цель исследования: выявить психологические особенности профессионального выгорания педагогов образовательных учреждений.

Выборка составили 20 педагогов школы №1 г. Полевского, в возрасте от 23 до 55 лет со стаж работы от 3 до 35 лет. Нужно отметить, что значимых различий по уровню профессионального выгорания в зависимости от возраста и стажа выявлено не было.

По результатам исследования было выявлено, что у всей выборки присутствуют компоненты профессионального выгорания: высокий уровень эмоционального