

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА И ДЕПРЕССИИ У УЧИТЕЛЕЙ

Джураева Дилфуза Хасан кизи

психолог школы 257 Юнусабадского района

АННОТАЦИЯ

Содержание и условия реализации педагогической деятельности требуют повышенной мобилизации внутренних ресурсов человека, перенапряжение которых приводит к нарушениям психического здоровья специалистов из-за большого присутствия стресс-факторов.

Ключевые слова: стресс, организационные факторы стресса, способы, депрессии.

Преобразования, происходящие в современной общественной и социально-экономической жизни России, затрагивают не только структуру и содержание образования, но и личность педагога как субъекта педагогической деятельности, предъявляя особые требования к его профессиональной компетенции, социально-психологической и личностной состоятельности. Эффективность педагогической деятельности и качество обучения зависят как от профессиональной подготовки педагога, так и от его личностного благополучия и сохранности психического здоровья.

Типичность стресса для педагогической деятельности в условиях начального и среднего профессионального образования связана с наличием таких факторов:

- низкая социальная оценка;

- высокий процент обучающихся с изменениями ценностных ориентаций, общественной пассивностью, наличием вредных привычек (курение, употребление спиртных напитков, сквернословие);
- неготовность поступающих в учреждения начального и среднего профессионального образования к самостоятельной учебной деятельности;
- увеличение времени, затрачиваемого на создание учебнометодических комплексов из-за отсутствия примерной учебно-программной документации по профессиям и специальностям на основе ФГОС;
- отсутствие однозначно понимаемых требований к организации учебного процесса по Федеральным государственным образовательным стандартам;
- взаимодействие с различными социальными группами (обучающимися, родителями из различных слоев общества, другими педагогами различной специализации);
- ролевая неопределенность (обилие социально-ролевых ожиданий и предписаний) и т.д.

Современные исследования стресса уделяют внимание следующим аспектам стресса: физиологическому (например, тревога, сопротивление, истощение), психологическому (например, изменение настроения, отрицательные эмоции и чувство беспомощности) и поведенческому (например, непосредственная конфронтация с факторами стресса или попытка получить сведения о них). Все три аспекта важны для понимания стресса и методов управления стрессом в современных образовательных организациях.

Работа по управлению стрессами начинается с выявления причин стресса. В модели К. Купера выделяются шесть источников стресса на работе. Согласно этой модели, были проведены исследования причин стресса в колледже и выявлены основные стрессоры. Ими являются: некомпетентность руководства, неуверенность в завтрашнем дне, необходимость построения и сохранения

позитивных и поддерживающих взаимоотношений с коллегами и с руководством, рабочее окружение, ролевой конфликт, объем работы.

Все перечисленные причины, могут вызывать стресс у преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа, ведущих обучение по программам начального и среднего профессионального образования.

Многочисленные исследования возникновения стресса выделяют три группы факторов, вызывающих стресс: организационные, внеорганизационные, личные. Для управления стрессами на уровне организации важно выделить следующие организационные факторы:

□ отсутствие групповой сплоченности и отсутствие поддержки коллег – невозможность для работника чувствовать себя членом коллектива вследствие специфики рабочего места, может явиться источником сильного стресса, особенно для работников с высоким стремлением к аффилиации. Люди лучше функционируют, когда они получают одобрение, утешение, поддержку, радость, хорошее настроение от тех людей, которых они любят и уважают. К сожалению, в некоторых видах деятельности работники изолированы друг от друга или имеют формальные социальные контакты. Такая ситуация может складываться, например, в образовательном учреждении, где реализуется 10-15 основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования по различным укрупненным группам подготовки. В этом случае набор по некоторым образовательным программкам осуществляется один раз в три года, а специальные дисциплины, учебную и производственную практику ведет один и тот же человек, так как он является единственным специалистом в своей области в данном образовательном учреждении, это приводит к его профессиональной изоляции;

□ наличие внутриличностных, межличностных и внутригрупповых конфликтов – результат серьезных противоречий или несовместимости отдельных характеристик личности работника. Но, более всего, это - следствие

нервно-психического напряжения, которое возникает при индивидуальных предпосылках и постоянном дискомфорте, когда педагог, не получая полноценного удовлетворения от дидактической деятельности (учитывая уровень обучающихся), одновременно не всегда готов к активной субъект-субъектной деятельности. Возникающие психологические трудности общения с коллегами носят, в основном, эмоциональный характер и представляют собой проявление личностных деформаций в отношениях. Элементы психологической защиты, используемые педагогами при установлении взаимоотношений, препятствуют пониманию педагогом других и себя, и он становится менее адаптирован в социальной среде, следовательно, более подвержен разного рода внешним воздействиям;

□ невозможность повлиять на принятие решения. Для большинства возможность повлиять на события своей собственной жизни снижает вероятность стресса;

□ перегрузки и временной прессинг. Педагоги испытывают постоянный информационный стресс, возникающий в ситуациях информационных перегрузок, когда человек не справляется с задачей, не успевает принимать верные решения в требуемом темпе при высокой степени ответственности за их последствия.

Сводя воедино данные исследований, можно выделить следующие способы предотвращения стресса:

- 1) обеспечение возможности участия педагогов в разработке и совершенствовании программы развития колледжа, что создаст ощущение причастности к развитию организации;
- 2) создание условий для участия педагогов в годовом планировании работы колледжа, позволяющем конкретизировать поставленные задачи и более очевидно определить свое место в их реализации;

- 3) своевременное информирование педагогов о предстоящих мероприятиях в процессе месячного планирования со стороны администрации;
- 4) информирование педагогов не только о сущности и содержании внедряемых проектов, но о месте и роли каждого их участника;
- 5) актуализация потенциала групповых форм принятия решений с учетом того, что основной ролью администрации в обеспечении эффективности этого будет делегирование полномочий, предполагающее также и делегирование ответственности;
- 6) поиск дополнительных мер мотивирования и стимулирования работников как компенсация их неудовлетворенности заработной платой; максимальное использование в организации психологических мер для поддержки педагогов, так как возможности администрации в повышении заработной платы работников бюджетной сферы ограничены фондом оплаты труда;
- 7) уточнение критериев, определяющих коэффициенты материального стимулирования, так как они остаются недостаточно разработанными;
- 8) построение такой организационной культуры, которая формировала бы аутентичное принятие каждым членом коллектива определенных ценностных ориентиров.

Приведенный перечень не претендует на абсолютную полноту и однозначность. Важнейшей целью отбора подобных способов является формирование у педагогов ощущения предсказуемости в профессиональной деятельности, определенности собственной роли в тех или иных проектах. Очевидно, что в сегодняшнем мире многие нуждаются в управлении стрессами. Для решения этой проблемы нет единственно верного средства, напротив, их великое множество, и каждый применим к разным людям.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ:

1. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2008. 336 с.
2. Ожогова Е.Г. Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога // Психологическая наука и образование. 2008. №2. С. 87-94.
3. Барабанова М. В. Изучение психологического содержания синдрома выгорания // Вестн. МГУ. Сер. 14: Психология. — М.: МГУ, 1995.— № 1.— С. 54–67.
4. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. — М.: Наука, 1996.— 154 с.
5. Леонова А. Б. Комплексная методология анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2004. № 2. С. 75–85.
6. Ясько Б.А. Современные теоретические и методологические подходы к исследованию организационного стресса [Текст]/ Б.А.Ясько// Вестник адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. — 2013г. - № 3 (123). - Режим доступа к журн.:
<http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-teoreticheskie-i-metodologicheskiepodhody-k-issledovaniyu-organizatsionnogo-stressa>