

стоятельных блоков, системообразующим компонентом которых является культура профессионального самоопределения, а смыслообразующим компонентом - социальная интеграция, профессиональная и личностная самореализация учащихся с нарушением зрения.

Цель разработанной модели курса: стимулирование старшеклассников с патологией зрения к профессиональному самоопределению, потребности в самопознании, самоизменении, умении соотносить свои индивидуальные особенности с требованиями профессии к человеку с психофизиологическими нарушениями; формирование качеств и свойств личности, необходимых для принятия адекватных и самостоятельных шагов в процессе профессионального самоопределения.

Используемые формы работы (лекции, групповые дискуссии, тестирование, анкетирование, опрос, игровое моделирование, анализ конкретных проблем и учебно-профессиональных ситуаций, методы искусстотерапии), направлены на постепенное переживание самоопределяющимся учащимися своей сопричастности к культурно-историческому процессу, осознание себя в качестве субъекта профессионального самоопределения, будущего субъекта профессионального труда, нужного и полезного члена общества.

Громыхалова Е.В.

**Факторы психического выгорания в профессиях
производственной среды (на примере деятельности
мастера строительного производства)**

Высокий уровень автоматизации и технологической точности современного производства требует от специалистов и управленческого персонала неукоснительного соблюдения норм и правил промышленной техники безопасности и охраны труда. Стремительные темпы производства в

сочетании с требуемым демократичным стилем руководства заставляют задуматься о высокой психологической напряженности труда представителей производственной сферы, исполняющими функции руководства трудовым коллективом [2, 3, 8]. Публикации на тему стрессовых состояний, психологической деформации личности профессионалов (Р.М. Грановская, Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк), проявления синдрома психического выгорания (Н.Е. Водопьянова, Н.В. Гришина, В.Е. Орел, А.А. Рукавишников, Е.С. Старченкова, Т.В. Форманюк) в большей степени касаются представителей социальной сферы. Однако растущее число исследований по данной проблеме делает возможным распространить данный синдром на специалистов, работающих в производственной сфере, по роду деятельности связанных с интенсивным взаимодействием с другими людьми, от результата которого будет зависеть эффективность труда.

В настоящее время существует единая точка зрения на сущность психического выгорания и его структуру. Под *психическим выгоранием* понимают состояние физического, эмоционального и умственного истощения, возникающее вследствие воздействия хронических стрессов на рабочем месте и включающее в себя три компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию личностных достижений [1, 6, 7].

В отечественной литературе примерами изучения проявления выгорания во внесоциальной сфере могут выступать работы по исследованию личности инженера и эффективности инженерной деятельности (Чугунова Э.С., Михеева С.М., Панферов В.Н), анализу феномена «излетанности» в летной деятельности (Пономаренко В.А.), исследования синдрома выгорания у работников основного производства в металлургии (Тернопол В.Я.). В некоторых зарубежных исследованиях также отмечается наличие выгорания в профессиях инженерного труда. Сравнительный анализ специфики выгорания на внутривнутрипрофессиональном и межпрофессиональном уровне

позволяет предположить, что данный феномен является общепрофессиональным, имеет когерентную структуру и обуславливается комплексом факторов профессии.

В.Е. Орел предлагает на основании обобщения материалов исследований факторов, инициирующих выгорание, классифицировать их по двум основаниям: индивидуальные факторы и организационные факторы. К *индивидуальным факторам* относят: 1) социально-демографические (возраст, пол, уровень образования, семейное положение, стаж работы); 2) личностные особенности профессионала (выносливость, локус контроля, стиль сопротивления, самооценка, поведение типа А, нейротизм, экстраверсия); 3) профессиональная мотивация (ценностные ориентации, уровень притязаний); 4) когнитивные процессы (способности, уровень и тип интеллекта). В группу *организационных факторов* входят: 1) условия работы (рабочие нагрузки, дефицит времени, продолжительность рабочего дня); 2) содержание труда (число клиентов, острота их проблем, глубина контакта с клиентом, участие в принятии решений, уровень самостоятельности в своей работе, обратная связь); 3) социально-психологические (ролевой конфликт и ролевая неопределенность, социальная поддержка, обратная связь). На основании имеющихся литературных данных организационные факторы в производственной сфере имеют первостепенное значение, поскольку результаты труда в ней оцениваются по конкретным количественным и качественным параметрам, а также срокам и объемам выпускаемой продукции, в отличие от социальной сферы, где эмоциональный и личностный компонент профессиональной деятельности выступает как индикатор успешности профессионала.

Строительная отрасль имеет свои отличительные структурные и функциональные особенности, и в связи с этим содержание профессиональной деятельности мастера строительного производства имеет свои отличительные аспекты, обусловленные характером производства, которые

имеют большой вес в развитии составляющих психического выгорания. К этим особенностям можно отнести: 1) нестационарность, временный характер, неоднотипность строительного производства и характера конечной продукции; 2) технологическая взаимосвязь всех операций, входящих в состав строительного процесса, что требует своеобразных организационных форм работы и дополнительных затрат; 3) неустойчивость соотношения строительно-монтажных работ по их сложности и видам в течение каждого месяца; 4) подключение различных строительно-монтажных и контролирующих организаций к строительству конечного объекта; 5) роль климата и местных условий в строительных работах [5].

Среди инженерно-технических работников мастер ближе всего стоит к первичному трудовому коллективу – бригаде. В связи с этим выявляется отличительная особенность роли мастера как управленца среднего звена: с одной стороны, мастер является непосредственным руководителем бригады, участка, отражает социально-психологические особенности работников; с другой – являясь их руководителем, переносит требования вышестоящего руководства на уровень исполнения и контроля качества и сроков выполнения работ. Поэтому в процессе руководства производственной бригадой мастер с одной стороны преследует цели выполнения плановых заданий, с другой – регулирует эмоциональные и межличностные отношения в коллективе.

Под влиянием сложных управленческих ситуаций, оказываясь между «молотом и наковальней» - руководителем и подчиненными - у мастера нередко возникают напряженные состояния. Высокий уровень ответственности, резкие смены производственных заданий, хронический дефицит времени, несогласованность действий руководства, а также конфликтными ситуациями как на вышестоящем уровне, так и на уровне подчиненных отсутствие поддержки со стороны руководителей могут способствовать возникновению отрицательного эмоционального фона, дезорганизацию

управленческой деятельности [3, 4, 5]. По данным некоторых исследований, для мастера более значимыми и имеющими больший негативный вес являются напряженные отношения с вышестоящим руководством, чем конфликтная ситуация в своем коллективе [9].

Зарубежные исследователи считают, что существуют два важных фактора, продолжительное воздействие которых приводит к ухудшению здоровья руководителей: нехватка времени для выполнения производственных заданий и ограничения самостоятельности, выражающиеся в отсутствии необходимой свободы в подготовке и принятии управленческих решений. Появляющиеся симптомы такие, как головная боль, повышение давления, депрессия, чувство эмоциональной опустошенности, появление циничного отношения к труду и объектам своего труда, и, наконец, возникновение чувства некомпетентности в профессии, осознание неуспеха в ней, говорят о появлении симптомов психического выгорания, как защитной реакции на психотравмирующие обстоятельства профессиональной деятельности [1, 6, 7, 10]. Изменения в психологическом плане влекут за собой нарушения общего самочувствия, обострения заболеваний, снижения сопротивляемости организма. Среди руководителей всех рангов 34% страдают сердечно-сосудистыми заболеваниями, а в возрасте 40-49 лет более чем у половины мужчин руководителей – гипертоническая болезнь [5].

Таким образом, анализ литературных данным свидетельствует о том, что специалисты (мастера) производственной сферы осуществляют свою деятельность в напряженных психоэмоциональных условиях, сопряженных с высоким травматизмом и неблагоприятных факторах рабочей среды. Немногочисленные результаты исследований выгорания представителей производственной сферы дают веские основания для дальнейших исследований в данной сфере, изучения факторов развития выгорания, а также соотношения производственных и социально-психологических функций руководства производственными бригадами.

Необходимо добавить, что любое производство, в особенности строительное, является местом высокой травмоопасности для жизни и здоровья работников, поэтому роль эффективной организации трудового процесса, адекватного реагирования на рабочие вопросы межличностного и производственного характера, четкости и обоснованности управленческих решений являются не только залогом продуктивной деятельности мастера и коллектива, но и сохранения психических и физических ресурсов работников.

Литература:

1. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. - СПб.: Изд-во «Питер», 2005. – 336 с.
2. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 476 с.
3. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. – 1997. – № 6.
4. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. – 2004. – № 2. – С. 75-85.
5. Молл Е.Г. Руководитель строительного производства. – М.: Изд-во Стройиздат, 1992. – 199 с.: ил.
6. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. – 2001. – № 1. – С. 90-101.
7. Орел В.Е., Рукавишников А.А. Феномен «выгорания» как проявление воздействия профессиональной деятельности на личность // Психология субъекта профессиональной деятельности. – М.-Ярославль: Институт психологии РАН, 2001. – С. 72-82.

8. Платонов К.К. Вопросы психологии труда. – М.: Изд-во «Медицина», 1970. – 264 с.

9. Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 1999. – 224 с.

10. Форманюк Т.В. Синдром профессионального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 57-64.

Гусева Я.А.

**Профессиональное становление учащегося как
фактор развития психолого-педагогической службы
в системе НПО и СПО**

Психологическое сопровождение – метод и идеология работы практического психолога образования. В условиях начального и среднего профессионального образования - это система профессиональной деятельности психолога, направленная на создание социально-психологических условий для успешного психологического развития учащегося в ситуации профессионального становления его личности. Ученые отмечают, что для прогрессивного развития современного общества, необходим взгляд на становление профессионала через призму развития в каждом отдельном человеке личности как на носителя культуры. Если признать важнейшей задачей в учреждении профессионального образования, формировании учащегося как личности, то главенствующий задачей результата обучения следует признать культуру профессионала. Человек становится профессионалом в результате взаимопроникновения и взаимодополнения двух процессов: овладение знаниями в той или иной профессиональной области (информированность), и совершенствование операционных основ своей профессии (мастерство). Информированность устремляет учащегося