

UMUMTA'LIM MAKTABI JAMOASIDA STRESSLI VAZIYATLARNI BARTARAF ETISHNING ZAMONAVIY USULLARI

Dobilova Shoxista Imomnazarovna

Surxondaryo viloyati Jarqo'rg'on tumani 63-maktab amaliyotchi psixologi

Annotatsiya: Stress ta'lim sohasida ishlashning eng muhim xavflaridan biridir. Ushbu maqolada ta'lim sohasida stressni keltirib chiqaradigan xavf omillari, ularni baholash va stressni manbada kamaytirish yoki bartaraf etish choralari muhokama qilinadi. U tizimli xavflarni baholash bo'yicha qo'llanmani taqdim etadi va shaxslar va ta'lim muassasalari foyda ko'rishi mumkin bo'lgan tadbirlarni taklif qiladi.

Kalit so'zlar: tahdid, zo'ravonlik, psixologik xavfsizlik, sog'ligni ta'minlash Evropa ijtimoiy hamkorliklari.

KIRISH

Ish bilan bog'liq stressni, asosan, xavf-xatarni baholash orqali tegishli choralar ko'rish orqali oldini olish mumkin, ya'ni ishning shikastlanish yoki zarar etkazishi mumkin bo'lgan jihatlarini tizimli tekshirish; xavflarni bartaraf etish mumkinmi yoki yo'qmi, agar bo'lmasa, xavflarni nazorat qilish uchun qanday profilaktika yoki himoya choralarini ko'rish kerakligi. Xatarlarni baholash mavjud xavflarni aniqlashni va keyin mavjud ehtiyot choralarini hisobga olgan holda xavf darajasini baholashni o'z ichiga oladi. Tegishli xavfni baholash natijalari aniq xodimlarning sog'lig'ini himoya qilish uchun tegishli harakatlarga olib kelishi kerak.

Psixososyal xavfni baholashda e'tiborga olish kerak bo'lgan asosiy elementlar mavjud. Ishchilarning ishtiroki juda muhim: ta'lim tizimidagi har bir kishi, shu jumladan o'qituvchilar, o'quvchilar, ota-onalar, ma'murlar, xavfsizlik va sog'liqni saqlash sohasidagi mutaxassislar ish bilan bog'liq stressni bartaraf etishda rol o'ynashi kerak va ular xavfni baholash jarayonida ishtirok etishlari kerak. Stress - bu shaxsning o'z vaziyatiga sub'ektiv bahosi bo'lganligi sababli va bu bir kishidan boshqasiga o'zgarib turadi, shuning uchun faqat vaziyatdan kelib chiqqan holda stress miqdorini aniqlash mumkin emas, shuning uchun xodimlar bilan maslahatlashish kerak. Bundan tashqari, xodimlar o'zlarining ishlari

bilan ko'proq tanish bo'lganlar va unga har qanday o'zgarishlarni amalga oshirishda ishtirok etadigan va shuning uchun muayyan stress muammolarini hal qilish uchun eng mos keladigan choralarni taklif qilishlari mumkin. Maktab yoki o'quv muassasasi rahbariyati o'z muassasasida stress bilan kurashishni qo'llab-quvvatlashi kerak, bu esa xodimlarni kech bo'lgunga qadar stress bilan bog'liq har qanday muammolar haqida xabar berishga undashlari kerak. Ular xavfni baholash va stressni kamaytirish uchun mos echimlarni amalga oshirish uchun etarli resurslarni taqdim etishlari kerak. Xatarlarni baholash besh bosqichdan iborat bo'lgan bosqichmabosqich yondashuvda amalga oshirilishi mumkin:

Birinchi qadam, ish qanday amalga oshirilayotganini va, masalan, o'quvchilar yoki talabalarning xodimlarga nisbatan zo'ravonligi qanday zarar keltirishi mumkinligini tushunishdir. Ta'lim sohasi alohida masalalarga ega, chunki uning vazifasi bolalar va yoshlarning faoliyatini o'z ichiga oladi. Kim va qanday zarar ko'rishi mumkinligini, qaysi ishchi guruhlari ko'proq xavf ostida ekanligini aniqlashda ishdan bo'shatish, yuqori kadrlar almashinuvi, tajovuzkor muloqot, baxtsiz hodisalar, psixo-ijtimoiy muammolar (masalan, tashvish, depressiya, charchash) haqida mavjud ma'lumotlardan foydalanish foydali bo'lishi mumkin. sog'liq muammolari va ishchilarning shikoyatlari va boshqalar. Bir qator psixo-ijtimoiy xavflar yoki omillarstressga olib kelishi ma'lum. Muammo qayerda ekanligini ko'rsatish uchun quyidagi nazorat ro'yxatidan foydalanish mumkin. Ish muhiti har xil, shuning uchun bu nazorat ro'yxati ushbu sektordagi barcha ta'lim muassasalari va kasblarga taalluqli bo'lmasligi mumkin. Agar muammo ushbu ro'yxatda belgilansa, ish bilan bog'liq omillarning asosiy sababini aniqlash va harakat rejasini tanlash uchun uni ishchilar bilan qo'shimcha tekshirish muhimdir. Yuqori xavf ostida bo'lishi mumkin bo'lgan ishchilar guruhlariga alohida e'tibor berilishi kerak, masalan, nogironlar, mehnat muhojirlari, yosh va keksa ishchilar. Masalan, yosh xodimlar kamroq tajribaga ega bo'lishi mumkin, bu esa ish bilan bog'liq stressga hissa qo'shishi mumkin. Nogironlar ish bilan bog'liq stressga olib keladigan ta'qiblarga duchor bo'lishi mumkin. Homilador xodimlar ham maxsus baholashni talab qiladi.

Xatarlarni baholash ta'lim muassasalarining barcha ishchilarini, shu jumladan o'qituvchilarni, ma'muriy xodimlarni, muassasa boshqaruv xodimlarini va texnik xizmat

ko'rsatish xodimlarini, ular uzoq muddatli yoki qisqa muddatli shartnomalar bo'yicha ishlayotganligidan qat'i nazar, qamrab olishi kerak. Shuningdek, u bevosita yoki bilvosita xavf ostida bo'lgan o'quvchilar va maktabga tashrif buyuruvchilarni o'z ichiga olishi mumkin. Saytda boshqa tashkilotda ishlaydigan shaxslar bo'lsa, ikkala ish beruvchi ham hamkorlik qilishlari va ishchilarning xavfsizligi va sog'lig'ini himoya qilishlari shart.

Ishchilarning jinsi, yoshi yoki nogironligi bo'yicha farqlarni hisobga olish kerak, chunki bu guruhlar uchun turli xil profilaktika choralari talab qilinishi mumkin. Ish, uning tashkil etilishi va ishlatiladigan asbob-uskunalar ishchiga moslashtirilishi kerak, aksincha emas. Bu tamoyil Yevropa Ittifoqi qonunchiligida mustahkamlangan.

O'quv muassasasida to'plangan mavjud ma'lumotlar, masalan, kasallik yo'qligi, xodimlarning fikri so'rovlari, xodimlar almashinuvi, kasbiy salomatlik bo'yicha tavsiyalar va ishga qaytish ma'lumotlari "qaynoq nuqtalar" yoki muammoli joylarni va eng xavfli hududlarni aniqlashga yordam beradi. Ushbu qadam kimga zarar etkazishi mumkinligini aniqlashdir. Mavjud ma'lumotlar xavflarni baholash va choralar ko'rish uchun etarli deb hisoblanmasa, qo'shimcha ma'lumotlarni to'plash kerak bo'lishi mumkin. Buni haqiqiy so'rovnomalar (ayniqsa, agar xavflar ko'p sonli xodimlarga, masalan, universitetning barcha professor-o'qituvchilariga tegishli bo'lsa) yoki suhbatlar (kichik maktab o'qituvchilari) orqali amalga oshirilishi mumkin. Xavflardan kelib chiqadigan xavflarni baholashda quyidagi savollarni e'tiborga olish kerak:

- Xavfning zarar etkazish ehtimoli qanchalik katta (masalan, yuqori ish yukini bildirgan o'qituvchilar soni, keyingi kechikishlarga olib keladigan mos jihozlarning etishmasligi va boshqalar).
- Bu zarar qanchalik jiddiy bo'lishi mumkin (masalan, yuqori ish yuki va kasallik yo'qligi yoki sog'liqdan shikoyatlar o'rtasida bog'liqlik bormi).
- Ishchilar qanchalik tez-tez (va qancha) xavfga duchor bo'lishadi.
- Xavflarni muhimlik tartibida sanab bering.
- Harakat rejasini tuzish uchun ro'yxatdan foydalaning.

Xavfning zarar yoki shikastlanishga olib kelishi ehtimoli va bu jarohat qanchalik og'irligini baholashda quyidagi savollarni e'tiborga olish kerak: xavfni to'liq bartaraf etish

mumkinmi?; Xavfni nazorat qilish mumkinmi?; Barchani himoya qilish uchun himoya choralarini ko'rish mumkinmi?; Hodisa sodir bo'lgan taqdirda, masalan, xodimlarga hujum qilishda qanday favqulodda tartib-qoidalar kerak? Muammolarni xavf omillari bo'yicha tasniflash kerak: ish, hamkasblar, tashqi (masalan, oila), maktab / o'quvchilar / talabalar, tashkilot, jamoa va jamiyat. Ba'zi xavf omillari ko'proq umumiy jamiyat va ijtimoiy muammolar bilan bog'liq bo'lishi mumkin.

Xatarlarni baholashni tugatgandan so'ng, ustuvorlik tartibida profilaktika choralarini ko'rish kerak. Profilaktik choralar har doim birinchi navbatda tashkilotga qaratilgan bo'lishi kerak, keyin esa ikkinchi bosqichda individual choralar ko'riladi. Baxtsiz hodisa, sog'liqning yomonlashishi yoki favqulodda vaziyatlarda (masalan, xodimlarning hujumiga uchraganida) zararni minimallashtirish choralarini ko'rish kerak. Aralashuvlar ishchi kuchi bilan to'g'ridan-to'g'ri yoki ishchilar xavfsizligi bo'yicha vakillar orqali kelishilishi kerak. Aniqlangan xavf-xatarlarga qarab, qanday choralar ko'rishni hal qilish uchun o'qituvchilar namunasi bilan bir nechta fokus-guruhlarini o'tkazish yoki ular bilan uchrashuvlarda xavfni baholash natijalarini muhokama qilish foydali bo'lishi mumkin. Stressni samarali boshqarish uchun keng ko'lamli mumkin bo'lgan tadbirlar 3-bo'limda keltirilgan.

Samarali amalga oshirish quyidagilarni ko'rsatuvchi rejani ishlab chiqishni o'z ichiga oladi: I) kim nima qiladi; II) topshiriq qachon bajarilishi kerak; va III) chora-tadbirlarni amalga oshirish uchun ajratilgan mablag'lar. Xatarlarni baholashdan kelib chiqadigan ma'lumotlar xodimlar bilan bo'lishishi kerak. Xulosalarning e'lon qilinishi xavfni baholash faoliyati bilan shug'ullanadigan yoki xavfga duchor bo'lgan har bir kishi aniqlangan muammolarni hal qilish bo'yicha ko'rilgan harakatlar to'g'risida xabardor bo'lishini ta'minlaydi. Kelishilgan yechimlar diqqat bilan amalga oshirilishi, kuzatilishi va baholanishi kerak. Qaysi ish yaxshiroq ekanligini aniqlash uchun qilingan har qanday harakatni baholash va barcha nazorat choralarining samaradorligini baholash ish bilan bog'liq stress bilan kurashishda ayniqsa muhimdir, chunki u ko'p sababli va vaziyat tezda o'zgarishi mumkin. Muhim o'zgarishlar ro'y berganda, hal qilinishi kerak bo'lgan yangi xavflar yo'qligiga ishonch hosil qilish va kerak bo'lganda xavfni qayta baholash kerak.

Stressning samarali va barqaror oldini olish uchun o'quv muassasalari baholash va monitoringni doimiy takomillashtirish mashqlari sifatida ko'rib chiqishlari kerak.

Quyidagi savollar ishdagi stressni kengroq kuzatish uchun foydali bo'lishi mumkin.

- Xatarlarni baholash va profilaktika choralari muntazam ravishda ko'rib chiqiladimi?
- Rahbariyat ish joyidagi salomatlik va xavfsizlik ko'rsatkichlarini (shu jumladan ish bilan bog'liq stress va boshqa psixo-ijtimoiy muammolar uchun) nazorat qiladimi?
- Ish bilan bog'liq stressning tashkiliy ko'rsatkichlari, masalan, kasallik yo'qligi, intervyu ma'lumotlari yoki ishlash natijalari monitoringi mavjudmi?
- Ish va hayot muvozanatini yaxshilash bo'yicha chora-tadbirlar ko'rilmogda; masalan, bolalar bog'chalari?
- Aloqa va hisobot tizimlari mavjudmi?
- Ish joyida yoki ish tashkilotida katta o'zgarishlar amalga oshirilishidan oldin ishchilar bilan maslahatlashuv o'tkaziladimi?

. Psixoiijtimoiy xavflar uchun xavfni baholash boshqa xavflarni baholash kabi hujjatlashtirilishi kerak. Bunday yozuv quyidagi maqsadlarda qo'llanilishi kerak: ma'lumotlarni manfaatdor shaxslarga (xodimlar, xavfsizlik vakillari, maktab rahbariyati va boshqalar) etkazish; zarur chora-tadbirlar kiritilganligini baholash; nazorat organlariga dalillar taqdim etish; va sharoit o'zgargan taqdirda chora-tadbirlarni qayta ko'rib chiqish.

Ish bilan bog'liq stress ko'plab sababchi omillar va ta'sirlarga ega bo'lishi mumkinligi sababli, oldini olishga kompleks yondashuv direktorlar, o'qituvchilar, boshqa ishchilar, o'quvchilar, otaonalar guruhlar va jamoat tashkilotlari o'rtasidagi yaqin hamkorlikka asoslangan eng samarali usul hisoblanadi. Stressning oldini olishning kaliti ta'lim muassasalarini tashkil etish va boshqarishga bog'liq va quyidagi paragraflarda keltirilgan harakatlarni o'z ichiga oladi. Ish bilan bog'liq stress bo'yicha yozma siyosatni ishlab chiqish va amalga oshirish. Bu amaldagi salomatlik va farovonlik siyosatining bir qismi bo'lishi mumkin, ammo unda stress haqida eslatib o'tilganligiga ishonch hosil qiling.

XULOSA

Ish bilan bog'liq stress uchun xavf omillarini boshqara olmaslik o'quvchilar va talabalarga ko'rsatiladigan xizmat sifati, shuningdek, ishchilarning sog'lig'i uchun muhim oqibatlariga olib kelishi mumkin. Menejmentning etakchiligi, yaxshi ishni tashkil etish, hurmat va qadr-qimmatni uyg'otadigan ijobiy ish muhiti va ishchilar va rahbarlar hamkasblar o'rtasidagi aniq muloqot ish bilan bog'liq stress xavfini kamaytirish uchun zarurdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Z. Ibodullayev "Tibbiyot psixologiya"
2. Z. Nishanova "Psixodiagnostika va eksperimental psixologiya"
3. Axrorjon, Yuldashev, Muxtorov Alijon, and Aliyeva Iqlima. "Faol texnologiyalarni o'smirlar psixologiyasiga ta'siri." Ta'lim fidoyilari 13.6 (2022): 263-266.
4. Alijon M. et al. Ta'lim metodlari va vositalari //Ta'lim fidoyilari. – 2022. – T. 13. – №. – C. 267-270.
5. Internet ma'lumotlari