



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра Экономики, управления и права

Совершенствование системы управления стрессами в организации

Магистерская диссертация
по направлению: 38.04.02 Менеджмент
Профильная направленность: «Управление человеческим капиталом»

Проверка на объем заимствований:
_____ % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«__» _____ 2020 г.
Зав. кафедрой Э,У и П
_____ Рябчук Павел Георгиевич

Выполнила:
Студентка группы ЗФ-309-147-2-2
Мануйлова Ольга Владимировна

Научный руководитель:
Федосеев Андрей Васильевич
к. э. н., доцент

Челябинск, 2020

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы совершенствования системы управления стрессами в организации.....	8
1.1. Сущность понятия стресс и его классификация.....	8
1.2. Культурно-исторический подход к изучению и формированию системы управления стрессами и стрессоустойчивостью.....	18
1.3. Основа управления стрессом, способы и методы устранения стресса в организации.....	21
Вывод по 1 главе.....	25
Глава 2. Основа профессионального стресса и стрессоустойчивости в организации.....	26
2.1. Факторы возникновения профессионального стресса в организации и методы борьбы с ними.....	26
2.2. Динамика развития стресса и основные характеристики стрессоустойчивости педагогов в профессиональной деятельности.....	35
Вывод по 2 главе.....	43
Глава 3. Практическая работа по разработке рекомендаций по совершенствованию системы управления стрессами в МАОУ «СОШ № 4».....	44
3.1. Характеристика и анализ деятельности дошкольной организации и персонала МАОУ «СОШ № 4», анализ системы управления стрессом в учреждении.....	44
3.2. Эффективность внедрения рекомендаций по совершенствованию системы управления стрессами в МАОУ «СОШ № 4»	66
Вывод по 3 главе.....	85
Заключение.....	86
Список использованной литературы.....	90
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	99

Введение

Актуальность исследования диссертационной работы заключается в том, что в современных условиях, изменившихся за счет возрастающей интенсивности и напряженности жизни, предъявляемым более высоким требованиям к человеку, к его профессиональным и личным качествам, в увеличении частоты возникновения негативных эмоциональных переживаний, реакций формируются выраженные и длительные стрессовые состояния.

Стресс стал характерным феноменом, сопровождающим человека всю его жизнь и созданным им самим в условиях жизни. Он неразрывно связан со всеми серьезными событиями жизни: рождение, образование, свадьба, смена местожительства и работы, развод, смерть близких.

Чаще всего и сильнее различным видам стресса подвержены жители крупных мегаполисов, потому что в нём присутствует напряженный ритм жизни, повышенное количество негативно и отрицательно настроенных людей, ответственная и импульсивная работа. В политике нашей страны нет четкой, определенной программы по снижению уровня стресса в жизни и трудовой деятельности человека. Надо признать, что за последние несколько десятилетий государство уделяет огромное внимание этому вопросу. Комплексная программа по управлению снижением стресса не разработана, но ведется работа по устранению некоторых стрессовых факторов. На сегодняшний день приняты программы по совершенствованию системы здравоохранения, по повышению прожиточного, сохранению мира во всем мире, по увеличению заработной платы, по модернизации производства и другие.

Стресс, в наше время, стал научной задачей, интересующей не только теоретиков, исследователей, но и практиков. Современные ученые считают, что незначительные стрессы неизбежны, безвредны и даже полезны, но чрезмерные стрессовые ситуации создают большие проблемы для личности и группы [28 С.17].

В последнее время отмечается повышенный интерес к стрессовым ситуациям, связанным с трудовой деятельностью, так как профессиональные стрессы могут нарушить работоспособность организации, приводя к потере кадровых резервов и ресурсов.

Стрессовые ситуации могут возникать в организациях по разным причинам, но чаще всего – это из-за стиля управления в компании.

В наши дни проблемы управления стрессами на работе становятся наиболее актуальными. Миллионы людей часто пребывают в стрессовом состоянии из-за невысокой культуры общения, значительного нарастания умственного труда, большими нервно-психологическими нагрузками, уменьшения физического труда.

С одной стороны, благодаря стрессу, люди испытывают разнообразные эмоции, которые обогащают нашу жизнь, добиваются новых результатов, достигают вершин личностно-профессионального роста. С другой стороны, угнетающее действие хронического стресса может вызывать отклонения от гармоничной линии этичного поведения и профессионального развития, депрессии, психологические проблемы, которые имеют низкую профессиональную мотивацию и не стремятся к повышению квалификации и карьерному росту.

«Для управленца важно, чтобы сотрудники были психологически устойчивы и не были подвержены стрессам, депрессиям, психологическим расстройствам, т. к. резко уменьшится работоспособность работника и это отразится на учреждении в целом. Грамотное использование технологий и методов по профилактике стрессов сможет обеспечить руководителю эффективность принятия управленческих решений в учреждении» [19 С.28].

Для создания здоровой среды в коллективе, которые способствуют формированию делового сотрудничества, и переходу от межличностных отношений к отношениям деловым - важны различные факторы. Среди них является стресс, который неизбежен в любой сфере деятельности, особенно в

сфере услуг. Исходя из вышесказанного, можем определить цель нашего исследования.

Степень разработанности темы:

В теоретическую разработку различных аспектов проблемы управления системой стрессов в организации, внесли большой вклад такие учёные и специалисты: А. А. Виру, Г. Селье, У. Кеннон, Л. А. Китаев-Смык, Т. Кокс, Р. С. Лазарус, А. Д. Сперанский, А. Цанк и др.) представили обобщающие работы, посвященные физиологическим, психофизиологическим и психологическим аспектам проблемы стресса.

Ученые Н. В. Кузьмина, Д. И. Фельдштейн, А. А. Деркач, Е. А. Климов, В. Д. Шадриков, С. К. Бондырева разработали концепции профессиональной деятельности и принципы ее психологического анализа.

Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. М. Митина, С. В. Феоктистова, А. И. Щербаков занимались психологическими исследованиями возникновения стресса в педагогической деятельности.

Ф. Б. Березин, А. Б. Георгиевский, В. П. Петленко, А. В. Сахно, А. И. Щербаков разработали ключевые научные идеи, связанные с теорией адаптации.

А. Г. Маклаков, Г. Селье и др. С. Лазарус, А. Фрейд, З. Фрейд выдвинули концепции личностного адаптационного потенциала человека.

А. М. Боковиков, В. И. Моросанов, Л. Г. Дикой, М. И. Дьяченко, П. Б. Зильберман, К. Изард, В. Л. Марищук, разработали положения о стрессоустойчивости личности.

Проблема диссертационного исследования заключается в многообразии и неоднозначности взглядов на работу по усовершенствованию системы борьбы со стрессами в организации, недостаточной компетентностью руководителей в этом вопросе.

Гипотеза исследования: работа по усовершенствованию системы управлением стрессом в организации будет осуществляться эффективнее,

если выявить средства по работе со стрессом и систематически использовать их в работе в организации.

Целью диссертационного исследования является изучение теоретических основ системы управления стрессом в организации для решения задачи по разработке и внедрению рекомендаций по усовершенствованию системы управления стрессом.

В соответствии с поставленной целью диссертации были определены **задачи:**

1. изучить психолого–педагогическую литературу по проблеме усовершенствования системы управления стрессом в организации;
2. определить средства по эффективному управлению стрессом в организации;
3. исследовать теоретические аспекты управления стрессом персонала в педагогических организациях;
4. проанализировать деятельность дошкольной организации Муниципальное автономное образовательное учреждение «Средняя образовательная школа № 4»;
5. разработать практические рекомендации по профилактике стресса для повышения эффективности управления образовательным учреждением.

Объектом исследования является система управления стрессом в организации, как элемент общей системы управления организацией.

Предметом диссертационного исследования является система управления стрессом в Муниципальном автономном образовательном учреждении «Средняя образовательная школа № 4».

Теоретико-методологической основой исследования являются **труд:**

Проблемой стресса и стрессоустойчивости занимались такие видные психологи, как: В. А. Аббаков, В. В. Бодров, А. В. Вальдман, М. Козловская, О. С. Медведев, А. А. Виру, Н. Е. Водопьянова, Т. С. Кабаченко,

Г. И. Косицкий, В. М. Смирнов, Л. А. Китаев-Смык, А. А. Криулина, А. Б. Леонова, И. Г. Малкина – Пых, В. Л. Марищук, К. И. Погодаев, Ю. В. Щербатых.

Однако, несмотря на наличие значительного количества работ, раскрывающих психологические проблемы стресса и стрессоустойчивости педагога (К. А. Абульханова-Славская, В. А. Бодров, А. М. Боковиков, П. Г. Зильберман, В. Журавкова, В. Л. Марищук, Л. М. Митина), еще остается немало вопросов, связанных с пониманием специфических особенностей стресса и стрессоустойчивости педагогов в процессе осуществления ими профессиональной деятельности.

В работах К. А. Абульхановой-Славской, С. К. Бондыревой, Н. Е. Водопьяновой, А. В. Петровского, Д. И. Фельдштейна определены многие компоненты устойчивости к стрессу, такие как -либеральность, инициативность, снисходительность, стремление к саморазвитию, коммуникативность.

Обширный научный опыт по проблеме изучения и борьбы со стрессами накоплен у рубежных авторов, таких как В. Вундт, У. Джемс; Р. Йеркс, Дж. Додсон; У. Кеннон; Т. Кокс, К. Маккей; Р. Лазарус; Р. В. Майто; D. Mechanik; Г. Селье; Z. Freeman.

Решению проблемы стрессоустойчивости в структуре профессиональной компетентности, педагогических способностей посвящены исследования А.А. Баранова, Н. И. Виноградовой, Д.Ц. Дугаровой, А.А. Реана, Н.Д. Леви-това, Л. М. Митиной, В.И. Кабрина, Э.И. Киршбаума, В.С. Нургалева, К.Г. Эрдынеевой, Р.Э. Поповой.

Методы исследования:

В ходе исследования применялись общенаучные методы теории управления, экспертного, статистического и сравнительного анализа, системного подхода к изучению экономических явлений и процессов, методы экспертных оценок, анкетирование, табличные и графические приемы визуализации данных.

1. Теоретические: теоретический анализ литературы по проблеме управления стрессом в организации; обобщение и систематизация опыта ученых.

2. Эмпирические: тестирование, методы диагностики, статистическая обработка результатов.

База исследования: Муниципальное автономное образовательное учреждение «Средняя образовательная школа № 4» (Подразделение ул. Победы 21). Адрес базы исследования: 456316 Челябинская обл. г. Миасс ул. Победы 21

Научная новизна диссертации заключается в предложенных методических рекомендациях, как эффективных механизмах по повышению стрессоустойчивости персонала и, как следствие, повышению общей результативности управления возникновением стрессов в деятельности организации.

Положения, выносимые на защиту.

1. В отечественной литературе проблема возникновения стресса долгое время рассматривалась в системе экономических исследований. Однако со временем встала проблема оценки характеристик возникновения стресса изменений во всех сферах общественной жизнедеятельности.

2. Анализ системы управления стрессами в профессиональной образовательной организации, состоит из трех этапов (диагностического, содержательного, контрольно-оценочного). На первом этапе (диагностическом) осуществляется начальная диагностика деятельности по управления стрессами у педагогов в дошкольной образовательной организации. На втором этапе (содержательном) происходит проведение мероприятий , отвечающих за понижение уровня стресса у педагогов ,деятельность направлена на выявление итогового уровня стрессоустойчивости педагогов профессиональной образовательной организации и соотнесение полученных результатов с результатами, полученными на первом этапе исследования, что позволит оценить

эффективность внедрения мероприятий по снижению возникновения количества стресс-факторов на предыдущем этапе.

3. Разработка и дальнейшее внедрение в практику методических рекомендаций по совершенствованию системы управления стрессами в дошкольной образовательной организации внедрения модели управления инновационной деятельностью как фактора повышения конкурентоспособности профессиональной образовательной организации предполагает осуществление следующих действий: повышение профессионального образовательного уровня педагогов, разработку систематических мероприятий по повышению стрессоустойчивости сотрудников, повышение компетентности руководителя по проблеме стресса в дошкольной организации.

Теоретическая значимость исследования состоит в следующем:

1. выявлены основные направления совершенствования систем управления стрессом в организации.;
2. определена модель системы управления стрессом в дошкольной организации;
3. сформулированы рекомендации по совершенствованию системы управления стрессом в организации.

Практическая значимость работы: разработанные методические рекомендации по усовершенствованию системы управлением стрессом в дошкольной организаций могут быть использованы, как дополнительные, в работе руководителей других дошкольных организаций

Публикации: По теме исследования опубликован 3 работы общим объемом 11 п.л. (авторский объем 10 п.л.).

Структура работы определяются целью, поставленными задачами и логикой исследования. Выпускное квалификационное исследование состоит: введения, трех глав, выводам по главам, заключения, списка литературы (89 источников), 5 приложений, изложена на 96 страницах печатного текста, включает 13 таблиц, 13 рисунков

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СТРЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Сущность понятия стресс и его классификация

Последние десятилетия стресс является актуальным предметом исследований, различных отраслей науки (биологии, медицины, психологии, социологии). Сложность и многообразие форм стрессов определяют также и многообразие подходов к изучению этого состояния.

Самое первое упоминание термина "стресс" ввел английский ученый Р. Гук. Этот термин был для научного употребления и обозначения характеристик технических объектов в XVII в., которые испытывают нагрузку, сопротивляясь ей.

Определение «стресс» рассматривается как [англ. stress – напряжение, давление] – физиологическое состояние напряжения организма, под действием неблагоприятных причин и событий [73. С. 12-13].

В Российской педагогической энциклопедии дается следующее определение понятия ««стресс» (англ. stress напряжение), состояние психофизиологического напряжения, возникающее у человека под влиянием любых сильных воздействий и сопровождающееся мобилизацией защитных систем организма и психики».

В Большом словаре эзотерических терминов под редакцией А. М. Степанова дается следующее определение: ««стресс»– (англ. stress – давление), термин, используемый для обозначения обширного круга состояний психологического напряжения человека, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные воздействия.

В профессиональном образовании понятие определено, как ««стресс» (от англ, stress — напряжение, давление) — состояние напряжения; совокупность защитных физиологических реакций, наступающих в организме человека в ответ на воздействие различных неблагоприятных факторов: холода, голодания, психических и физических травм. Способность

или неспособность индивида контролировать стрессовые ситуации может иметь решающее значение для его функционирования. Умеренный стресс может быть преодолен физическими упражнениями или медитацией (напр., йогой или иными восточными методами медитации); при сильном стрессе часто необходима психотерапия для раскрытия и устранения его причин. Иногда изменение окружения или жизненной ситуации может оказать терапевтический эффект» » [73, С. 12-13].

Каждый человек, с самого рождения, испытывал стресс неоднократно, но почти никто не знает, что же такое стресс.

Понятие «стресс», применимо к человеку, ввел канадский физиолог Ганс Селье. Он утверждал, что: «стресс — это не просто нервное напряжение, это есть неспецифический ответ организма на любое предъявленное ему требование» [13, С.29].

Для того, чтобы отчетливо и правильно понять вышесказанное определение, нужно сначала значение термина «неспецифический».

Этот неспецифический синдром складывается из ряда функциональных и морфологических изменений, развертывающихся как единый процесс, включающий три стадии: стадию тревоги; стадию резистентности (адаптации); стадию истощения.

Стресс является реакцией организма именно на негативные факторы воздействия внешней среды на состояние человека, что получило свое отражение в определениях понятия «стресса» у разных ученых и исследователей.

Изучая труды ученых и проводя собственные исследования А.А. Виру (1980) указывает на то, что в некоторых работах отечественных ученых, например: Сперанского А. Д. Насонова Д. Н., Александрова М. Я., явно прослеживаются направления исследований для раскрытия механизмов неспецифической адаптации к предъявляемым требованиям. [7, С.4].

Разработка теорий и проведение исследований в современной науке, касающихся различных видов стресса, нашли свое отражение в работах,

посвященных биохимическим (Виру А.А., 1981; Панин Л.Е., 1983; Робу А.И., 1989), физиологическим (Меерсон Ф.З., 1988; Федотов В.М., 1991), клиническим (Горизонтов П.Д., 1976; Короленко Ц.П., 1978), психофизиологическим и психологическим (Китаев-Смык Л.А., 1983) аспектам проявления стресса.

В отечественной психологии, вопросы проявления нестандартного поведения человека, в различных неприятных ситуациях, изучали психологи В.В. Собольников (1997), Л.Г. Дикая (1983, 1986), М.Н. Дьяченко (1985), Л.Н. Захарова (1997) и др. Вопросами стресса занимались многие ученые, такие как А.В. Алексеев (1979), Л.П. Гримак (1984, 1989, 1991), Л.В. Куликов (1997). Зарубежные авторы научных трудов несколько иначе рассматривают стресс: А.А. Welford, характеризует его как «результат несоответствия возможностей организма и предъявляемых к нему требований». Нечто подобное видим у П. Фресса, характеризующего стресс как «все личные и социальные конфликты, не находящие своего разрешения». Некоторые зарубежные авторы исследований, как «социальное и общественное значение с позиций теорий и методов различных научных» [59, С.3].

Рассмотрим определение стресса в исследовании Э. Фромма (1995). Он называет стрессом «особый вид эмоциональных ситуаций, в которых нарушается адаптация человека к окружающей его обстановке».

Учитывая все разновидности определения понятия «стресс», делаем вывод, что, стресс – это практически любое состояние человека, на которого воздействуют любые факторы внешней и внутренней среды.

В современной литературе и науке понятие термина «стресс» рассматривается, как:

1. сильное неблагоприятное, отрицательно влияющее на организм воздействие;
2. физиологическая или психологическая реакция на действие стрессора;
3. как неблагоприятные, так и благоприятные для организма реакции разного рода;

4. неспецифические элементы физио - и психологических реакций организма при сильных, экстремальных для него воздействиях, вызывающие интенсивные проявления адаптационной активности;

5. неспецифические черты физиологических и психологических реакций организма, которые возникают при всяких реакциях организма» [7, С.4].

Одним из типов неординарной социально психологической ситуации считается стрессовая ситуация, которая содержит повышенные требования к адаптивным резервам человека, обуславливающие изменения качеств взаимодействия и его психологического состояния в системе «субъект — ситуация».

«Стрессогенная ситуация содержит преимущественно имплицитные (от англ, *implicit* - подразумеваемый, невыраженный) детерминанты стрессового реагирования как мобилизацию адаптационных возможностей. Стрессогенная может превратиться в стрессовую ситуацию в результате ее субъективной интерпретации как трудной и напряженной» [69, С. 7].

По временной протяженности экстремальные ситуации, влияющие на психическое, физическое, эмоциональное и др. состояние человека, можно разделить на:

1. кратковременные ситуации, в которых активизируются программы, отвечающие за реакции на раздражители функциональных систем индивида;

2. длительные ситуации, которые требуют адаптационной перестройки функциональных систем индивида.

Соответственно, при кратковременных экстремальных воздействиях возникает кратковременный, а при длительных - длительный стресс.

Стресс зачастую принято воспринимать как отрицательное явление, т. к. его вызывает какая-либо неприятность. Ученый Г.Селье в своих изысканиях выделял две формы стрессового синдрома «эустресс – полезный стресс и вредоносный — дистресс» [22, с. 12 – 13].

Позитивный или полезный "эустресс" - положительная реакция организма на предъявляемые к нему требования. Отрицательный или вредный "дистресс" - эмоционально-стрессовое состояние, которое характеризуется отрицательными переживаниями в силу недостатка имеющихся ресурсов для реализации предъявляемых требований.

Кратковременный стресс «эустресс» — это всестороннее проявление начала дистресса. Кратковременный стресс можно рассматривать как усиленную модель начала длительного стресса. Кратковременный стресс - бурное расходование «поверхностных» сил и эмоций.

«Дистресс постепенные мобилизация и расходование «поверхностных», «глубоких» адаптационных резервов. Его течение может быть скрытым, т. е. отражаться в изменении показателей приспособлений, которые удаётся регистрировать только специальными методами. Такой стресс может переходить в болезнь. Причиной дистресса может стать повторяющийся экстремальный фактор. Проявление кратковременного и длительного стрессов, отличается друг от друга, но в их основе лежат одинаковые механизмы, хотя и работающие с разной интенсивностью и в разных режимах» [16, С12].

Изучив материал и систематизировав его, выделим стадий развития стрессового состояния у человека:

1. Стадия тревоги (мозг воспринимает опасность) — это первоначальный отклик нашего организма на скрытую угрозу или опасность.
2. Стадия сопротивления (короткая стадия тревоги) – это когда многие факторы проявления стрессового состояния у человека продолжают действовать, когда момент «борьбы или бегства» уже прошел. В стадии сопротивления содержание адреналина в крови уменьшается и приходят другие гормоны, помогающие телу адаптироваться и справиться со стрессом.
3. Стадия истощения наступает тогда, когда у организма нет больше сил, справляться с продолжающимся стрессом.

На основании изученной научной литературы, была определена классификация видов стресса:

1. Внутриличностный стресс. Большинство наших требований к внешнему миру и его воздействия на нас связаны с этим видом стресса. Эта область оказывает влияние на все сферы нашей жизни. Если мы не находимся в мире сами с собой, то наше внутреннее смятение, переживание проявляется в негативном отношении, воздействиях на внешний мир и нарушает межличностные взаимосвязи. В эту категорию стресса входят такие события, как несбывшиеся ожидания, нереализованные потребности, бессмысленность и бесцельность поступков, болезненные воспоминания, неадекватность оценки событий.

2. Рабочий стресс обычно связан с тяжелой рабочей нагрузкой, отсутствием самоконтроля за результатом работы, ролевой неопределенностью и ролевым конфликтом. Плохое обеспечение безопасности работы, несправедливые оценки труда, нарушение его организации может стать источником стресса.

3. Краткосрочный стресс может повесить вашу способность сосредоточиться, но любой период стресса, который длится дольше, чем день или даже несколько часов, ухудшает вашу способность сосредоточиться.

4. Общественный стресс относится к проблемам, которые испытывают, переживают большие группы людей, - например, экономический спад, бедность, банкротство, расовое напряжение и дискриминация.

5. Экологический стресс обуславливается воздействием экстремальных условий окружающей среды, ожиданием такого воздействия или его последствий – загрязнение воздуха и воды, суровые погодные условия, недоброжелательные соседи, толкотня, высокий уровень шума.

6. Финансовый стресс не требует разъяснений. Невозможность оплатить счета, не обеспечение расходов доходами, затруднения в получении долга, несоответствие уровня зарплаты результатам работы, возникновение

дополнительных и финансово необеспеченных расходов, эти и другие обстоятельства могут являться причиной стресса.

Рассмотрев данные по поставленному вопросу, можно выделить следующие виды стрессов внешней и внутренней среды, получившие название «стрессоры».

Виды стрессоров:

1. вредные толчки окружающей среды;
2. дислокация физических и физиологических процессов в организме;
3. необходимость в ускоренной обработке информации;
4. потребность в работе с риском для собственной жизни;
5. изоляция и заключение;
6. групповое давление;
7. отсутствие или недостаточность контроля над событиями;
8. неимение цели в жизни;
9. недостаток каких -либо раздражителей.

В наиболее общей классификации можно выделить типы стрессов-факторов неопределенности и значимости, которые также подразделяются на внутренние и внешние.

1. Стрессоры внутренней неопределенности появляются, когда человек, не обладающий абсолютной уверенностью в том, что все внутренние механизмы, обеспечивающие какой-либо результат в нужный момент, и они будут функционировать наиболее оптимально. Также могут возникнуть различного рода внутренние субъективные помехи, колебания в проявлении физических, психических качествах и в функциональном состоянии.

2. Стрессоры внешней неопределенности возникают в непредсказуемости, экстремальности из-за неполной ясности в условиях соревновательной борьбы.

3. Стрессоры внутренней значимости проявляются в опасениях возникновения субъективно неприятных переживаний в ходе опасности или неудачного исхода.

4. Стрессоры внешней значимости могут быть следствием возможности неосуществления целевых или престижных установок, а также материального ущерба или ущерба для интересов других людей [38 С.26].

Таким образом, стрессоры неопределенности связаны с характером деятельности и первичны по своей природе; стрессоры значимости связаны с ответственностью предстоящей оценки результатов деятельности; стрессоры внутренней значимости определяются характером внутренней субъективной оценки реализации индивидуально значимых мотивов личности; стрессоры внешней значимости определяются характером внешнего контроля и оценки индивидуально и социально значимых последствий.

Разные люди воспринимают одну и ту же ситуацию по-разному. В силу темперамента индивида, своеобразными личностными особенностями поведения, различием жизненного статуса человека и разнообразием стресс факторов, влияющих на него, появляются индивидуальные различия по отношению к стрессу.

Можно выделить шесть диспозиционных типов личностей, которые по-разному реагируют на стресс:

1. Честолюбивый тип личности – к нему относятся люди с большой работоспособностью и сильной потребностью в достижении успеха, а также энергичные, подвижные, преобладающие, агрессивные и ориентированы на дело люди. Факторами, вызывающими у них стрессовое состояние, являются перегрузки, большая интенсивность деятельности и межличностных отношений, недостаточное понимание себя. Симптомами стресса у них являются бессонница, высокое кровяное давление, проблемы с сердцем, чрезмерное употребление алкоголя.

2. Спокойный тип личности — это уравновешенные, спокойные люди; они «живут прошлым», малоактивные мечтатели». Люди, принадлежащие

этому типу личности, обладают балансом между работой и домом, отличаются низкой уязвимостью к стрессу. Факторами, ведущими к возникновению стресса, для таких людей могут стать: общение с другими людьми, или требования к выполнению профессиональной деятельности, которые нарушают размеренное течение жизни индивида.

3. Совестьливый тип личности – к этому типу относятся люди дотошные, педантичные, догматичные, консервативные и очень обязательные во всем, верящие авторитетам и подчиняющиеся традициям. Причинами стресса у этих людей являются другие люди, которые нарушают их планы и стереотипы поведения. Личности этого типа обычно очень чувствительны к изменениям их привычного уклада жизнедеятельности, к изменениям привычной обстановки.

4. Не отстаивающий тип личности тип людей, которые не могут отстаивать свои права и не могут постоять за себя, а также стремящиеся угождать другим и избегающие межличностных конфликтов, боящиеся проблемных отношений с другими, испытывающие внутреннее напряжение на почве межличностных отношений, эти факторы и является зачастую причиной возникновения стресса.

5. Жизнелюбивый тип личности – это люди жизнелюбивые, сильные, энергичные, живущие полноценной жизнью, жаждущие новых событий и впечатлений, рискованные, с характерной частой сменой интересов. Выполнение рутинной и скучной работы, чрезмерное внутреннее напряжение, собственная импульсивность – факторы, приводящие к стрессу.

6. Тревожный тип личности – это тип людей, которые отличаются высокой уязвимостью к стрессу, испытывая беспокойство по поводу возможных неудач, ориентированы на будущее и чрезмерно рефлексирующие, характеризующиеся высоким внутренним напряжением при низкой самооценке. Причинами стресса, для тревожного типа личности, являются ответственная работа и резкие изменения в жизни.

У разных личностных типов будет совершенно разная реакция на стресс и, в связи с этим, будет отличаться степени уязвимости и глубина переживания

Итак, рассмотрев различные определения понятия «стресс», составим обобщенное определение этого понятия. «стресс» – это ответ организма человека на все возможные перенапряжения, отрицательные эмоции или просто на однотипную работу, демонстрацией которой являются физиологические, психологические и поведенческие реакции, вызванные первичной познавательной оценкой ситуации.

1.2 Культурно-исторический подход к изучению и формированию системы управления стрессами и стрессоустойчивостью

Признаки заболевания «стресс» врачи отмечали еще в древности. Изучение феномена стресса в психологии берет свое начало в первом десятилетии 19 века. Далее работы и исследования, посвященные этому вопросу, встречаются чаще. О стрессе, как об отдельном виде заболевания человека стали встречаться записи в конце 18 века.

Развитие промышленности, укрупнение производства, возникновение новых профессий в сфере занятости населения, успешно осваиваемые капитализмом того времени, вызвали повсеместное распространение общих болезненных состояний, таких как: повышенная утомляемость, слабость, раздражительность, непереносимость шума, расстройство сна. Все это было следствием невыносимых условий труда и нечеловеческой эксплуатации работодателями рабочих.

Слово «стресс» (напряжение) встречается не только в трудах ученых, медиков, но и в литературных произведениях. У поэта Р. Маннинга в 1303 г. в стихотворении "Handlying Synne" «стресс эта мука была манной небесной, которую господь послал людям, пребывающим в пустыне сорок зим и находящимся в большом стрессе" [89, с.3-4].

Изучая литературу, например в работах В. Вундта (1880 г.) и У. Джемса (1905 г.), мы находим упоминание о проблеме стресса и с психологической точки зрения.

«Начало научных исследований синдрома «стресс» связывают с именем канадского учёного Г. Селье. В 1936 г. в английском журнале «Nature» было опубликовано письмо, написанное им, которое называлось «синдром, вызываемый различными повреждающими агентами» [8, С. 16].

Публикация этого письма дала начало научному изучению стресса. Следует отметить, что определение стресс, как и само понятие стресса в этом письме не упоминалось. Оно появилось несколько позже, и было заимствовано из теории У. Кэннона.

В 1936 году Г. Селье предложил революционную теорию стресса, в которой сделал вывод о том, что независимо от источника стресса организм всегда реагирует одинаково. Результаты его исследований были впервые опубликованы в его ставшей классической книге «Стресс в нашей жизни», в которой разбил стрессовую реакцию организма на три стадии и создал концепцию адаптационного синдрома.

Г. Селье в теории, названной им, как «общий адаптационный синдром», стресс рассматривается с позиции физиологической реакции на физические, химические и органические факторы, как неспецифический ответ организма на любое предъявленное организму требование. Более полное представление и развитие этой теории нашло отражение в поздних работах автора (1956, 1974, 1979, 1980).

И, только спустя полвека, понятие «стресс», непосредственно, вошло в повседневную речь, став символом начала XX в.. «Концепция стресса получила широкое распространение лишь во второй половине XX в., когда возникла актуальность проблемы защиты человека от неблагоприятных факторов среды» [26, С.16].

Приверженец Г. Селье, описавший развитие психосоматических заболеваний в своей работе «Самонадеянный мозг человека», утверждает,

что «человеческий мозг не смог развиваться до такой степени, чтобы справляться со стрессами XX в. в нужном ритме».

В своем известном труде, «О неврозах человека и животного», в 1932 г. И. П. Павлов отмечал следующее, что «в случае неврозов человека стрессы должны быть истолкованы, понимаемы, т. е. анализированы при помощи неврозов животного, как естественно более простые, а не наоборот». Как физиолог, он выделил основные «групповые вопросы», которые следует применить к неврозу человека. Слабой стороной учения Павлова И. П. была слишком большая обобщенность патофизиологических механизмов.

Другие ученые Р. Лазарус, С. Фолькман (1986 г.) и Л.В. Куликов (1997г.) определили психологический стресс, как «значимые, для благополучия личности, взаимоотношения со средой, которые подвергают испытанию, имеющиеся в распоряжении организма, ресурсы и, в ряде случаев, могут их превышать».

Ученый Ю. А. Александровский (1976 г.), с патетическим стрессом, связывает накал барьера психической адаптации, а патологические последствия эмоционального стресса связывает с его прорывом. Стресс служит мотивацией индивида и общество к действиям.

Э. Фромм (1995 г.) в своих исследованиях называет стрессом «особый вид эмоциогенных ситуаций, в которых нарушается адаптация человека к изменившимся условиям его существования».

В исследованиях В.С. Мерлина (1973 г.) и Б.А. Вяткина (1981 г.) описывается, что стресс может возникнуть под влиянием сильных положительных эмоций, эти выводы сделаны также от результатов работ ученого С.Л. Рубинштейна (1935, 1957, 1973 гг.). В них говорится, что «ни один фактор однозначно не определяет динамику психологических явлений развития стресса. Все зависит от свойств темперамента, особенностей мотивации, опыта переработки информации, развития способностей, физического состояния» [8, С.16]. Следовательно, одна и та же ситуация

может вызвать разные психологические состояния, как положительные, так и отрицательные, у разных людей.

Анализ основных концепций учения о стрессе не позволил нам определить общее рабочее понятие «стресс». В связи с этим нами сделан вывод, что стресс – это определенное состояние процесса воздействия стрессора на субъект, а также на всю ситуацию в целом, в которой возникает стрессовое состояние.

1.3. Основа управления стрессом, способы и методы устранения стресса в организации

Бороться со стрессом нужно начинать с самого его возникновения. Существует множество методов борьбы со стрессом, условно все методы можно разделить на:

- индивидуальные методы;
- организационные методы.

В любой ситуации, приводящей к стрессу, нужно использовать оба вида борьбы со стрессом в комплексе.

Частые стрессы, психологические, профессиональные способны привести к истощению защитной системы организма человека, что, в свою очередь, может стать причиной психологических и физических заболеваний, значительно понижающих сопротивляемость организма стрессу.

Условно способы управления стрессом можно разделить на:

- психологические (аутотренинг, медитация);
- физические (баня, сауна, физиопроцедуры, массаж);
- биохимические (лекарства, алкоголь, фитотерапия, ароматерапия).

Наилучшим методом борьбы со стрессом является занятия спортом. Спорт- мощнейший источник получения заряда бодрости, приводящий в состояние эйфории, беспричинной радости после тренировки и от полученных результатов, что своего рода является профилактикой стресса.

Следующим методом борьбы со стрессом может быть просто приятное время препровождение, такое как встреча и общение с друзьями. Иногда достаточно просто поговорить на отвлеченные или интересующие темы, посмеяться или поплакать, сходить в кино, в театр, на концерт. Это снижает психологическое напряжение и повышает жизненный тонус человека, что ведет к уменьшению стресса и сведения его на нет.

Еще одним методом избежать стресса или минимизировать его последствия, является защита от стресса. Человек меняет сферу деятельности (трудовую или образовательную) и находит что-то подходящее и полезное для достижения его душевного равновесия, способствующее улучшению состояния здоровья.

Ещё один метод активной релаксации – это расслабление, повышает природную адаптацию (как психическую, так и физическую), человеческого организма. Данная реакция считается наиболее действенной для снятия стрессового состояния.

Отличным помощником в борьбе со стрессом может выступать медитация. Медитация — это процесс, сопровождаемый расслаблением и отрешенностью, направленный на приведение себя в состояние сосредоточенности.

Не стандартным методом, по советам психологов – это завести в доме животное и разговаривать с ним, либо «со стенами, только бы шел монолог». Подобное общение положительно влияет на эмоции людей. Когда во время беседы вы задаете вопросы и ищите ответ на них, то разговор будет в двойне плодотворным. Находя ответы на свои вопросы, мы снижаем уровень тревожности и получаем снижение стрессового состояния.

Совсем простым методом снятия стресса – разрядка. Существует множество вариантов разрядки, например: принять теплый душ; поплакать; спеть любимую песню; покричать, что захочется; выпить настойку валерианы или пустырника; разорвать и сжечь листок бумаги и стане хорошо.

Также необходимо контролировать и регулировать раздражительность, которая появляется у сотрудников в некомфортной и нездоровой рабочей среде. Для этого следует:

1. Выявить нормативные конфликты.

Прежде чем вступать в борьбу с раздражительностью, необходимо понять ее природу, определить, в каких ситуациях она обычно возникает. И первое на что следует обратить внимание, - нормативные конфликты. Это ситуации, повторяющиеся изо дня в день или из недели в неделю по одному и тому же поводу. Например, медленные сборы утром на работу приводят к опозданию на работу и, в результате, появляется раздражение и невроз.

2. Наблюдать за сменой эмоционального состояния.

Следующий важный шаг - фиксация момента «эмоционального перехода»: нужно понаблюдать за тем, когда и как именно меняется внутреннее состояние. У некоторых людей предваряющим ощущением являются те или иные физические симптомы - например, у одних учащаются дыхание и сердцебиение, краснеют щеки и рефлекторно сжимаются кулаки. Кто - то начинает возбужденно расхаживать по комнате, задевая окружающие предметы, или хватается за сигарету.

Все известные способы борьбы с собственной раздражительностью в большей или меньшей степени основаны на том, что человек перестает действовать по принципу немедленного реагирования. Порой нескольких секунд бывает достаточно, чтобы взять себя в руки. Если все-таки момент упущен, полезно вспомнить, что обычно гнев затихает не позже, чем через 30-40 минут. В это время лучше ничего не предпринимать и любым действиям предпочесть молчание.

Понять истинную природу своих отрицательных эмоций.

В понимании истинных причин возникновения отрицательных эмоций кроется залог успеха их преодоления. Хорошо, если вам к тому же удастся еще и внятно сформулировать эти причины.

3. Не ждать мгновенных успехов.

Только постепенные, едва заметные подвижки могут со временем действительно изменить положение к лучшему. Процесс гармонизации внутреннего состояния можно охарактеризовать известной формулировкой «шаг вперед, два шага назад». Не стоит думать, что цель борьбы с гневом: продержаться без срывов неделю или месяц. Куда важнее изменить себя, и процесс этот может растянуться на долгие месяцы, а то и годы.

4. Отмечать даже самые маленькие победы.

Похвала гораздо более действенный метод, чем самобичевание. Если фиксировать свое внимание только на недостатках и проигрышах, это неизбежно приведет к новым вспышкам гнева.

Главное – это поведение, в той или иной ситуации, в которой необходимо правильно просчитать свою собственную ошибку, тогда гораздо легче будет найти метод, выход из стрессовой ситуации.

Важно ко всему относиться дружелюбнее и добрее. Существует теория, что чем больше положительных эмоций человек излучает, тем больше положительного в нашей жизни.

«Стресс — это не болезнь! Стрессовые ситуации сопровождают нас всю жизнь. Нужно постараться научиться приводить себя в состояние равновесия, и тогда никакие болезни не страшны, и жизнь покажется интересной, необычной, легкой и увлекательной» [42 С. 36].

Не нужно делать преждевременные скоропалительные выводы, принимать решений сгоряча, в состоянии нервозности выстраивать поспешные умозаключения - ведь в ваших мыслях и воображении уже имеется достаточное количество материала, способного продиктовать далеко не всегда правильное решение.

Вывод по первой главе

Рассмотрев в первой главе в изученной литературе всестороннее понятие «стресс», мы пришли к выводу, что стресс имеет широкое влияние на жизнедеятельность каждого индивида. Стресс, как таковой, не является определенной формой болезни, но может стать причиной появления той или иной формы заболевания человека. Стресс рассматривается учеными, как явление, несущее в жизнь человека, не только негативные тенденции его развития, но и позитивные.

Именно стрессовые ситуации поддерживают активность системы организма на уровне нормы. Стресс является двигателем активной жизненной позиции человека во всех сферах его жизнедеятельности. человека. Он может возникать при различных жизненных ситуациях, вызван как серьезной опасностью, так и творческой удачей.

В первой главе нами подробно были рассмотрены основные факторы возникновения стрессов для индивида и их влияние на него, с учетом индивидуальных личностных качеств человека.

Нами были изучены исторические подходы к изучению проблемы стресса, его разновидностям, глубине действия на человека. С древних времен человек испытывал на себе различные виды стрессов. Разнообразие видов стрессов увеличивалось по мере развития человека, приобретения им новых знаний, умений, развития прогрессивных технологий в жизни и трудовой деятельности человека.

Люди объединялись в группы, укрупняли производства, образовывали организации, соответственно увеличивалось количество стрессов, возникающих у человека, уменьшалась стрессоустойчивость. Человеку приходилось бороться с последствиями стресса.

Нами были описаны психологические, физические и биохимические способы изучения и управления стрессом, которые могут влиять на успешную деятельность человека и управление стрессами в организации.

ГЛАВА 2. ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА И СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Факторы возникновения профессионального стресса в организации и методы борьбы с ними

Профессиональный стресс возникает не зависимо от того, где работает человек, в организации среди коллег или дома, воспитывая детей, если ему не нравится, то, что он делает, любая работа не принесёт никакого удовольствия.

«Стресс на работе является реакцией организма при предъявлении к работникам требований, не соответствующих уровню их знаний и навыков. Поэтому профессиональный стресс Стрессу подвержены даже хорошо управляемые организации, и это зависит не только от структурно-организационных особенностей и характера работы, но также личностными отношениями сотрудников. Стрессу подвержены все сотрудники независимо от загруженности работой» [42 С. 53].

Стрессогенная ситуация, возникшая у подчиненного в организации, содержит преимущественно имплицитные детерминанты стрессового реагирования как мобилизации адаптационных возможностей. Стрессогенная ситуация может превратиться в стрессовую в результате ее субъективной интерпретации как напряженной, трудной.

Слово «организация» происходит от латинского «organize» – делать сообща, стройный вид, устраиваю. Слово «организация», восходящее к греческому «органон», – «инструмент» или «орудие», в русский язык попало через французский, где основным значением было «устройство».

Б.З. Мильнер считал: «Организация представляет собой сознательно координируемое, социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общей цели»

Следовательно, организация –это образование группы или отдельных лиц, взаимодействующих между собой, управляемых руководством организации и работающих на постоянной основе для достижения общих целей.

Профессиональный стресс — это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью. Различают такие разновидности профессионального стресса, как информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс.

Профессиональный стресс является многообразным феноменом, выражающимся в реакциях, вызывающих напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью. ситуации трудовой деятельности.

«Стресс на работе является реакцией организма при предъявлении к работникам требований, не соответствующих уровню их знаний и навыков.

Стрессу подвержены даже хорошо управляемые организации, и это зависит не только от структурно-организационных особенностей и характера работы, но также личностными отношениями сотрудников. Стрессу подвержены все сотрудники независимо от загруженности» [42 С. 53].

Стрессогенная ситуация, возникшая у подчиненного в организации, содержит преимущественно имплицитные (от англ, implicit) - подразумеваемый, невыраженный) детерминанты стрессового реагирования как мобилизации адаптационных возможностей.

Стрессогенная ситуация может превратиться в стрессовую в результате ее субъективной интерпретации как напряженной, трудной.

Профессиональный стресс выступает сложным феноменом, вызывающим возникающее у работника эмоциональные отрицательные воздействия на физические, психические, профессиональные стороны жизни работника, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью.

ситуации трудовой деятельности. Различают такие разновидности профессионального стресса: как коммуникативный, информационный и эмоциональный.

В ведущих Институтах разных стран ученые исследовали такое явление, как профессиональный стресс.

1. В США в Институте социальных исследований г. Мичигана создали Мичиганскую модель стресса. Суть этой модели заключается в рассмотрении стресса, как фактора, отражающего личностные особенности восприятия индивидом раздражителей внешней и внутренней среды, и его реакция на них, а также возможность возникновения последствий для здоровья человека. Индивидуальное восприятие и составляющие социальной среды могут изменять эти последствия.

2. В модели М. Дж. Смита и П. Карайона утверждается, что прямые стрессовые ситуации, которые затем проявляются определенными последствиями, могут быть вызваны факторами профессиональной деятельности, характеристиками, состоянием здоровья, знаниями, умениями и опытом.

3. Модель Д. Хоккей состоит из нескольких контуров:

- первый контур активной адаптации содержит в себе ряд стратегий, обучающих как «работать с напряжением»;
- второй контур направлен на снятие нестыковки понятий путем изменения оценки уровня требований к деятельности;
- третий контур направлен на снятие разногласий между управлением и внешними условиями труда.

4. Согласно модели Дж. Драга, источником стресса может являться только реальная ситуация, которую индивид воспринимает субъективно. На основе этой ситуации индивид и принимает решение о проявлении специальной реакции, которая и определяет его дальнейшее поведение.

В своих научных исследованиях мы квалифицировали множество методов снятия производственного стресса. Каждый метод борьбы с

повышенным уровнем стресса, который используется в любой организации, должен нести в себе профилактические цели, отвечать требованиям, помогающие создать комфортные условия труда для работника, адаптироваться к возникновению различных стресс- факторов, включать в себя некоторые методы восстановления работоспособности, быть рассчитанными на самостоятельное использование.

Коллега начинает испытывать личный дискомфорт, приводящий к возникновению профессионального стресса, выполняя работу, связанную с серьезными проектами или испытывая трудности в работе. Положительный стресс позитивно влияет и улучшает производительность труда, а правильно установленные сроки побуждают и обеспечивают чувство удовлетворенности, делая работу увлекательной.

В связи с оптимизацией сотрудников, увеличением нагрузок на сотрудников многие работодатели требуют от своих подчиненных все большей производительности труда, экономии рабочего времени и минимизации денежных затрат, так как от этого во многом зависит прибыль предприятия. Это повышение физических, психических, эмоциональных нагрузок большинство работников испытывают дискомфорт на рабочем месте, выполнение подчиненным сложных работ, требующих большой концентрации сил, умений, не всегда имеющихся у него, негативно воздействуют на сотрудников, вызывая стресс что приводит к повышению напряженности и возникновению стресса.

Неумелая организация принятия управленческих решений, не соответствующее нормам и профессиональным навыкам работника распределение нагрузок, выполнение подчиненным сложных работ, требующих большой концентрации сил, умений, негативно воздействуют на сотрудников, вызывая стресс. Уменьшается работоспособность, качество выполнения работы, что влечет дополнительные затраты и упущенную выгоду компаний.

Проявление производственного стресса ведет к снижению производительности и качества труда; появлению болезней сотрудников и производственных травм; увеличению расходов на замену заболевших сотрудников; учащающимся фактам нарушения трудовой дисциплины, а следовательно, к ухудшению имиджа организации и потере прибыли организации. [18. С 24].

Возникновение производственного стресса не обязательно только на рабочем месте и не ограничивается событиями и условиями, его возникновению способствуют такие факторы, как изменения в обществе, так же большое влияние оказывают внутриличностные и семейные кризисы, наступление физической недееспособности, возникновение разногласий в общении с окружающим контингентом.

Определённые личные жизненные ситуации могут сильно влиять на возникновение профессионального стресса - каждая стрессовая ситуация способна вызвать душевный дискомфорт. В свою очередь это ведет к беспокойству, заторможенности, не внимательности, что понижает работоспособность сотрудника, ухудшает его самочувствие.

В этой связи человеку необходимы хорошие адаптивные способности, помогающие пережить самые тяжелые жизненные ситуации, выстоять в самых жестких жизненных испытаниях. Таким образом, на работе стрессовые ситуации возникают не только из-за личных характеристик сотрудника, но и предоставленных условий труда, что может привести к ухудшению самочувствия и состояния здоровья. Все эти условия могут быть потенциальными стрессорами, которые могут автоматически вызывать стресс и индивидуальную реакцию на них.

Идеальным будет такое положение, когда производительность находится на возможно более высоком уровне, а стресс - на возможно более низком.

Проблема возникновения профессионального стресса стала настолько серьезной проблемой в организации, что не могло не привлечь внимание

медиков, психологов. Сегодня эту проблему пытаются решить с помощью различных программ, снижающих уровень стресса и рост отклонений в психике среди работников организации.

Таблица 1 Основные направления управления стрессом на организационном уровне

Основные направления управления стрессом на уровне организации	Характеристика направления
Подбор и расстановка кадров	Характер и содержание работы в разных аспектах влияют на возможность возникновения стрессовых ситуаций. Сотрудники проявляют индивидуальные реакции на стрессогенные факторы. Эти факторы требуют при подборе и расстановке кадров соотносить характер и содержание работы с индивидуальными характеристиками человека
Постановка конкретных и выполнимых задач	Четкая постановка задач со стороны руководителя снижает вероятность возникновения стресса. Положительное влияние на управление стрессами оказывает наличие рефлексии (обратной связи) со стороны сотрудников относительно достижения поставленных целей и выполнения работ
Проектирование работ	Проектирование работ требует от руководства разработки индивидуальной траектории каждому сотруднику по повышению стрессоустойчивости: сотрудник может отдавать предпочтение самостоятельному решению стоящих перед ним задач и другой работе в команде и групповому принятию решений
Взаимодействие и групповое принятие решений	<p>Групповое взаимодействие в коллективе требует учета индивидуальных особенностей сотрудников и того факта, что участие сотрудника в принятии решений и делегирование полномочий при достижении организационных целей создает предпосылки для развития самоменеджмента, самоконтроля и способствует предупреждению и дальнейшему развитию стрессоров.</p> <p>Стрессовые ситуации часто возникают, когда перед сотрудниками не ставятся четкие задачи и не определены зона его полномочий и ответственности, критерии оценки результативности работы. Если соблюдается принцип «соучастия» в планировании деятельности и принятии решений, то создаются условия для личного и профессионального развития сотрудников и, как следствие, снижается негативное воздействие стрессогенных факторов</p>
Программы оздоровления работников	Напрямую повышают стрессоустойчивость сотрудников за счет стабилизации психоэмоционального состояния индивида и профилактики различных заболеваний

Основные методы управления стрессом на уровне организации и характеристики этих методов можно рассмотреть ниже в таблице 2.

Таблица 2 Метод управления стрессом на организационном уровне

Метод управления стрессом на уровне организации	Характеристика метода
Социальная поддержка	К ресурсам социальной поддержки относят невербальные средства, информацию, совет, материальную помощь, организацию отдыха и т.п. В том числе поддержка со стороны коллектива: поддержка выполнения задачи, информационная поддержка; обратная связь; эмоциональная поддержка
Коучинг руководства	Коучинг — личное сопровождение, наставничество, индивидуальное тьюторство. Позволяет руководству увидеть преимущества и негативные последствия принимаемых решений, активизировать управленческие стратегии, скорректировать план действий с учетом возможного воздействия стрессогенных факторов
Психологические тренинги	Специализированные тренинги по развитию навыков борьбы со стрессом, снятию психологического напряжения и т.д.
Программы оздоровления	Мероприятия по поддержке здоровья сотрудников: корпоративные абонементы в спортивные секции, корпоративные соревнования, медицинские страховки
Корпоративные тренинги	Сначала выявляются основные проблемы, существующие в коллективе, и формулируются результаты, которые необходимо получить по итогам тренинга. Затем формируется и согласовывается программа тренинга
Методики релаксации	Освоение методик релаксации, расслабления, снятия напряжения
Управление неопределенностью	Неопределенность является одним из стрессогенных факторов. Руководители организации, управляя неопределенностью, не должны дистанцироваться от ответственности и формировать достоверные информационные каналы с обратной связью
Психологическое консультирование	Введение в штат ставки психолога-консультанта с целью оказания психологической помощи сотрудникам
Управление отношениями	Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе напрямую зависит от эффективности системы организационных коммуникаций. Развитие корпоративных ценностей, традиций, проведение корпоративных праздников, формирование корпоративного духа
Управление нагрузками	При управлении нагрузками следует проанализировать режим работы сотрудников или выстроить новый с учетом индивидуальных потребностей работника и содержания работы

Управление стрессами может выступать как управленческая компетенция. Какие бы причины не привели к стрессу, он оказывает

серьезное влияние на деятельность организации. Поэтому руководители должны вовремя реагировать на состояние сотрудников и принимать меры.

В своей научно – педагогической деятельности педагог испытывает не только те виды стрессов, которые испытывают все индивиды в различных стрессовых ситуациях, но и специфические виды стрессов.

Наилучшим способом решения этой проблемы будет систематическая профилактика стресса в организации.

В организациях решение проблемы борьбы со стрессом используют различные программы управления стрессом в организации, включая в себя комплексы мероприятий, таких как:

- модификация рабочего пространства;
- консультирование по вопросам карьерного роста;
- рабочие моменты, связанные с оптимизацией рабочего времени;
- практические занятия сотрудникам, связанные с оказанием помощи в различных симптомах;
- занятия по обучению расслабления;
- различные программы по здоровью и сбережению.

При борьбе со стрессом сложнее всего, в организации, не создавать у сотрудников навязчивость.

Оптимальным решением, в организации при борьбе со стрессом, это сочетание применения технических средств, для оперативного решения возникших проблем, и различных форм корпоративного отдыха и спорта.

Таким образом, нужно найти тот комфортный индивидуальный уровень стресса, а не исключить стресс вовсе и так оптимальный уровень стресса индивидуален для каждого.

В процессе антистрессового управления должны быть включены следующие основные этапы:

- разработка научно обоснованной антистрессовой политики в организации;

- разработка стратегических направлений антистрессового воздействия на жизнедеятельность организации;
- разработка технологий антистрессового управления;
- определение графика мероприятий по антистрессовому управлению;
- оценка качества и своевременности проведения тех или иных антистрессовых мероприятий.

Каждый руководитель организации, обладающий высокими профессиональными качествами, должен обладать умениями и научной информацией, позволяющей объективно оценивать уровень возникновения стрессов в организации, уметь разработать систему профилактических мероприятий, направленных на уменьшение стресса у сотрудников.

Методы управления профессиональным стрессом делятся на организационные и индивидуальные. Организационные методы для сотрудников включают в себя следующие мероприятия:

- проведение оздоровительных, культурных и спортивных мероприятий;
- проведение разного рода учебных тренингов, которые повышают уровень конфликтологии и компетентности у работников;
- изменение рабочего окружения и сопровождения.

К индивидуальным методам относят: психологический – это изменение социального окружения, в котором формируется профессиональный стресс; и физиологический. Эти методы должны быть адаптированы и систематизированы к данной специфике организации.

Таким образом, профилактика профессионального стресса заключается в системе согласованных мероприятий, направленных не только на стресс-мониторинг персонала, но и на проработку и реализацию программ по профилактике профессионального стресса работников. Использование этой программы должно быть систематическим, отвечать индивидуальным потребностям работников, в зависимости от глубины и вида испытываемого

стресса., включать в себя всевозможные разнообразные методы борьбы с ним.

2.2 Динамика развития стресса и основные характеристики стрессоустойчивости педагогов в профессиональной деятельности

Проблема профессионального стресса в деятельности педагогов дошкольного образования является одним из главных, острых вопросов, достаточно сильно влияющим на их психическое, моральное и физическое здоровье. Стресс у педагогов возникает гораздо чаще, чем в других профессиональных сферах деятельности, это связано с высоким эмоциональным перенапряжением, большой ответственностью, информационной перегрузкой, возникающими в итоге профессиональной деятельности.

«Занятие педагогикой относится к числу наиболее напряжённых в психологическом плане видом деятельности. Педагогический труд относится к группе профессий, реализуемых в системе субъект-субъектных отношений, и имеет существенные особенности, который отличает его от труда в системе субъект-объектных отношений» [19, С. 121].

Огромная ответственность педагога за жизнь и здоровье воспитанников, необходимость постоянного межличностного общения, большая информационная и физическая нагрузки, постоянная потребность в эмоциональной отдаче, предъявляемые к педагогу повышенные требования к профессиональной состоятельности ведут в возникновению профессионального стресса.

Профессиональный стресс – это эмоциональное состояние напряжения человека, возникающее в результате действий неблагоприятных факторов профессиональной деятельности и ведущее к снижению эффективности деятельности, а также деформации личности и психологических качеств индивида.

Педагогический стресс, как проблему, исследовали и описывали в своих трудах ученые В. И. Журавлёв, Л. Н. Захаров, Л. М. Митина, Т.В. Форманюк.

В своей научно – педагогической деятельности педагог испытывает не только те виды стрессов, которые испытывают все индивиды в различных стрессовых ситуациях, но и специфические виды стрессов.

Все три специфических вида стресса у педагогических работников являются напряженным состоянием организма человека, но вызваны они разными причинами. Рассмотрим более выраженные виды специфических стрессов:

1. Информационный стресс возникает, когда работник не успевает принимать решения, не справляется с поставленными задачами и обязанностями в обстоятельствах жесткого ограничения времени и в условиях обработки чрезвычайно больших объемов информации

2. Эмоциональный стресс возникает при переживании вины, гнева или обиды, в случаях возникновения глубоких противоречий или конфликтов между коллегами, педагогом и дирекцией, педагогом, воспитанниками и их законными представителями.

3. Коммуникативный стресс - напряженное состояние организма, вызванное проблемами профессионального общения, которое проявляется в повышенной раздражительности, в несовпадении темпов и стиля общения, неумении защититься от коммуникативной агрессии, неумении сформулировать отказ там, где это необходимо.

На возникновение у педагога стресса влияют общие факторы, приводящие к появлению стресса и, соответственно, специфические. Все факторы, влияющие на здоровье, эмоциональную стабильность, производительность труда педагогических работников можно разделить на несколько групп:

- обусловленные условиями педагогического труда (быстрое переключение в процессе работы, монотонность самой работы,

необходимость работать дома, перегрузки, моральные и материальные затруднения);

- возникающие по личностным причинам (нехватка личного времени, разочарование в выборе профессии трудовой деятельности, трудности в общении с обучаемыми, коллегами, родителями, нехватка профессиональных компетентностных данных);

- возникающие в результате конфликтов в общении с учащимися (плохая дисциплина на уроках, не высокая успеваемость по предметам, конфликты с учащимися и их родителями, в общении с коллегами: неблагоприятные проявления в деятельности и личностных качествах со стороны коллег по работе, психофизиологическая несовместимость, столкновения на почве противоречий в профессионализме);

- обусловленные управленческими причинами (конфликты с администрацией, низкая управленческая культура, недоверие руководителей к возможностям и способностям работников, проблемы, связанные с успешной аттестацией работников, несоответствующая административная оценка профессионального труда работников) [37, С. 59].

Следовательно, проблема стрессоустойчивости выступает в роли сохранения, обеспечения и повышения плодотворности труда преподавателя в условиях резкого возрастания работы.

В силу личностных и профессиональных качеств педагог должен обладать повышенным уровнем стрессоустойчивости. Дадим определение понятию «стрессоустойчивость».

В. А. Бодров считает, что «стрессоустойчивость это диалоговое свойство человека, которое характеризуется потребной адаптацией индивида к воздействию экстремальных факторов среды и профессиональной деятельности». Оно обуславливается уровнем усиления резервов организма и психики личности и проявляется в показателях его работоспособного состояния и функционирования.

Следовательно, по мнению В. А. Бодрова, «стрессоустойчивость и эмоциональная устойчивость не тождественны» [52, С. 26].

Л. М. Митина считает, что эмоциональная устойчивость «свойство психики, благодаря которому педагог способен успешно осуществлять необходимую деятельность в сложных эмоциональных условиях» [21; 48].

Анализируя взгляды В. А. Бодрова и Л. М. Митиной, можно определять стрессоустойчивость в педагогической деятельности как интегративное свойство человека, компонентом которого является эмоциональная устойчивость, т. к. деятельность педагога связана со сложными эмоциональными условиями.

Делаем вывод; с одной стороны, педагоги, имеющие большой стаж работы и высокую квалификацию привыкли к профессиональным факторам, вызывающим стресс на работе и научились с ним справляться; с другой стороны у них накапливается усталость, начинается эмоциональное и профессиональное выгорание, что ведет к усилению воздействия стрессовых факторов на организм педагога.

Нельзя так же скидывать со счета то, что каждый индивид по разному реагирует на стрессовую ситуацию, а значит и частота возникновения стресса, глубина его переживаний будут зависеть от индивидуальных личностных качеств педагога.

Рассмотрим особенности педагога, обуславливающие высокий уровень стрессоустойчивости;

- 1) мотивация и намерения в трудовой деятельности;
- 2) функциональные и оперативные внутренние и профессиональные ресурсы;
- 3) личностные черты и когнитивные возможности педагога;
- 4) эмоционально-волевая реактивность;
- 5) профессиональная компетентность и работоспособность педагога.

В проведенном В. З. Коган психодиагностическом обследовании, с целью выявления основных черт личности педагога и особенностей его

адаптации, были выделены четыре группы педагогов с различной степенью адаптации к стрессу:

1. педагоги с достаточно высоким уровнем психической адаптации: для них характерны устойчивость к стрессовым воздействиям, рациональный подход к решению проблем, способность не идти с окружающими на конфликт;

2. педагоги, способные противостоять трудностям, нести все тяготы жизни на своих плечах, активно отстаивать свою позицию, при затруднении в решении проблем они полностью погружаются в общественно-полезную деятельность, но такой «уход», является защитным механизмом личности, при длительном действии приводит к физическому и психическому перенапряжению и повышает предрасположенность к заболеваниям.

3. педагоги с определенной неустойчивостью личностной сферы и склонностью к неврастеническим реакциям: для них характерна высокая потребность в самореализации, сочетающаяся с высоким самоконтролем и тенденцией к сдерживанию поведенческих реакций, осторожность и осмотрительность, сочетающиеся с раздражительностью. Основная проблема у таких педагогов сдерживание самореализации, тотальный контроль над эмоциями, повышенные нравственные требования к себе и другим, что усугубляет дезадаптацию, повышает внутреннюю конфликтность и тревожность.

4. педагоги с ярко выраженным невротическим развитием личности, характеризующиеся психической неустойчивостью, чувствительностью к воздействиям окружающей среды, склонностью к тревожности, боязливости, что обуславливает низкую стрессоустойчивость.

Главной психологической проблемой в профессиональной деятельности педагога – это периодически и постоянно возникающее состояние напряжения, связанное с необходимостью внутренней борьбы и перестройки на конкретное и определенное поведение, мобилизацию всех

сил, на активные и целесообразные действия, влияющее на адаптацию или стрессоустойчивость педагога.

Последствия, которые вызваны возрастанием эмоционального напряжения в деятельности педагога, делятся на когнитивные и эмоциональные.

Когнитивные последствия проявляются: в уменьшении концентрированности и объема внимания; в снижении сфокусированности и наблюдательности; в увеличении отвлекаемости; в уменьшении объема памяти; в притуплении воспроизведения и знания знакомых объектов; в уменьшении действительной скорости ответов; в увеличении числа ошибок и принятия ненадежных решений; в ослаблении силы организации и долговременного планирования, в оценке существующих условий; в возрастании нарушений мышления; в ослаблении мощности конкретного объективного критического подхода; в смешанности мышления.

Эмоциональные последствия проявляются в возрастании физического и психического напряжения, уменьшении способности к мышечной релаксации; возрастании болезненной мнительности; исчезновении ощущения здоровья и хорошего самочувствия; изменении личностных особенностей; в усилении имеющихся личностных проблем; в возрастании враждебности; в ослаблении моральных и эмоциональных ограничений; в нормах поведенческого и сексуального контроля; в возникновении ощущения невозможности повлиять на события, отношение к этим событиям и к самому себе; в падении самооценки, развитии ощущения некомпетентности и неполноценности.

В работе педагога готовность к работе осложняется тем, что разные всевозможные компоненты могут иметь противоположные направленности: интеллектуальность является компонентом готовности к деятельности, как понимание задач и обязанностей, и основной составляющей, как знание преподаваемого предмета и понимание его проблем.

Одним из самых важных факторов возникновения стресса у педагога — это синдром эмоционального выгорания.

Эмоциональное выгорание появляется постепенно, формируется динамично и проходит несколько фаз, в полном соответствии с механизмом развития стресса.

В науке выделяют три фазы эмоционального выгорания:

1) нервное напряжение создается хронической психоэмоциональной атмосферой, дестабилизирующие обстановкой, повышенной ответственностью, трудностью общения с контингентом. Признаки фазы нервного напряжения: осознание психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе не устранить; недовольство собой, занимаемой должностью, избранной профессией, конкретными обязанностями; возникающими чувствами безысходности, состоянием эмоционально-интеллектуального тупика; переживанием ситуативной или личностной тревоги, разочарованием в себе, в избранной профессии; крайней точкой в формировании тревожной напряженности при развитии эмоционального выгорания.

2) резистенция (сопротивление), это когда человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений, стрессовых ситуаций. Признаками фазы являются ограничение эмоциональной отдачи за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов, общение по принципу «хочу или не хочу», потребности в самооправдании при избирательном эмоциональном реагировании; пресыщение человеческими контактами и, как следствие, сокращение общения вне профессиональной области - с родными, друзьями и знакомыми; упрощение, облегчение или сокращение обязанностей профессиональной деятельности, которые требуют эмоциональных затрат.

3) истощение, это когда происходит резкое снижение психических ресурсов, эмоционального и жизненного тонуса. Такими признаками могут быть: отсутствие участия сопереживания в тех ситуациях, которые наоборот

должны побуждать, усиливать интеллектуальную, волевую и нравственную отдачу; почти или полное исключение эмоций в сфере профессиональной деятельности; частичная или полная утрата интереса к человеку - субъекту; недостаточное проявление психического и физического самочувствия: плохое настроение, бессонница, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, хронические сосудистые заболевания и их обострения.

Переход от эмоций к уровню реакций психосоматики свидетельствует о том, что эмоциональная защита самостоятельно уже не справляется с нагрузками, и энергия перераспределяется между другими подсистемами индивида.

Вывод: эмоциональное выгорание является формой профессионального деформирования личности и отрицательно сказывается на профессиональной деятельности педагога-воспитателя, а также его отношений с партнерами.

Само содержание понятия «педагогический стресс» говорит о существовании спектр методов, которые могут решаться при помощи управления антистрессовыми технологиями. К ним относятся когнитивные, психофизиологические и физические методы.

Применяемые антистрессовые технологии имеют широкий спектр организационно - гуманитарных воздействий:

Таким образом, стрессоустойчивость педагога является важнейшим фактором гарантии надежности и эффективности профессиональной деятельности. Помимо угрозы физическому и психическому здоровью педагога, существуют такие угрозы как - снижение удовлетворённости профессиональной деятельностью, деформация личностных и характерологических качеств, стрессы, которые снижают успешно и качественно выполненную работу, увеличивают уровень себестоимости педагогической деятельности, а также могут иметь целый ряд неприемлемых социально-экономических и психологических последствий.

Вывод по второй главе.

Во второй главе проведенное исследование на основе теоретических основ по исследуемой теме позволило нам сделать следующие выводы:

- Проблема стресса и повышения стрессоустойчивости стоит перед человеком не только в личной жизни, но и в профессиональной;

- Развитие стресса в организации обусловлено увеличением физической, психологической и эмоциональной нагрузки на человека. К сотруднику предъявляются повышенные требования к его знаниям, умениям, профессиональным качествам, что ведет к возникновению новых стресс-факторов. В своем научном исследовании мы определили из, как как специфические. Каждой организации, в зависимости от вида ее деятельности присущи свои специфические стрессовые зависимости, факторы возникновения профессионального стресса, формы и методы борьбы с ними.

Подробно во второй части второй главы нами была изучена концепция возникновения стресса в профессиональной деятельности преподавателей.

Из-за сильного и быстрого увеличения нагрузок на преподавателей, смены стилей преподавания и общения, повышение продуктивности профессиональной деятельности педагогов, укрепление их психического и физического здоровья, быстрое преодоление жизненных стрессовых ситуаций приводит к вынужденной проблеме стрессоустойчивости. Поэтому, для общения и получения информации, необходимо прибегать к решению таких проблем при помощи специфических для профессии педагога стресс-факторов, таких как: повышенной ответственности и психологическим нагрузкам, к необходимости быть объектом наблюдения и оценивания, к подтверждению компетентности и психологически сложным контингентам. В связи с многогранностью видов стресса и факторов его вызывающих, методы борьбы со стрессом педагога так же разнообразны и должны использоваться систематически и комплексно.

ГЛАВА 3. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РАЗРАБОТКЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СТРЕССАМИ В МАОУ «СОШ № 4»

3.1. Характеристика и анализ деятельности дошкольной организации и персонала МАОУ «СОШ №4», анализ системы управления стрессом в учреждении

С самого зачатия и на протяжении всей своей жизни человек подвергается воздействию различных стрессов. Стресс является движущим фактором в развитии, как самого человека, так и общества в целом. В детстве на детей на образование стрессовых состояний влияют одни стрессогенные факторы, а когда человек взрослеет, обзаводится семьей и начинает свою трудовую деятельность, стресс вызывают совершенно другие стрессогенные факторы.

Рассмотрим эти факторы на примере работников образовательной сферы труда, а именно работников МАОУ «СОШ № 4».

Различные стрессовые ситуации в детской дошкольной организации, под воздействием социально-психологических факторов, возникают вследствие необходимости постоянных контактов с другими людьми и, в основном, преобладают в определённых профессиях. К таким профессиям относятся врачи, военные, психологи, педагоги. Специфика профессиональной деятельности педагога связана с повышенными эмоциональными нагрузками, необходимостью принимать решения при ограниченном объеме информации и времени, с высокой частотой и интенсивностью межличностного взаимодействия, в возникновении частых конфликтных ситуаций (между детьми, с законными представителями детей, между членами коллектива с руководством организации), психологическим давлением со стороны руководства, характером организации труда.

Первым стрессогенным фактором для работников МАОУ «СОШ №4» является не вполне четкое понимание цели и задачи предмета и видов

деятельности структурного подразделения. Рассмотрим подробнее интересующий нас вопрос.

Целью деятельности структурного подразделения МАОУ «СОШ №4» является: обеспечение воспитания, обучения, развития, присмотра, ухода и оздоровления воспитанников в возрасте от 2-х лет до 7 лет.

Основными задачами структурного подразделения являются:

- 1) укрепление физического и психического здоровья воспитанников и охрана их жизни;
- 2) обеспечение познавательно-речевого, социально-личностного, художественно-эстетического и физического развития воспитанников;
- 3) воспитание у воспитанников, с учётом возрастных категорий, гражданственности, уважения к правам и свободе человека, любви к семье, окружающей природе, Родине;
- 4) для обеспечения полноценного развития воспитанников взаимодействие с их семьями;
- 5) оказание консультативной и методической помощи родителям (законным представителям) по вопросам воспитания, обучения и развития детей.

Предметом деятельности является: реализация общеобразовательных программ дошкольного образования, оказание дополнительных услуг.

Для достижения цели деятельности подразделения МАОУ «СОШ № 4» осуществляет следующие основные виды деятельности:

1. реализация основной общеобразовательной программы дошкольного образования в группах общеразвивающей направленности с приоритетным осуществлением деятельности для развития детей по направлениям: художественно-эстетическое и физическое;
2. реализация рабочих программ по дополнительному образованию;
3. воспитание, обучение и развитие детей в возрасте от 3-х до 7 лет;
4. материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с

государственными и местными нормами и требованиями, осуществляемыми в пределах собственных финансовых средств;

5. использование и совершенствование методик образовательного процесса и образовательных технологий;

6. разработка и образовательной программы и объёма нагрузки в организованной образовательной деятельности МАОУ «СОШ № 4»;

7. медицинская деятельность для реализации цели и задач МАОУ «СОШ № 4».

Вторым не маловажным фактором возникновения стрессов у сотрудников дошкольной организации является место работника в иерархической управленческой системе подразделения и качество принятия управленческих решений администрацией МАОУ «СОШ №4».

Рассмотрим управленческую структуру МАОУ «СОШ № 4», полномочия и последовательность в принятии управленческих решений, представленную на рисунке 1.

Непосредственное управление дошкольным учреждением осуществляет заместитель директора по дошкольному отделению:

- организует работу учреждения;
- действует без доверенности от имени учреждения, представляет его интересы в государственных органах, предприятиях, организациях, учреждениях;

- в пределах, установленных Уставом, законодательством РФ, муниципальными правовыми актами Миасского городского округа, обеспечивает использование имущества учреждения, совершает в установленном порядке сделки от имени учреждения, заключает договоры;

- открывает расчетные и лицевые счета учреждения в установленном порядке;

- утверждает структуру, численность и штатное расписание;

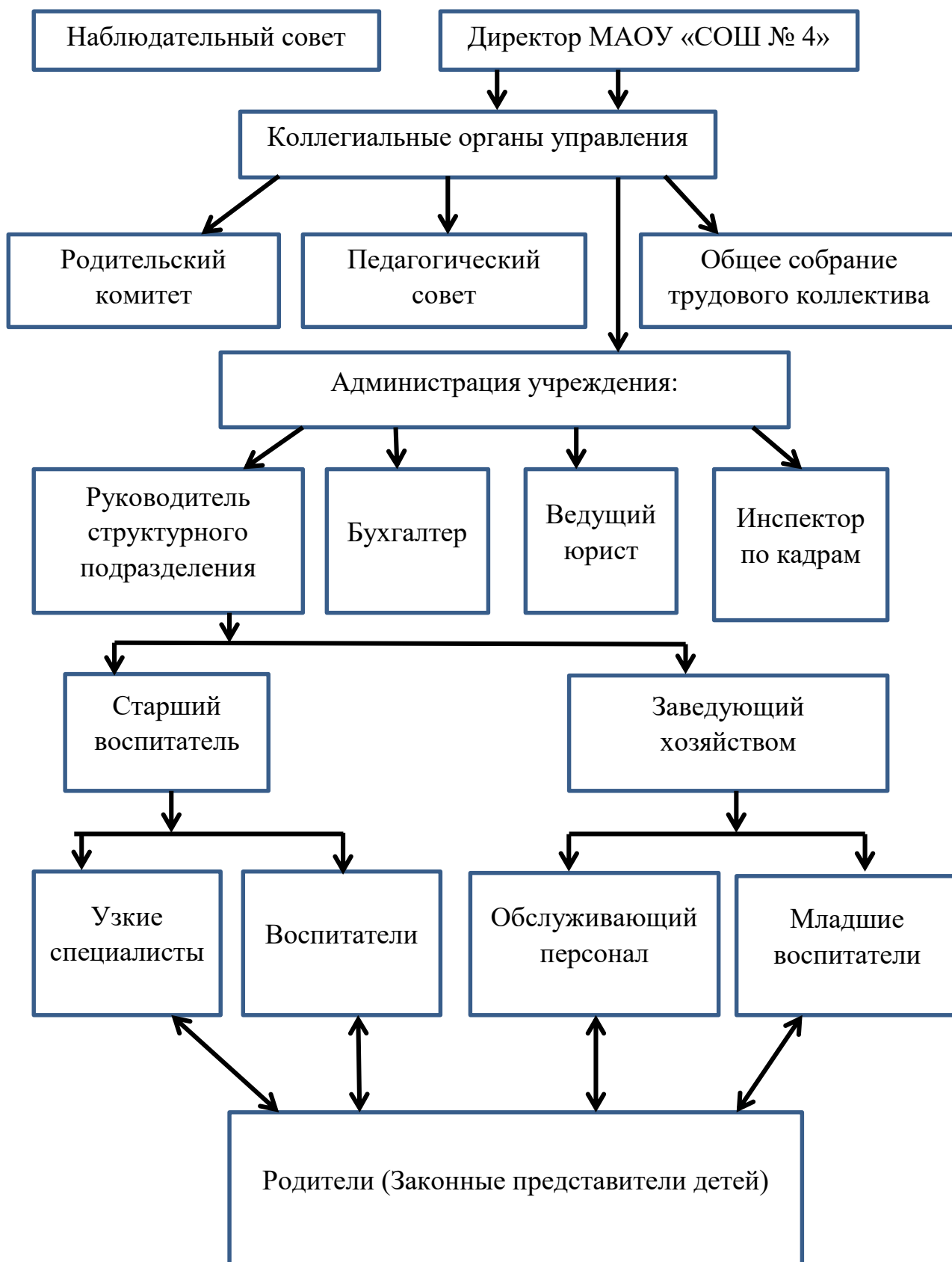


Рисунок 1 Структура управления MAOU «СОШ № 4

- назначает на должность и освобождает от должности работников, заключает с ними трудовые договоры в порядке, установленном действующим законодательством РФ;

- в пределах своей компетенции издает приказы и дает указания;

- выдает доверенности, совершает иные юридические действия;

- применяет к работникам учреждения меры дисциплинарного взыскания и поощрения в соответствии с действующим законодательством РФ;

- пользуется социальными гарантиями, предусмотренными действующим законодательством и условиями трудового договора;

- составляет, исполняет план финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

- решает иные вопросы, отнесенные законодательством РФ, уставом учреждения к его компетенции.

К действующим органам самоуправления относятся: Общее собрание работников Учреждения, Педагогический совет и Родительский комитет.

Общее собрание работников Учреждения состоит из работников, осуществляющих деятельность на основе трудового договора.

Органом управления педагогической деятельностью учреждения является Педагогический совет, в состав которого входят педагогические работники, старшая медицинская сестра. Председателем Педагогического совета является руководитель учреждения.

Педагогический совет правомочен:

- принимать Устав, вносить изменения и дополнения;

- определять стратегию образовательного процесса в учреждении;

- обсуждать нормативные документы, регламентирующие деятельность учреждения;

- выбирать и анализировать образовательные программы, обсуждать и разрабатывать авторские программы, инновационную деятельность;

- рассматривать и утверждать планы аттестации педагогических кадров;

-рассматривать вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров;

- рассматривать проект годового плана;

-рассматривать и утверждать методические направления работы с воспитанниками, содержание, формы и методы воспитания;

-изучать результаты диагностики умственного, личностного развития воспитанников по основным направлениям работы;

-рассматривать вопросы по укреплению здоровья воспитанников;

-обсуждать и вносить предложения по содержанию договора с родителями (законными представителями).

Родительский комитет состоит из родителей (законных представителей) всех возрастных групп Учреждения, которые обеспечивают постоянную и систематическую связь Учреждения и родителями (законными представителями)

Дошкольное учреждение — это управляемая и управляющая системы. Управляемая система состоит из системы взаимосвязанных коллективов: педагогического, медицинского и обслуживающего. Организационная структура управления представляет собой совокупность всех органов с присущими ей функциями. Она может состоять из трех уровней:

1. первый уровень управления заведующий детским садом, который осуществляет руководство и контроль за деятельностью всех структур, его указания и распоряжения обязательны для всех участников образовательного процесса. Общее руководство осуществляет педагогический совет, в состав которого входят все педагоги. Педагогический совет на заседаниях решает вопросы своей деятельности. Педагогический совет правомочен: принимать Устав (изменения и дополнения, вносимые в Устав); утверждать расписание занятий; определять направление воспитательно-образовательной деятельности учреждения;

утверждать годовой план работы ГОУ; принимать программы воспитания и обучения в учреждении; рассматривать вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров; рассматривать и утверждать методические направления работы с детьми в различных группах, а так же все другие вопросы содержания методов и форм воспитательно-образовательного процесса.

2. второй уровень управления старший воспитатель, завхоз, старшая медсестра, которые взаимодействуют с соответствующими объектами управления. На этом уровне заведующий осуществляет непосредственную и опосредованную реализацию управленческих решений через распределение обязанностей между административными работниками с учетом их подготовки, опыта, а также структуры дошкольного учреждения.

3. третий уровень управления воспитатели, музыкальный руководитель, воспитатель по физической культуре. На этом уровне объектом управления являются дети и их родители.

Организация педагогического процесса рассматривается как сложная система целей, задач, средств, форм и методов, субъектов, объектов управления, принципов и функций, которые определяют её деятельность. Проведённый анализ опыта работы в ДОО позволяет выделить следующие методы управления: организационно-административный, психолого-педагогический и метод общественного воздействия.

Организационно-административные методы управления реализуются при разработке и утверждении годовых планов, перспективной Программы развития в ДОО, решений педагогического совета, инструктирования исполнителей в форме указаний, распоряжений, приказов. С помощью этого метода управления в ДОО поддерживается внутренний распорядок, предусмотренный Уставом, осуществляется подбор и расстановка кадров, создаются условия для рациональной организации дел, к требованиям личной ответственности каждого сотрудника.

Психолого-педагогические методы устремляют коллектив на

творческое решение возникающих задач, осуществляют планирование социального развития коллектива, устанавливают благоприятный психологический климат, вырабатывают положительные, социально значимые качества педагогической деятельности.

Метод общественного воздействия охарактеризован участием самих педагогов в управлении ДООУ на основе здоровой конкуренции, сотрудничества, организацией методической работы и развитием демократических начал в управлении.

Функции и полномочия Собственника имущества, закрепленного за структурным подразделением на праве оперативного управления от имени Миасского городского округа, осуществляет Администрация Миасского городского округа в лице Комитета по управлению имуществом Миасского городского округа, находящаяся по адресу: г. Миасс, пр. Автозаводцев, д. 55.

Управленческая структура детского сада предусматривает оптимальное распределение функциональных обязанностей, соответствует типу и виду учреждения дошкольного образования, обеспечивает реализацию стратегии образовательной деятельности. В детском саду функционируют органы самоуправления: общее собрание работников, управляющий совет, педагогический совет, методический совет.

Администрация МАОУ «СОШ № 4» осуществляет свою деятельность в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления, Уставом МБДОУ, настоящим Положением, иными актами.

- Свидетельство о регистрации;
- Устав;
- Лицензия на осуществление образовательной деятельности 10936, регистрационный № 741503298 от 12.02.2014 г.;
- Свидетельство о государственной аккредитации МАОУ «СОШ № 4» Миасский округ № 1834 от 07.04.2014 г.

- Свидетельство о государственной регистрации права оперативного управления имуществом здания детского сада 54АТ №094207 от 07.05.2007г.

Уставные документы соответствуют закону «Об образовании», Всеобщей декларации прав человека, Конвенции о правах ребенка.

Документы, регламентирующие работу подразделения:

1. Закон РФ «Об образовании»;
2. Федеральный государственный стандарт дошкольного образования разработан впервые в российской истории в соответствии с требованиями вступающего в силу с 1 сентября 2013 году федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».
3. Санитарно-эпидемиологические требования к содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях, а также правила и нормативы СанПин;
4. Типовое положение о дошкольном образовательном учреждении, утвержденное Постановлением правительства РФ
5. Письмо Министерства образования и науки РФ «О разработке основной общеобразовательной программы дошкольного образования».

Для большего понимания проблем возникающих при работе педагогов в МАОУ «СОШ №4» проведем SWOT анализ образовательной деятельности и перспектив развития дошкольного учреждения.

Проведенный нами SWOT-анализ потенциала развития дошкольного учреждения МАОУ «СОШ № 4» позволяет предположить, что в настоящее время ДОУ располагает большими образовательными ресурсами, способными удовлетворить запрос на получение качественного образовательного продукта, востребованного родителями и широким социумом. Расширение использования ресурсов родительского сообщества, привлечение спонсоров участия учреждения в территориальном самоуправлении позволит повысить рейтинг учреждения, активизирует повышение квалификации педагогов, повысит материально – техническую составляющую учреждения.

Таблица 3 SWOT анализ образовательной деятельности и перспектив развития дошкольного учреждения

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>накопленный широкий практический опыт образовательной и оздоровительной деятельности;</p> <p>удобное расположение ДОУ (насыщенная инфраструктура микрорайона, близость парковой зоны, соседство с важными культурно-массовыми объектами);</p> <p>преимущественный статус дошкольного образовательного учреждения компенсирующего вида с приоритетом коррекционно-оздоровительной деятельности;</p> <p>отличительная миссия ДОУ, заключающаяся в осуществлении коррекции отклонений в физическом и психическом развитии воспитанников;</p> <p>высокая рейтинговая оценка деятельности ДОУ в системе дошкольного образования Миасского округа;</p> <p>благожелательная репутация ДОУ в социуме, позитивный имидж;</p> <p>отвечающие современным требованиям функциональное материально-техническое оснащение и дизайн;</p> <p>широкий спектр предоставляемых услуг (образовательные, оздоровительные, консультационные);</p> <p>предоставление дополнительных образовательных услуг (хореография, шахматы, легоконструирование, английский язык, художественное творчество);</p> <p>разнообразие деловых и творческих связей с различными организациями и учреждениями города;</p> <p>востребованность и удовлетворённость предлагаемыми услугами родителями ДОУ;</p> <p>благоприятный психологический климат в ДОУ;</p> <p>результативность участия воспитанников и сотрудников ДОУ в мероприятиях различного уровня;</p>	<p>недостаточное количество разработок в образовательном и оздоровительном процессе для дошкольного учреждения, уменьшение процента здоровых детей, выпускаемых в школу;</p> <p>увеличение количества детей, относящихся к сложным категориям, приводящее к ухудшению показателей подготовки детей к школе;</p> <p>большая наполняемость групп компенсирующей направленности, не соответствующая предельной наполняемости, определённой Типовым положением;</p> <p>невозможность установления каждому работнику адекватного коэффициента трудового участия по конкретным результатам деятельности;</p> <p>отток квалифицированных педагогических кадров в другие дошкольные учреждения;</p> <p>отсутствие программ адаптации новых сотрудников;</p> <p>малое кол-во высококвалифицированных, заинтересованных и инициативных педагогов;</p> <p>малоактивная позиция родителей в воспитательно-образовательном процессе ДОУ, связанная с дефицитом</p>

Продолжение таблицы 3

Возможности	Риски
<p>привлечение внимания общества и органов гос. власти к проблемам детского сада и дошкольного образования;</p> <p>увеличение уровня доходов работников сферы образования;</p> <p>охранение и развитие системы повышения квалификации педагогических работников;</p> <p>совершенствование системы управления ДООУ по обеспечению адекватной реакции на динамично изменяющиеся потребности общества;</p> <p>·повышение конкурентоспособности и результативности деятельности ДООУ, обусловленное улучшением качества учебно-воспитательного процесса и ростом профессионального мастерства педагогов;</p> <p>увеличение количества инновационно-активных технологий и авторских разработок и включение их в учебно-воспитательный процесс;</p> <p>стимулирование труда педагогов, внедряющих инновационные программы дошкольного образования;</p> <p>минимизация текучести персонала и предотвращение оттока перспективных педагогических кадров в другие отрасли;</p> <p>расширение возможностей профессиональной самореализации и непрерывного повышения квалификации педагогов, оптимизация их возрастной структуры</p>	<p>Угрозы (риски):</p> <p>низкий социальный статус профессии воспитателя в обществе;</p> <p>невысокая заработная плата, косвенным образом влияющая на престиж профессии «Воспитатель»;</p> <p>эмоциональное выгорание педагогов вследствие продолжительных профессиональных стрессов;</p> <p>нестабильная экономическая ситуация в стране, сопряжённая с негативными тенденциями в функционировании институтов семьи.</p>

Вместе с тем, в условиях активного включения внешних факторов в виде подключения родительского сообщества могут быть компенсированы такие слабые стороны как традиционные установки педагогов, слабая родительская просвещенность, слабая материально - техническая база учреждения МАОУ «СОШ № 4».

Третьим фактором возникновения стресса, несомненно, могут являться особенности кадровой политики МАОУ «СОШ № 4» подразделения ул. Победы 21 Они основаны на определенном разделении труда, таким образом, работа между людьми распределена не случайно, а закреплена за

специалистами, способными выполнить ее лучше всех с точки зрения организации как единого целого. Найм на работу осуществляется в соответствии с техническими квалификационными требованиями.

Сегодня в подразделении МАОУ «СОШ № 4» работает 22 человека. Относительно 2018 года фактическое количество персонала уменьшилось на 4 сотрудника, в связи с оптимизацией, и обновился состав персонала, что повлияло на работоспособность и стрессоустойчивость коллектива.

В связи с уменьшением фактического числа сотрудников, а также с увеличением объемов выполняемых работ в период с 2018 по 2019 гг. каждым сотрудником, психологическая составляющая стрессоустойчивости работников заметно снизилась

Уровень заработной платы так же -является одним из факторов появления стресса у работников дошкольной организации

В 2017году средняя заработная плата сотрудников МАОУ «СОШ№ 4» составила 20 210 рублей, что на 2 889 рублей меньше, чем в 2018 году – 23 099 рублей. Повышение заработной платы положительно влияет на эмоциональное состояние работников подразделения, но администрация МАОУ «СОШ № 4» ввела бальную систему дополнительных премиальных выплат, что значительно увеличило нагрузку на работников дошкольного подразделения.

На размер заработной платы в МАОУ «СОШ № 4» влияет ряд факторов, которые так же влияют на климат в коллективе и возникновение стрессовых ситуаций:

- занимаемая должность;
- квалификация сотрудника;
- стаж работы;
- наличие надбавок.

На изменение заработной платы, помимо увеличения объемов выполняемых работ, также влияет инфляция и изменения экономического состояние в государстве, так как количество работ с нестабильностью

рыночных отношений сокращается, а следовательно, сокращается уровень дохода сотрудников, что приводит к образованию новых стрессов.

Оплата труда сотрудникам подразделения, премирование и стимулирование высокой готовности и эффективности их действий при проведении занятий с детьми, а также выплаты вознаграждений, компенсаций, предоставление льгот осуществляются в размерах, не ниже установленных для соответствующих основных категорий рабочих. Все эти меры стимулирования заработной платы сотрудникам, являются неотъемлемой частью работы руководства дошкольного подразделения по снижению уровня стрессового напряжения в коллективе.

По традиции, в педагогической сфере трудятся в основном женщины. Так как женщины более эмоциональны и отличаются не стандартным логическим мышлением, то и работа в женском коллективе будет влиять на увеличение стрессов на работе.

Рассматривая вопрос гендерной политики среди персонала МАОУ «СОШ № 4», следует отметить, что мужская часть коллектива осуществляет исключительно деятельность, связанную с обслуживанием используемого здания детского сада., и в связи со спецификой деятельности организации преобладающее число сотрудников принадлежит женскому полу, а именно: женщин – 84,3% и мужчин – 15,7%, что визуально представлено в процентном выражении на рисунке 2.

В коллективе работают практически одни женщины, а как мы знаем, психологически женщины более ранимы и подвержены влиянию негативных эмоций, что в свою очередь так же ведет к увеличению негативных стрессогенных факторов.

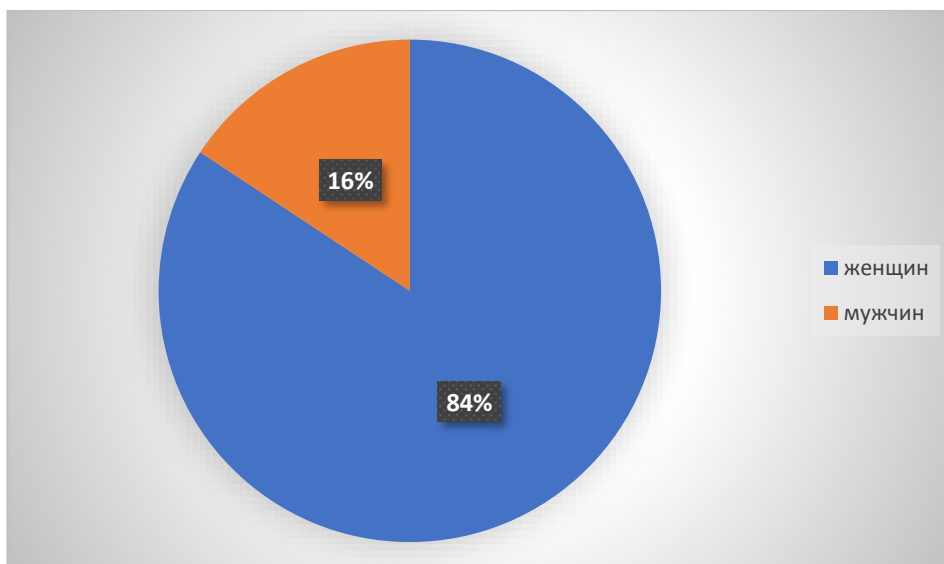


Рисунок 2. Процентное выражение гендерной структуры сотрудников
МАОУ «СОШ № 4» на 01.11.2019 год

Работа сотрудников образовательного дошкольного учреждения сложна, как физически, так и морально. Возраст сотрудников подразделения влияет на образование стрессовых ситуаций., так как мы знаем, что возрастные педагоги более подвержены стрессам, имеет высокую амплитуду, так, на сегодняшний день, возраст сотрудников организации варьируется от 20 до 60 лет. Молодых сотрудников, не достигших 25 лет 22,8%; сотрудников в возрасте от 26 до 35 лет – 32,4%; сотрудников, достигших возраста от 36 лет до 45 лет 25,9% и сотрудников, более возрастной категории от 46 до 60 лет, всего 18,9 %. Результаты проведенного анализа возрастной структуры сотрудников отображены на диаграмме процентного выражения возрастной структуры сотрудников отображен на рисунке 3.

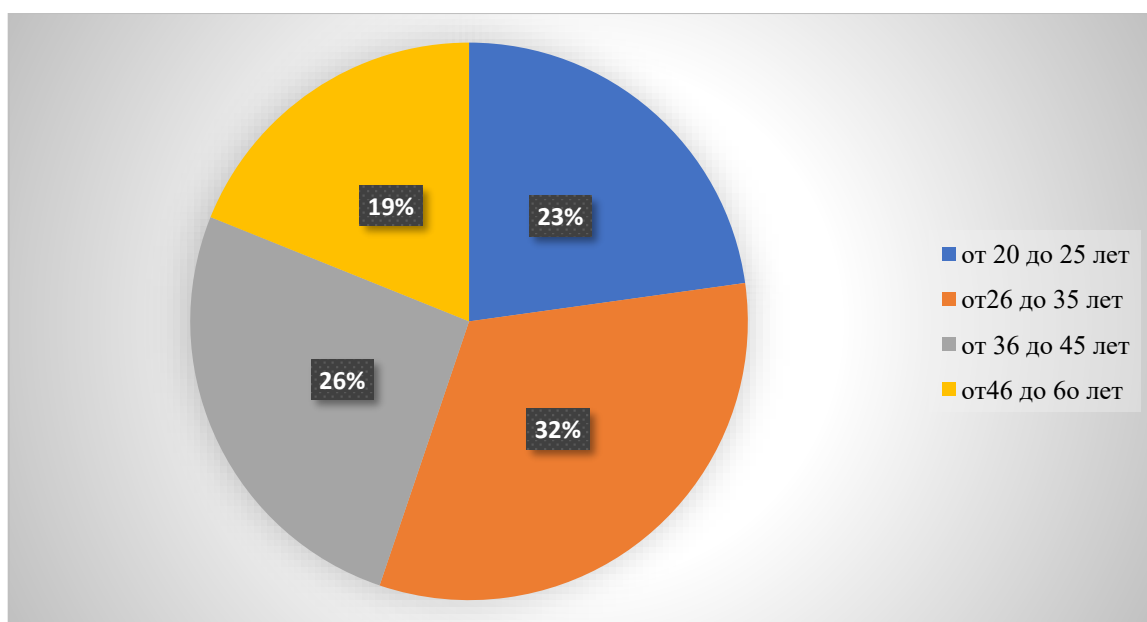


Рисунок 3. Процентное выражение возрастной структуры сотрудников
 MAOU «СОШ № 4» на 01. 11. 2019г.

Таким образом, основная часть сотрудников, работающих в MAOU «СОШ № 4», принадлежит к возрастной категории не старше 35 лет на 01.11.19г.. Данный факт, констатирует, что педагоги учреждения находятся в таком возрастном диапазоне, где не стоит остро вопрос ухудшения физического и психического состояния, имеется большая перспектива профессионального и карьерного роста и пока еще отсутствует феномен профессионального выгорания. Все это благоприятно сказывается на эффективности труда сотрудников и самого дошкольного учреждения.

В данное время (в 2019 г.) MAOU «СОШ № 4» работает профессиональный и высококвалифицированный педагогический коллектив, обладающий высоким культурным уровнем. Педагоги уверены в себе, мотивированы на получение качественного результата, обладают адекватной оценкой деятельности. Администрация Миасского городского округа осуществляет подбор педагогических кадров, что позволяет отобрать инициативных, активных и компетентных педагогов с высоким образовательным уровнем.

В MAOU «СОШ № 4» по штатному расписанию 22 сотрудника из них 12 педагогических сотрудников. Возраст педагогов варьируется от 25 до 55

лет. Совсем молодых педагогов в нашем дошкольном учреждении нет; педагогов от 25 до 35 лет – 4 человека; педагогов в возрасте от 35 лет до 45 лет – 6 человек, а педагогов, перешагнувших возрастной рубеж 45 лет 2 человека.

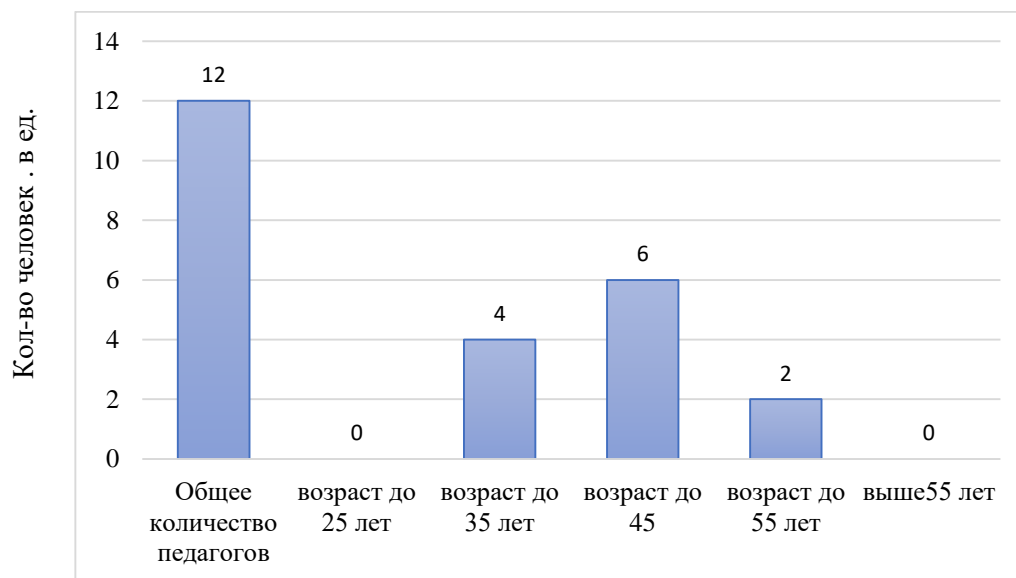


Рисунок 4 Анализ педагогического состава по возрастному признаку
МАОУ «СОШ № 4» на 01.11.2019 год

Проанализировав данные, мы видим, что большое количество педагогов, работающих в МАОУ «СОШ № 4» составляют возрастную группу старше 35 лет, что влияет на гибкость восприятия тех или иных стрессогенных факторов и увеличивает возникновение стресса у них.

Образование педагогических кадров в МАОУ «СОШ № 4», непременно, оказывает огромное влияние на возникновение стрессов в этом дошкольном учреждении. Уровень образования педагогов влияет на их профессионализм, а следовательно, на квалификацию педагогов и соответственно на заработную плату и социальный статус педагога. Все 12 педагогов имеют педагогическое образование. Высшее образование имеют 9 педагогов, 2 педагога получили средне – профессиональное образование, 1 педагог работает со средне- специальным образованием и 1 педагог обучается в университете, получая звание магистра. Все полученные данные отобразим на рисунке 5.

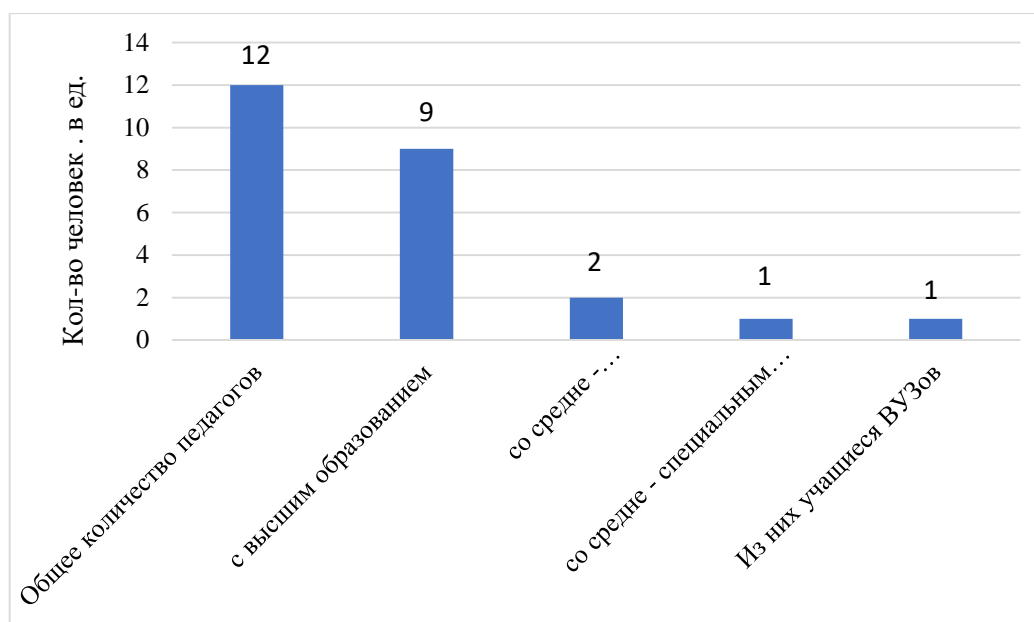


Рисунок 5 – Анализ образовательного уровня педагогических кадров
 МАОУ «СОШ № 4» на 01.11.2019 год

На уменьшение возникновения стрессовых ситуаций в деятельности дошкольного учреждения огромное влияние имеет такой фактор, как профессиональные способности педагога.

Для того, чтоб увидеть полную картину всех положительных и отрицательных факторов, которые влияют на появления стресса у педагогов, сделаем SWOT анализ профессиональных способностей педагогов, работающих в МАОУ «СОШ № 4», результаты анализа (сильные, слабые стороны, возможности и угрозы проявления профессиональных способностей педагогов ,поместим в таблице 4.

На основе проведенного SWOT анализа сделаем вывод: Для повышения профессиональных способностей педагогов нужно совершенствовать структуру управления воспитательной системой в МАОУ «СОШ № 4», разработать информационную систему, обеспечивающую эффективную коммуникационную связь между педагогами, коллегами других дошкольных учреждений и администрацией, постоянно повышать квалификацию педагогического коллектива, особое внимание уделить повышению квалификации воспитателей. создать благоприятный психологический климат, провести работу по созданию культурных

ценностей, выработке совместных ценностей в деле воспитания воспитанников.

Таблица 4 SWOT анализ развития профессиональных способностей педагогов

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>Мониторинг профессиональной деятельности педагога (диагностика)</p> <p>Введение дошкольного образования для неорганизованных детей.</p> <p>Повышение уровня профессионального образования педагогов в институтах, на курсах повышения квалификации, семинарах.</p> <p>Гуманизация педагогической позиции коллектива.</p> <p>Качество личной работы и ее постоянное совершенствование.</p> <p>Аттестация педагогов.</p> <p>Участие в методических мероприятиях города.</p> <p>Участие в «Мастер класс», семинарах, педсоветах, различных тренингах</p> <p>Участие в различных городских, областных и межрегиональных конкурсах.</p>	<p>Низкий социальный статус профессии воспитателя в обществе.</p> <p>Низкая заработная плата педагогов.</p> <p>Пренебрежительное отношение к своим обязанностям.</p> <p>Уровень образования родителей выше, чем уровень профессиональной подготовки педагогов.</p> <p>Авторитарный стиль руководства.</p> <p>Плохая восприимчивость педагога к критике.</p> <p>Низкий уровень самообразования педагогов.</p> <p>Платное прохождение аттестации педагогов</p> <p>Платное участие в различных мероприятиях педагогов.</p>
<p>Возможности</p>	<p>Угрозы</p>
<p>Создание рекламных буклетов, листовок, плакатов, щитов, видеороликов о работе МАОУ «СОШ № 4»</p> <p>Презентация деятельности педагогов дошкольного учреждения, творческие отчеты.</p> <p>Практика студентов Миасского педколледжа.</p> <p>Организация разных форм обучения педагогов города, района (семинары, открытые просмотры, презентация передового педагогического опыта).</p> <p>Участие в городских и областных конкурсах.</p>	<p>Уход специалистов в бизнес.</p> <p>Поступление на работу некомпетентного педагога.</p> <p>Бесконтрольность и стихийность выбора воспитательно-образовательных программ.</p> <p>Нерациональность составления сетки занятий, труда воспитателя.</p> <p>Отсутствие методов работы с персоналом.</p> <p>Несогласованность действий на всех этапах деятельности дошкольного.</p> <p>Ориентация на себя и свою карьеру: «люди-средства».</p>

В МАОУ «СОШ № 4» администрация создает условия для повышения профессионального уровня педагогов что способствует повышению уровня заработной платы, престижа в коллективе, повышение социального статуса,

что является одним из пунктов систематической работы по устранению стрессогенных факторов в нашей дошкольной организации.

Из общего числа педагогических педагогов, а это 12 человек, согласно штатному расписанию, высшую квалификационную категорию имеют 2 педагога, первую квалификационную категорию – 4 педагога, педагогов, прошедших аттестацию на соответствие- 7 и 1 педагог не подлежит аттестации. Проведенный количественный анализ педагогического состава по квалификационной категории наглядно можно увидеть на рисунке 6.

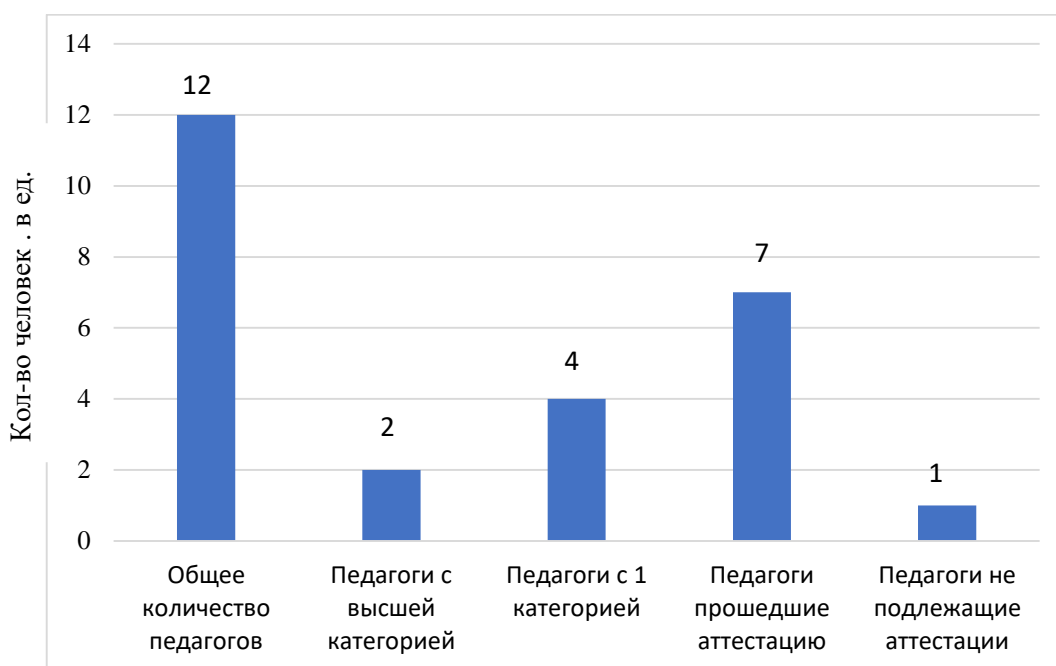


Рисунок 6 Анализ педагогического состава по квалификационной категории МАОУ «СОШ № 4» на 01.11.2019 год

В МАОУ «СОШ № 4» , 4 педагога имеют небольшой стаж работы, не более 5 лет, 3 педагога работают от 5 до 10 лет , 4 педагога работают в педагогической сфере от 10 до 15 лет, и только один педагог имеет солидный стаж работы от 15 до 25 лет.

Результаты анализа педагогического состава по стажу педагогической деятельности отображены на рисунке 7.

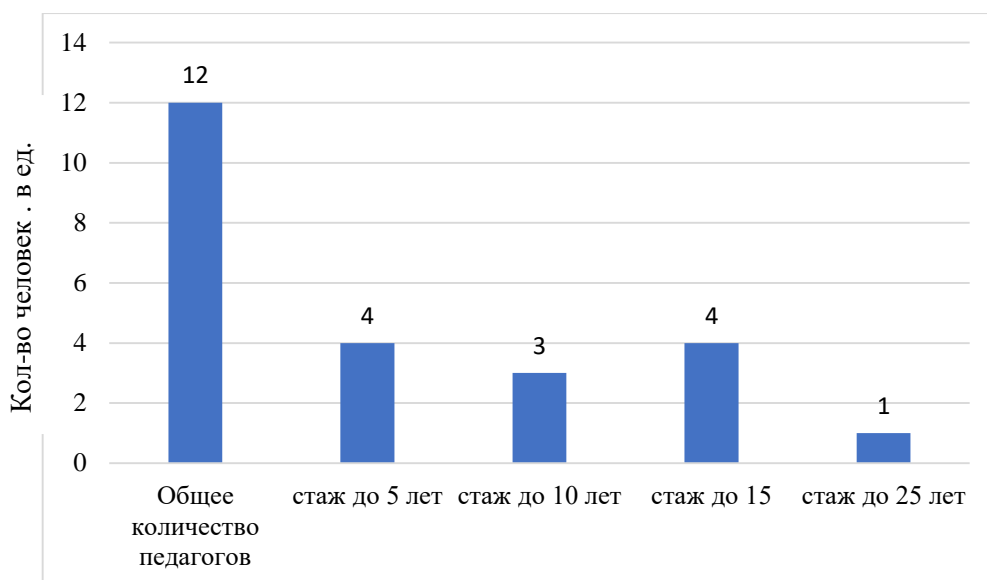


Рисунок 7 – Анализ педагогического состава по стажу педагогической деятельности MAOU «СОШ № 4» на 01.11.2019 год

Исходя из данных рисунка 6, мы делаем вывод, что большинство педагогов в MAOU «СОШ № 4» на 01. 11.2019г. имеют стаж работы более 10 лет, что говорит о возможности уменьшения уровня стрессоустойчивости педагогов из-за более длительного влияния на них одних и тех же профессиональных стрессогенных факторов.

Организационная культура – один из самых важных факторов работы любой организации. От уровня организационной культуры зависит психоэмоциональное, физическое благополучное состояние сотрудников.

Организационный фактор в условиях дошкольного образовательного учреждения чаще всего проявляется в отсутствии поддержки и взаимопомощи, чрезмерной или недостаточно рабочей нагрузке, снижение контроля, отсутствии адекватного вознаграждения, нечеткости функциональных обязанностей, невозможности влиять на принятие важных решений, проявления инициативы и самостоятельности, неблагоприятной психологической атмосферы в педагогическом коллективе. Фактором, обуславливающим скорость и глубину стресса воспитателя, может стать сама специфика женского педагогического коллектива – сильная эмоциональная включенность его членов во внутригрупповые отношения, частая смена

настроений коллег, конфликты, относительно низкая ориентация на самоэффективность и лидерство, направленность на общественное признание.

Организационная культура существует в любой компании независимо от того, проявляет руководство интерес к ее существованию или нет, она включает компоненты, ни один из которых по одиночке не представляет культуру организации. Однако, все вместе они могут дать представление об организационной культуре: мировоззрение, направляющее действия членов организации в отношении других сотрудников и ее клиентов и конкурентов; культурные ценности, доминирующие в организации, такие как «качество продукции» или «оцениваемое лидерство», символы и мифология; характеристики поведения при взаимодействии людей, такие как ритуалы и церемонии, а также язык, используемый при общении;

В подразделении МАОУ «СОШ № 4» приняты определенные формы поведения при работе с воспитанниками. Данные нормы создают благоприятный психологический климат в организации, с которым сталкивается человек при взаимодействии с ее сотрудниками.

В организации главная ценность для руководства – сотрудники, которые своим ежедневным трудом вкладывают в будущее своих воспитанников. Их благосостояние является главным критерием в оценке успеха работы.

Положительной стороной организационной культуры является четко сформулированная миссия организации. Миссия МАОУ «СОШ№4» прописана на фирменных бланках учреждения, помещенных в рамочку и размещенных на видном месте всех рабочих кабинетов. Также знакомство с миссией организации происходит при приеме на работу. В первый рабочий день новому сотруднику дают ознакомиться не только с должностными инструкциями, но и рассказывают ему о миссии организации. Таким образом, представление о миссии организации имеют все, будь то управленческий, основной или вспомогательный персонал. Нет ни одного человека, который не имел бы четкого представления об этом элементе.

К слабым сторонам организационной культуры МАОУ «СОШ № 4» можно отнести следующие моменты:

1. Тесно связанным с миссией организации является такой элемент, как цели организации. Успехи учреждения возникают в результате взаимодействия всех сотрудников, преследующих общие предпринимательские цели. Эти цели должны быть реальны, пониматься каждым сотрудником и отражать основной характер предприятия.

2. Отсутствие корпоративного кодекса поведения. Хотя должностные инструкции и висят на видном месте в организации, правила, закрепленные в этих документах, не отражают реальные и выполнимые нормы и требования, предъявляемые к работникам организации. И несмотря на то, что ознакомление с указанными закрепленными правилами проводится при поступлении нового сотрудника на работу, это не помогает ему легко адаптироваться.

3. Не менее важным элементом организационной культуры являются организационные ценности. На основе ценностей вырабатываются нормы и формы поведения людей в организации. Стремление к общим ценностям способно объединять людей в группы, создавая мощную силу в достижении поставленных целей.

4. Современные работники не только рассчитывают на то, что будут материально преуспевать, но также предпочитают комфортно себя чувствовать в организации, культурные ценности которой соответствуют их личностным ориентациям.

Важным элементом организационной культуры является стиль руководства. Он отражает манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным при осуществлении руководства их деятельностью и проявляется в том, как руководитель говорит, слушает, организует принятие и реализацию управленческих решений.

3.2. Эффективность внедрения рекомендаций по совершенствованию системы управления стрессами в МАОУ «СОШ № 4»

Проанализировав некоторые значимые факторы, приводящие к возникновению стресса у работников педагогической дошкольной организации, рассмотрев все стороны работы по устранению стрессов в нашем дошкольном подразделении и взаимоотношений между сотрудниками в МАОУ «СОШ №4»,

Проведем методологическое исследование уровня стресса и стрессоустойчивости у педагогов МАОУ СОШ №». Для решения поставленных задач в исследовании, процессе определения стрессовых состояний сотрудника образовательной дошкольной организации используем комплекс общенаучных и психологических методов: теоретический анализ литературы по проблеме управления системой стрессов. используются методы наблюдения, тестирования, различные методики определения стрессоустойчивости сотрудников.

Нами были определены участники исследования по установлению уровня стресса и стрессоустойчивости педагогов. В качестве исследуемых выступили сотрудники МАОУ «СОШ №4». Всего было опрошено 12 человек.

Целью данного исследования стало изучение особенностей профессионального стресса и деятельности сотрудников дошкольного учреждения.

Этапы исследования:

1. Подбор методического аппарата.
2. Организация и проведение исследования (сентябрь - декабрь 2019г.)
3. Анализ полученных результатов исследования.

Для решения задач исследования были использованы следующие психологические методы: опрос, тестирование и диагностика по психодиагностическим методикам:

1. Методика «Оценка профессионального стресса» (опросник Вайсмана).
2. Тест «Перцептивная оценка типа стрессоустойчивости» (таблица С.Коухена и Г. Виллиансова).
3. Опросник К. Шрайнера «Насколько эффективно Вы справляетесь со стрессом».

В самом начале исследования определим существует ли у педагогов МАОУ «СОШ № 4» профессиональный стресс вообще и уровень этого стресса с помощью опросника Вайсмана «Оценка профессионального стресса», полный текст которого представлен в Приложении 1.

Цель методики: выявить наличие и уровень профессионального стресса у педагогов.

Методика представляет собой опросник, состоящий из 15 вопросов, где необходимо напротив каждого вопрос, где есть ответы; никогда, редко иногда часто, практически всегда, выбрать цифру, которая наилучшим образом отражает ваш ответ.

Чтобы определить итоговый показатель по шкале профессионального стресса, нужно сложить полученные результаты.

Минимальное значение поэтому тесту – 15-35 баллов, среднее - 35-55 баллов, максимальное – 75 баллов. Чем выше полученный бал, тем выше уровень профессионального стресса.

Результаты тестирования были проанализированы и занесены в таблицу 5.

Результаты свидетельствуют, что профессиональный стресс у педагогов присутствует в трудовой деятельности и имеет определенный уровень. Так низкий уровень профессионального стресса, по анализу полученных данных, определен у 1 педагога (8,4%); средний уровень профессионального стресса выявлен у 4 человек (33,3%); высокий уровень профессионального стресса определен у 7 человек (58,3 %).

Таблица 5 Анализ уровня профессионального стресса педагогов на начальном этапе исследования

Исследуемый	Номер вопроса															Итого баллов.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	3	4	4	4	2	5	4	5	4	5	3	5	4	5	62
2	1	3	3	2	5	2	2	2	3	4	2	4	2	5	4	44
3	2	1	5	5	4	5	5	5	2	4	4	5	4	2	3	56
4	2	2	4	3	2	2	5	3	4	4	3	1	2	1	1	39
5	2	2	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	2	3	2	34
6	3	5	2	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	50
7	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	65
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	72
9	2	5	5	4	3	5	3	3	3	4	2	4	5	5	4	57
10	5	5	4	2	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	62
11	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	40
12	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	69

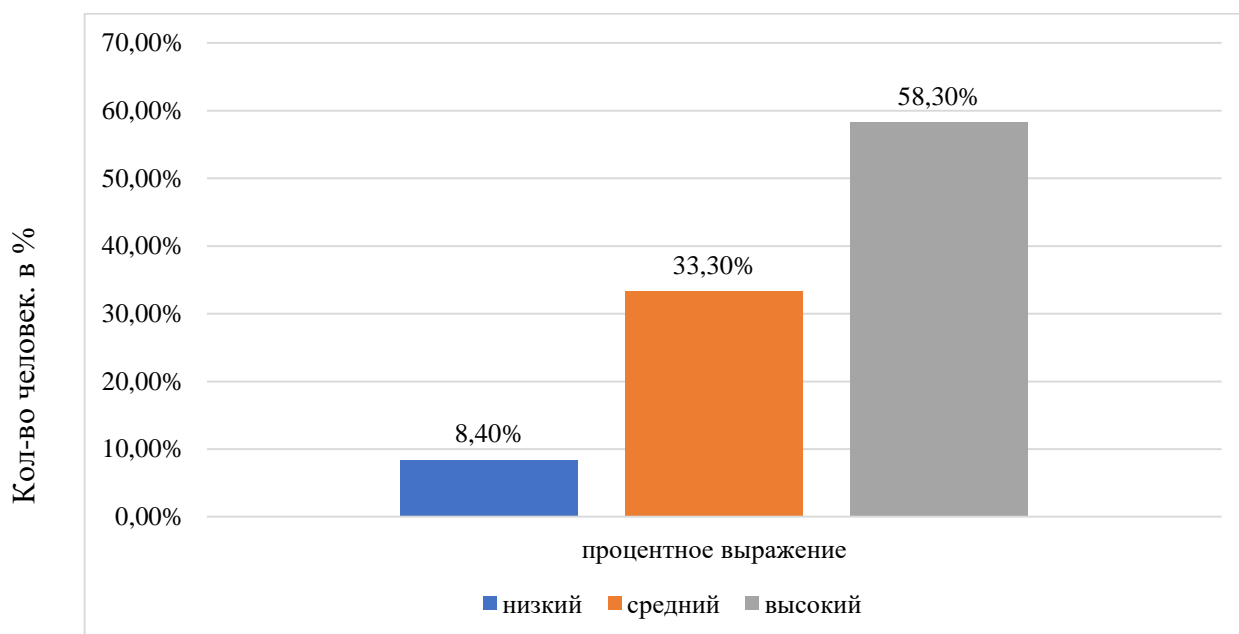


Рисунок 8 – Анализ уровня профессионального стресса у педагогов на начальном этапе исследования

Таким образом, сделаем вывод, что у большинства педагогов уровень профессионального стресса почти достиг своей критической отметки.

С помощью диагностики С. Коухена и Г. Виллиансона определим уровень, тип стрессоустойчивости педагогов, их переживания в стрессогенных ситуациях, влияющих на снижение производительности, качество работы и состояние здоровья.

Методика анкетирования С. Коухена и Г. Виллиансона «Перцептивная оценка типа стрессоустойчивости» представлена в Приложении 2.

С помощью теста С. Коухена и Г. Виллиансона определим уровень, тип стрессоустойчивости педагогов, их переживания в стрессогенных ситуациях, влияющих на снижение производительности, качество работы и состояние здоровья.

Цель исследования – это статистический анализ и оценка типа стрессоустойчивости педагогов.

Задачи исследования:

1. Выявить тип стрессоустойчивости педагога.
2. Оценить степень эмоциональной устойчивости педагога.
3. Выявить некоторые факторы возникновения стресса.

Всего в анкете предлагается ответить на 11 вопросов. На каждый вопрос с ответом «да» приписывается 2 балла, ответу «нет» 0 баллов; ответу «не знаю» 1 балл.

Подсчитав общее количество баллов, набранных в тесте, и на основании ключа опросника найдём свой уровень и тип стрессоустойчивости.

Проведение диагностики по данной методике даст возможность определить не только уровень и тип стрессоустойчивости, но и поможет выявить последствия влияния на педагогов профессионального стресса.

Результаты тестирования представлены в таблице 6.

Проведя анкетирование и проанализировав полученные результаты, в соответствии с ключом к данной анкете и в соответствии с набранными баллами, все анкетированные были распределены на три группы и по типу уровня стрессоустойчивости.

Таблица 6 Анализ уровня стрессоустойчивости педагогов на начальном этапе исследования

Исследуемый	Номер вопроса											Итого баллов
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	2	0	0	2	2	0	2	0	2	0	1	11
2	2	2	0	2	2	2	0	2	2	0	2	16
3	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	18
4	0	0	0	0	2	0	0	2	1	2	2	9
5	2	2	0	2	2	2	0	1	2	2	2	17
6	2	0	0	0	2	2	0	2	2	2	2	14
7	0	0	0	0	2	0	0	2	2	2	1	9
8	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	20
9	2	0	2	2	0	2	0	2	2	2	2	16
10	2	2	0	0	2	2	1	0	2	2	2	17
11	2	2	0	2	2	2	1	2	2	0	0	15
12	2	2	0	1	2	0	0	1	0	0	1	9

1-ю группу составили работники, у которых не высокие баллы и, соответственно, более высокая устойчивость к стрессу. В данной выборке к типу «Б» относятся 3 педагога (25%). Люди, данного типа, с четко определёнными целями в выборе своей деятельности и оптимальными путями их достижения, они стремятся сами справиться с трудностями, по мере их возникновения, подвергнув их анализу, делая, при этом, правильные выводы.

2-ю группу составили 8 педагогов (67%) с умеренно выраженным средним уровнем стрессоустойчивости. Для них характерны черты первой группы типа «Б», они способны испытывать беспокойство по поводу сроков и качества деятельности, проявлять тревожность и озабоченность.

3-ю группу составил 1 педагог (8%), где был продемонстрирован низкий уровень стрессоустойчивости. Для людей данной группы, принадлежащих к типу «А», характерно ярко выраженное стремление к конкуренции, к достижению цели, они обычно всегда бывают не

удовлетворены собой, обстоятельствами и начинают идти к новой цели, часто проявляют агрессивность, нетерпеливость.

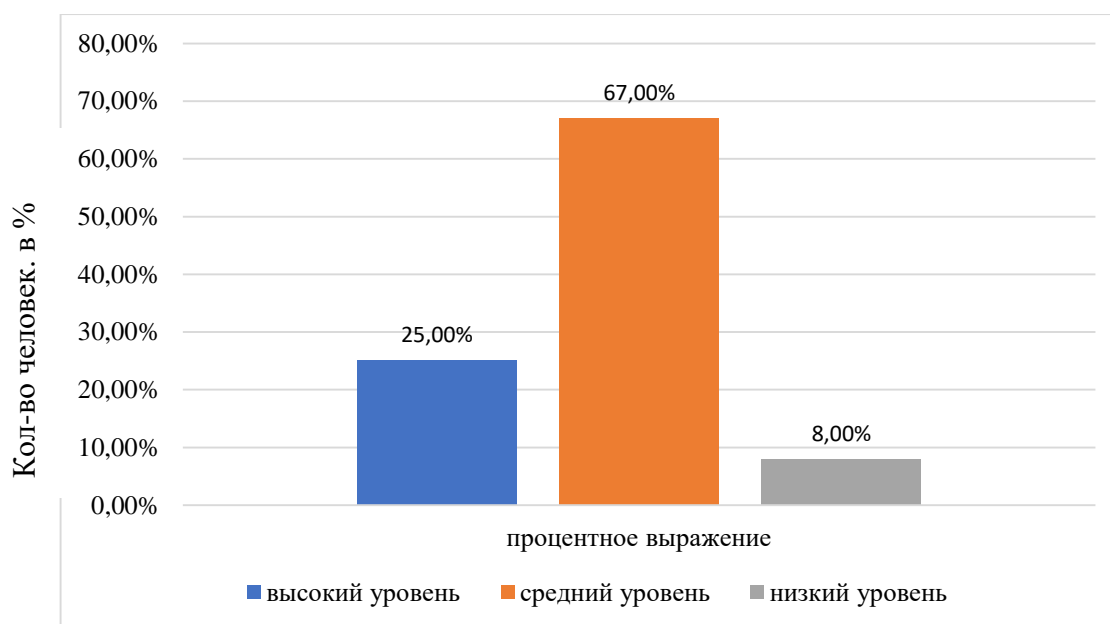


Рисунок 9 – Уровень стрессоустойчивости педагогов на начальном этапе исследования

Таким образом, у 67% человек проявляются признаки стресса. Для них характерно, в той или иной степени, стремление к конкуренции, раздражительность, нетерпеливость, тревожное поведение по поводу своей успешности.

Анализ ответов педагогов также показал, что наиболее стрессогенными ситуациями для них являются: нехватка времени, неумение организовать свой рабочий день и справляться с текущими делами.

Исследование установило, что профессиональная деятельность педагогических работников зачастую носит стрессовый характер. Причинами стрессов у самих работников могут быть напряженные, а иногда и конфликтные отношения из-за хронической усталости.

Можно сделать вывод, что неустойчивость к стрессам проявляется довольно часто у педагогов МАОУ «СОШ № 4». Отсюда возникает вопрос: Умеют ли педагоги самостоятельно справляться со стрессом?.

На этот вопрос нам поможет ответить диагностика с помощью теста К. Шрайнера «Насколько эффективно Вы справляетесь со стрессом?» способность педагогов самостоятельно справляться со стрессом

Определим с помощью теста К. Шрайнера «Насколько эффективно Вы справляетесь со стрессом?» способность педагогов самостоятельно справляться со стрессом. Полный текст методики представлен в Приложении 3.

Предлагается проверить насколько серьезно Вам необходимо задуматься о том, как научиться эффективно управлять стрессом, действительно ли проблема стресса для Вас актуальна или Вы уже нашли личные способы саморегуляции.

Целью: определить уровень развития навыка педагогов самостоятельно справляться со стрессом.

Методика представляет собой опросник, состоящий из 9 вопросов, где необходимо выбрать один соответствующий ответ на вопрос «да» или «нет». При анализе результатов используется ключ к методике.

Обработка и интерпретация результатов. Подсчитайте количество положительных ответов. Каждому ответу «да» присваивается 1, каждому ответу «нет» присваивается 0 баллов. По оценке результатов тестирования, с помощью ключа к тесту, определяется уровень развития навыков самоконтроля стресса у педагогов. Проведя тестирование по данной методике, все полученные результаты сведем в таблицу 7и проведем их анализ.

Обработав и проанализировав данные таблицы, можно определить уровень развития навыков самоконтроля стресса у педагогов. 2 человека (16 %) – это педагоги с высоким уровнем развития навыков самоконтроля и умением самостоятельного выхода из «стресса». Они в стрессовой ситуации ведут себя довольно сдержанно и умеют контролировать свои собственные эмоции, не раздражаясь на других людей и без собственного настроя самообвинения.

Таблица 7 Анализ уровня развития навыков самоконтроля стресса у педагогов на начальном этапе исследования

Исследуемый	Номер вопроса									Итого баллов
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	6
2	0	0	1	1	0	1	0	1	1	5
3	1	1	1	0	1	1	1	1	1	8
4	1	1	1	1	1	0	0	0	0	5
5	1	0	1	1	0	1	0	1	1	6
6	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8
7	1	0	1	1	0	1	1	1	1	7
8	0	1	0	1	0	1	1	1	0	5
9	1	1	1	0	0	1	0	1	1	6
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
11	1	1	1	1	1	1	0	0	1	7
12	1	0	0	0	1	0	1	0	1	4

Средний уровень развития навыков самоконтроля имеют 7 педагогов (59 %). Педагоги этого уровня умеют самостоятельно находить выход из стресса, но не всегда правильно ведут себя в стрессовой ситуации, они умеют сохранять свое самообладание, но иногда «заводятся из-за пустяка» и потом об этом сожалеют. Им необходимо заняться выработкой собственных индивидуальных приемов самоконтроля в стрессе.

Низкий уровень развития навыков самоконтроля определен у 3 человек (25%). Педагоги переутомлены и истощены, часто теряют самоконтроль в стрессовых ситуациях, не умею владеть собой, вследствие этого страдают как они, так и окружающие их люди.

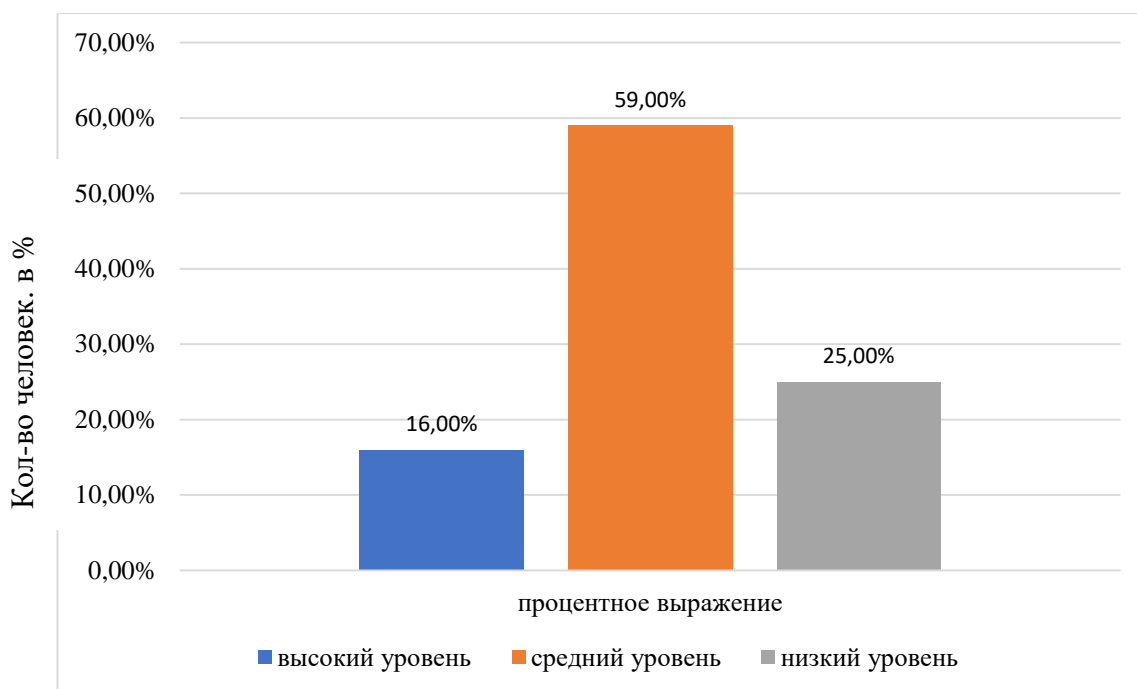


Рисунок 10 – Уровень развития навыков самоконтроля стресса у педагогов на начальном этапе исследования

По результатам этого тестирования можно констатировать, что 59% педагогов не могут в полной мере самостоятельно справиться со стрессом. Если человек не в состоянии справиться со стрессом в личной жизни, то маловероятно, что такой сотрудник сможет самостоятельно справиться и со стрессом в профессиональной сфере его деятельности.

Сопоставив и проанализировав результаты исследования, мы делаем вывод: педагогическому коллективу МАОУ «СОШ № 4» необходимо повысить свою компетентность в вопросе борьбы со стрессом и повышении стрессоустойчивости. Наша главная жизненная задача, помочь развить у них умение саморегуляции в стрессе. Для этого подберем и реализуем мероприятия работы с педагогами в этом направлении. Список мероприятий, подобранных и внедренных, для проведения второго этапа диагностики отображен в Приложении 4.

Проведя цикл мероприятий по увеличению стрессоустойчивости у педагогов, включающих в себя:

1. Практическое овладение приемами саморегуляции, приемами снижения уровня стресса;

2. Развитие навыков и умений использовать методики, обучающие принятию себя, как личности.

3. Консультирование и информирование (консультации, изучение литературы по теме, беседы и т. д.)

Проведем повторную диагностику, для определения проявившихся изменений в эмоциональном, поведенческом аспекте состоянии стрессоустойчивости, интересующих нас типов и уровней стрессоустойчивости у педагогов МАОУ «СОШ № 4». Для большей достоверности повторного исследования нами были использованы те же методики, что и на первом этапе исследования. Для сравнительного анализа, полученных данных второго исследования, после проведения мероприятий, отобразим результаты двух исследований в сводных диаграммах.

Проведем повторное исследование с помощью опросника Вайсмана «Оценка профессионального стресса» (см. Приложение 1). Продиагностируем, как изменился уровень профессионального стресса у педагогов после проведенных мероприятий.

Цель методики: выявить наличие и уровень профессионального стресса у педагогов.

Методика представляет собой опросник, состоящий из 15 вопросов, где необходимо напротив каждого вопрос, где есть ответы; никогда, редко иногда часто, практически всегда, выбрать цифру, которая наилучшим образом отражает ваш ответ.

Чтобы определить итоговый показатель по шкале профессионального стресса, нужно сложить полученные результаты.

Минимальное значение набранных баллов поэтому тесту – 15-35 баллов, среднее 35- 55 баллов, максимальное – 75 баллов. Чем выше полученный бал, тем выше уровень профессионального стресса.

Таблица 8 Анализ уровня профессионального стресса педагогов на итоговом этапе исследования

Исследуемый	Номер вопроса															Итого. баллов
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	2	3	4	4	1	4	3	5	3	5	2	5	4	5	55
2	1	3	2	2	5	2	1	1	2	4	2	4	1	5	4	39
3	2	1	5	5	2	5	3	5	1	1	4	5	4	1	3	47
4	1	1	2	3	1	1	5	1	2	4	3	1	1	1	1	28
5	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	23
6	3	5	1	2	2	1	5	3	4	1	2	3	4	3	3	42
7	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	3	5	3	4	4	61
8	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	70
9	1	3	5	1	2	5	1	1	3	4	2	3	3	3	4	42
10	3	5	4	2	3	2	5	4	3	4	4	3	4	4	4	54
11	2	2	1	3	2	1	1	3	2	3	3	2	1	3	4	33
12	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	64

Результаты повторного исследования, отображенные в таблице 8, свидетельствуют, что уровень профессионального стресса у педагогов хоть и не значительно, но уменьшился.

Так низкий уровень профессионального стресса, по анализу полученных данных, определен у 3 педагогов (25,0 %); средний уровень профессионального стресса выявлен у 5 человек (41,7 %); низкий уровень определен у 4 человек (32,3 %).

Таблица 9 Сравнительный анализ уровня профессионального стресса педагогов на начальном и итоговом этапе исследования

Уровень профессионального стресса педагогов	Начальный этап исследования	Итоговый этап исследования
низкий уровень	8%	32%
средний уровень	33%	42%
высокий уровень	58%	25%

Полученные результаты, повторного диагностирования свидетельствуют о положительной динамике понижения уровня профессионального стресса у педагогов после применения на практике подобранных мероприятий по снижению стресса у педагогов в МАОУ "СОШ № 4», это хорошо видно на сводной диаграмме рисунка 11.

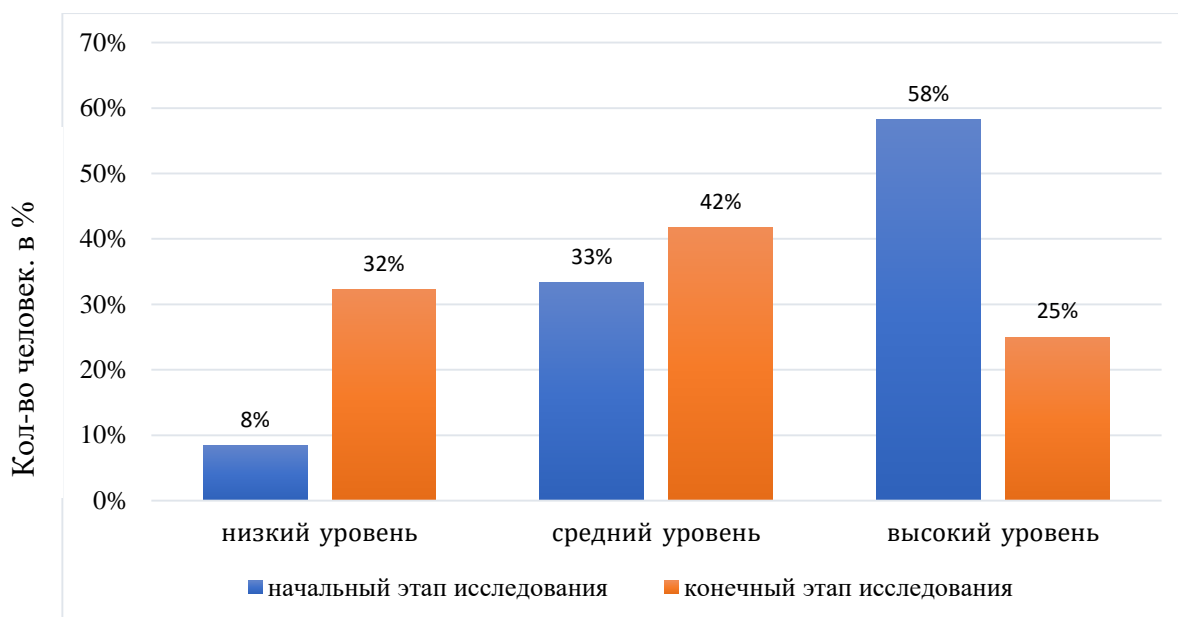


Рисунок 11 – Сводная диаграмма уровня развития профессионального стресса педагогов в MAOY «COШ № 4».

На сводной диаграмме четко видно, уровень профессионального стресса понизился у педагогов MAOY «COШ № 4», хоть и не значительно. Так педагогов с низким уровнем профессионального стресса стало на 3 человека (25%) больше, количество педагогов со средним уровнем так же увеличилось на 1 человека (8%), тогда, как количество педагогов с высоким уровнем профессионального стресса, напротив, уменьшилось на 3 человека (25%), что свидетельствует об эффективности проведения мероприятий по снижению стресса в педагогической сфере деятельности.

Далее проанализируем повторно и сравним с результатами первого исследования, с помощью диагностики С. Коухена и Г. Виллиансона, и определим уровень, тип стрессоустойчивости педагогов, их переживания в стрессогенных ситуациях, которые повлияют на снижение производительности, качество работы и состояние здоровья.

Методиками анкетирования С. Коухена и Г. Виллиансона являются «Перцептивная оценка типа стрессоустойчивости» (см. Приложение 2). Данная методика позволяет получить полную и достоверную информацию о переживаниях персонала в стрессогенных ситуациях, которые влияют на уменьшение производительности, состояние здоровья и качество работы.

Цель исследования — это статистический анализ и оценка типа стрессоустойчивости педагогов.

Задачами исследования являются:

1. определить тип стрессоустойчивости педагога;
2. оценить степень эмоциональной устойчивости педагога;
3. Выявить некоторые факторы возникновения стресс.

Всего в анкете предлагается ответить на 11 вопросов. На каждый вопрос ответу «да» приписывается 2 балла, ответу «нет» 0 баллов; ответу «не знаю» 1 балл.

Подсчитайте общее количество баллов, набранных в тесте. И на основании ключа опросника найдите свой уровень и тип стрессоустойчивости.

Таблица 10 Анализ уровня стрессоустойчивости педагогов на итоговом этапе исследования

Исследуемый	Номер вопроса											Итого баллов
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	2	0	0	2	2	0	0	0	2	0	0	8
2	2	2	0	0	2	2	0	2	2	0	0	12
3	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	18
4	0	0	0	0	2	0	1	2	0	2	0	7
5	2	2	0	2	2	2	0	0	2	2	2	16
6	1	0	0	0	2	0	0	2	2	2	2	11
7	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0	6
8	0	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	18
9	1	1	2	2	0	2	0	2	1	2	2	15
10	2	2	0	0	2	2	1	0	2	2	2	17
11	0	2	0	2	2	2	0	2	0	0	0	10
12	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	5

Получив, интерпретировав и проанализировав результаты повторного анкетирования, в соответствии с набранными баллами и в соответствии с ключом к данному анкетированию, весь преподавательский состав был распределен на три группы по типам уровней стрессоустойчивости.

1-я группа – это работники, у которых очень низкие баллы и естественно более высокая устойчивость к стрессу. К данному типу «Б» относятся 5 педагогов (42%), тип людей которые четко определяют цели своей деятельности и выбирают оптимальные пути их достижения, этот тип стремится справиться с трудностями, сами трудности и их возникновение подвергают анализу, при этом делают правильные выводы. Педагоги, данной группы, не всегда часто проявляют стрессоустойчивость.

2-я группа – это педагоги с умеренно выраженной стрессоустойчивостью. Их также можно отнести к первой группе типа «Б», 7 педагогов (58%), только стрессоустойчивость у них более выражена: они способны испытывать беспокойство по поводу сроков и качества деятельности, проявляют тревожность и озабоченность.

Низкий уровень стрессоустойчивости не выявлено ни у кого, а значит педагогов третьей группы типа «А», самой подверженной стрессам нет.

Таблица 11 Сравнительный анализ уровня стрессоустойчивости педагогов на начальном и итоговом этапах исследования.

Уровень стрессоустойчивости педагогов	Начальный этап исследования	Итоговый этап исследования
низкий уровень	8%	0%
средний уровень	67%	58%
высокий уровень	25%	42%

Проанализировав полученные данные начального и итогового этапов исследования, делаем вывод: уровень стрессоустойчивости педагогов значительно повысился, благодаря полученным навыкам управления стрессами с помощью различных методов саморегуляции уровня стресса, полученных при проведениями с педагогами серии мероприятий по снижению влияния стрессов на педагогов дошкольного учреждения.

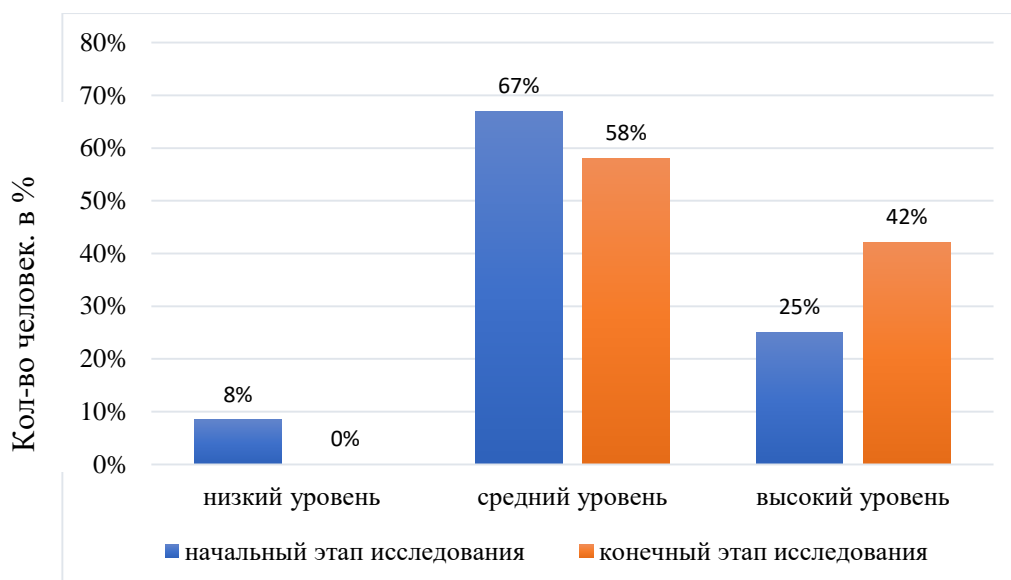


Рисунок 12. – Сводная диаграмма результатов анализа уровня стрессоустойчивости педагогов в MAOY «COШ №4».

На рисунке 12, в сводной диаграмме отображены данные двух этапов исследования уровня стрессоустойчивости педагогов. Проанализировав данные, изображенные на сводной диаграмме, мы делаем вывод, что уровень стрессоустойчивости педагогов значительно повысился.

На втором этапе исследования мы увидели, что у 5 педагогов определен высокий уровень стрессоустойчивости, что на 2 человека (16 %) больше, чем на первом этапе исследования, со средним уровнем стрессоустойчивости педагогов диагностировали 7 человек. Их стало только на 1 человека меньше (8 %), но мы видим, что низкого уровня стрессоустойчивости не выявлено. Все вышесказанное доказывает (хоть и не значительный) положительный эффект от проведенных мероприятий.

С помощью повторно проведенного теста К. Шрайнера, убедимся, что проведенные мероприятия повысили компетентность педагогов в вопросе самостоятельного выхода из стресса.

Определим с помощью теста К. Шрайнера «Насколько эффективно Вы справляетесь со стрессом?» способность педагогов самостоятельно справляться со стрессом (см. Приложение 3). Предлагаем проверить, насколько серьезно необходимо задуматься о том, как научиться эффективно

управлять стрессом. Действительно ли проблема стресса актуальна или уже есть конкретные способы саморегуляции.

Целью: определить уровень развития навыка педагогов самостоятельно справляться со стрессом.

Методика представляет собой опросник, состоящий из 9 вопросов, где необходимо выбрать один соответствующий ответ на вопрос «да» или «нет». При анализе результатов используется ключ к методике.

Обработка и подсчёт результатов. Подсчитать количество положительных ответов. Каждому ответу «да» присваивается 1 балл, каждому ответу «нет» присваивается 0 баллов. По оценке результатов тестирования, с помощью ключа к тесту, определяется уровень развития навыков самоконтроля стресса у педагогов.

Таблица 12 Уровень развития навыков самоконтроля стресса у педагогов на итоговом этапе исследования.

Исследуемый	Номер вопроса									Итого баллов
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	4
2	0	0	0	1	1	0	1	0	0	3
3	0	1	1	0	1	1	1	1	1	7
4	1	1	1	1	1	0	0	0	0	5
5	1	0	0	1	0	1	0	0	0	3
6	1	1	1	0	1	1	1	0	0	6
7	1	0	1	1	0	1	1	1	0	6
8	0	0	0	1	0	1	1	1	0	4
9	1	0	1	0	0	0	0	1	1	4
10	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8
11	1	1	1	1	1	1	0	0	0	6
12	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2

Проведя анализ и обработав данные, мы определили уровень развития навыков стресса и самоконтроля у педагогов.

5 человек (42 %) это педагоги с высоким уровнем развития навыков самоконтроля; у 7 человек (50 %) определён средний уровень развития навыков самоконтроля и низкий уровень развития навыков самоконтроля

определен у 1 человека (8%). Сравнительный анализ результатов исследования по этой методике отображен в таблице 13.

Таблица 13 Сравнительный анализ уровня стрессоустойчивости педагогов на начальном и итоговом этапах исследования.

Уровень развития навыков самоконтроля стресса у педагогов	Начальный этап исследования	Итоговый этап исследования
низкий уровень	25%	8%
средний уровень	59%	50%
высокий уровень	16%	42%

Повышение компетентности педагогов в вопросе развития навыков самоконтроля стресса отчетливо видно при анализе полученных данных диагностирования на разных этапах исследования. Результаты исследований на основе данных сводной таблицы изобразим в сводной диаграмме на рисунке 13.

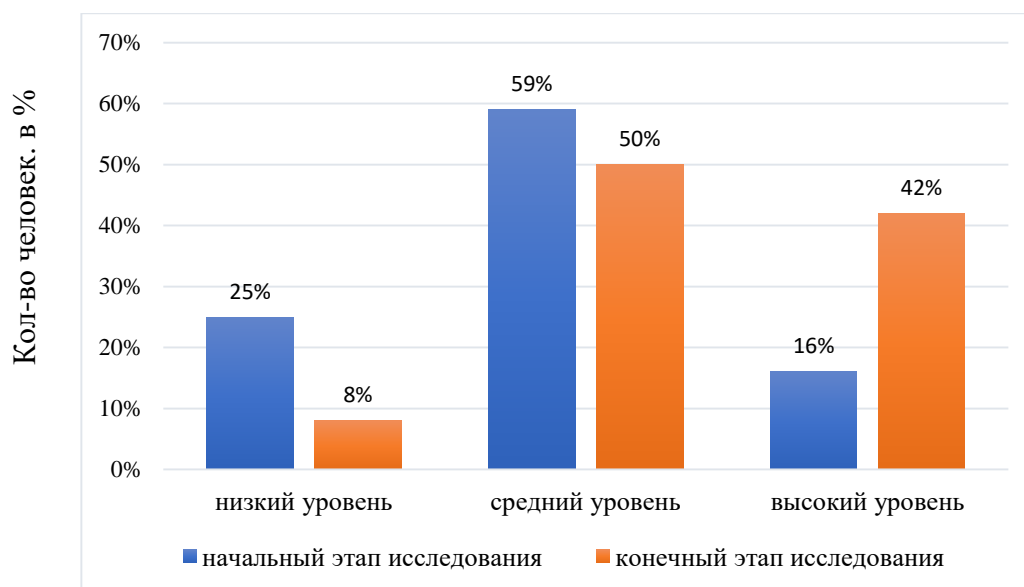


Рисунок 13 Сравнительная диаграмма развития уровня самоконтроля стресса у педагогов в МАОУ «СОШ №4».

На сравнительной диаграмме четко видно, что после проведенных мероприятий по повышению стрессоустойчивости педагогов, способность педагогов самостоятельно справляться со стрессом значительно увеличилась.

Высоким уровнем развития навыков самоконтроля стресса выявлен у 4 человек, что на 3 человека (25 %) больше, чем на первом этапе исследования. Средний уровень на втором этапе исследования

констатировали у 6 человек и это на 1 человека меньше (8%), чем на первом этапе исследования. Педагогов со средним уровнем стало меньше, так как уровень развития навыков самоконтроля стресса у них перешел на более высокий уровень. Соответственно проведенному анализу данных, только 1 педагог остался на низком уровне развития навыков самоконтроля стресса, что на 2 человека (16%) меньше, чем на первом этапе исследования.

Таким образом, сопоставив результаты двух этапов исследования, сделаем выводы, что у исследуемых преподавателей отмечаются сильно выраженные отличия проявления профессионального стресса. У них отмечается упадок сил, повышенное состояние тревоги, что свидетельствует о развитии стадии истощения, при которой необходима помощь и корректировка извне.

Проведенные мероприятия по повышению стрессоустойчивости педагога имели, хоть и не большой, но положительный эффект. Констатируем тот факт, что если повысить информированность педагогов о проблеме стресса, факторов их вызывающих, научить методам борьбы со стрессом и устранению его последствий, то мы получим более дееспособного, эмоционально стабильного и высококвалифицированного педагога с большой производительностью труда.

Основными психологическими показателями эффективности работы организации являются активность сотрудников, их удовлетворенность трудовой деятельностью и заработной платой, стабильность в организации, слаженность и сработанность персонала. Достижения данных критериев приведут к успешной реализации требований современной системы образования; к постоянному использованию новейших технологий обучения, повышению уровня педагогических компетенций педагогического состава, использованию инноваций в образовательный процесс, выработку ответственного характера деятельности сотрудников дошкольного образовательного учреждения. Все данные изменения возможны, при условии проведения профилактики стресса у сотрудников. Таким образом,

для преодоления проявления стресса у педагогов, (одна из задач управления дошкольным образовательным учреждением), необходимо рассмотреть, разработать и внедрить практические рекомендации для совершенствования системы управления стрессами в отдельном. Исследуемом дошкольном учреждении.

Вывод по третьей главе

Самым важным условием для повышения производительности труда педагога является создание комфортных, отвечающим требованиям безопасности труда условий на рабочем месте педагога. Изучив структуру управления, гендерный, возрастной, педагогический состав сотрудников МАОУ «СОШ № 4», сделаем вывод. В дошкольном учреждении педагоги испытывают влияние различных стресс-факторов на свою личную жизнедеятельность и профессиональную деятельность

Нами был проведен анализ деятельности данной организации, было осуществлено ознакомление с основными документами отряда, изучены общие принципы системы управления организации.

Рассмотрены основные виды деятельности и особенности работы организации, нормативно-правовая база, регламентирующая сферу деятельности данной организации.

Произведен анализ производственно-технической деятельности, анализ подсистемы управления персоналом, анализ финансовой подсистемы управления, анализ подсистемы информационного обеспечения, анализ противофонтанной деятельности МАОУ «СОШ №4».

В дошкольном учреждении, на личную и профессиональную жизнедеятельность педагога испытывают влияние различных стресс-факторов. Одним из стресс-факторов профессиональной деятельности педагога, является неблагоприятная психологическая атмосфера в коллективе, которая определяется двумя основными обстоятельствами: конфликтностью в системе «руководитель - подчиненный» и в системе «коллега - коллега». У большинства исследуемых не отмечается проблем в отношениях с коллегами воспитанниками. Часто встречаемыми стрессорами для сотрудников дошкольного учреждения являются: увеличение и максимизация объема выполняемой работы за определённый промежуток времени; низкая оценка педагогического труда с точки зрения материального и морального стимулирования.

Заключение

В настоящем теоретическом и практическом исследовании нами была предпринята попытка анализа возникновения и специфики проявления стресса в организации, профессионального стресса и педагогического стресса. и педагогического стресса, которая позволила выявить ряд разнообразных причин и тенденций развития динамики возникновения стресса.

В результате работы над диссертацией автор смог сформулировать несколько выводов:

1. Изучив научную литературу и проанализировав различные исследования ученых, мы пришли к пониманию, что не существует такого понятия как «стресс». В данной работе мы взяли за основу определение «стресс» как общее состояние психофизического напряжения, которое возникает у индивида под воздействием экстренных условий, нарушающие механизмы адаптации системы организма и его психики.

2. С психологической точки зрения, развитие различных видов стресса обусловлено тремя стадиями, каждая из которых имеет свои признаки: напряжение, резистенцию, истощение и фазы: эмоционально-поведенческую, вегетативную, когнитивную и социально-психологическую.

3. Каждый из трех видов стресса (эмоциональный, социальный и информационный) вызывают у человека стрессовое напряжение. К признакам стрессового напряжения можно отнести некоторые физические, психологические сигналы и определенные изменения в поведении и эмоциональном настрое.

4. Важным методом борьбы в решении проблем различных видов потерь, которые несет учреждение, в связи с постоянными проявлениями многообразных видов стрессов – это определить стресс-факторы, которые негативно влияют на индивида, его эмоциональное, физическое и психологическое состояние. Этими факторами могут быть организационные

проблемы, неудовлетворительные характеристики, личностные особенности и поведение работников.

5. В диссертационной работе проведена систематизация существующих теоретических и эмпирических подходов к проблеме изучения возникновения и развития производственных стрессов. Систематизация выявила, что по тематике изучения профессионального стресса существует ограниченное количество трудов и исследований, которые не позволяют в настоящее время решать проблему эффективной защиты от стрессов в полном объеме. Большинство известных науке методов предотвращения стрессовых ситуаций в недостаточной степени учитывают возможности комплексных методик, включающих в себя приемы, которые позволяют оказывать корректирующее влияние на основы эмоционально-поведенческих реакций.

6. Различная степени подверженности человека к стрессам, связывая их с особенностями его темперамента, сложившимися моральными устоями и уровнем развития у него стрессоустойчивости, мы определили, что стрессоустойчивость – это интегративное свойство человека, характеризующееся необходимым качеством адаптации индивида к влиянию экстремальных факторов, к условиям его профессиональной деятельности.

7. В жизни большинства сотрудников организаций постоянно присутствует профессиональный стресс и факторы, способствующие его появлению. Понять причины возникновения этого явления, относительно каждого индивида очень важно. Изменения, происходящие в современном формате реорганизации различных видов деятельности организации, связанные с резким повышением значимости человеческого фактора, выдвинули борьбу со стрессом на передний план, стимулировали бурное развитие научных изысканий в этой области.

8. Для борьбы с любыми видами стресса: информационным, эмоциональным, психологическим, внутриличностным, общественным, экологическим, финансовым, профессиональным, предотвращения их

негативного воздействия на человека, необходимо выявить причины возникновения стресса, устранить их используя различные методы борьбы со стрессом в комплексе и системе.

9. В диссертационной работе была проработана, выделена как важная научная проблема в связи с влиянием стрессовых ситуаций на работоспособность, производительность и качество труда, состояние здоровья. и систематизирована научная информация по возникновению и развитию профессионального стресса. Ряд профессиональных особенностей, обусловленных спецификой современной профессиональной деятельности, не только дает возможность развития у работников состояния стресса, но и выявляет специфические факторы его формирования и так же специфические методы его преодоления.

10. Специалисты, проводящие изыскания в области профессионального стресса интерпретируют, как главные источники стресса: режим напряженности трудовой деятельности работника; значимость работника в организации; трудности налаживания в общении; препятствия в достижении назначенных целей в карьере; стрессогенные источники, находящиеся вне организации. Все факторы, вызывающие производственный стресс, можно условно поделить на объективные и субъективные,

11. Для борьбы со рабочим стрессом, руководителю необходимо изучить особенности индивидуального отношения рабочего персонала к различным проявлениям многогранных последствий влияния стресс-факторов на них, учитывать их совместимость, характеры, темпераменты и потребности, как в личной, так и профессиональной деятельности. При выполнении этих задач руководителю нужно четкое планирование в принятии управленческих решений.

12. Проанализировав количественный и качественный состав сотрудников дошкольного учреждения МАОУ «СОШ № 4», можно сделать вывод, что в данном учреждении работают сотрудники в возрастной категории от 30 до 50 лет. По категории образования видим, что 9 педагогов

имеют высшее образование; а 6 педагогов имеют квалификационную категорию, что дает нам сделать выводы о высоком профессиональном уровне педагогического состава.

13. Исследования, проведенные в диссертационной работе методами тестов и анкетирования, позволяют сделать вывод о том, что в состоянии явной стрессовой перегрузки находятся в большей степени работники, относящиеся к категории педагогического персонала МАОУ «СОШ № 4».

14. По мнению автора, представленные в работе исследования лишь обозначают пути для решения поставленной проблемы совершенствования системы борьбы со стрессами в дошкольном учреждении. Метод анализа и оценок эффективен для выявления проблем и несовершенства используемой системы борьбы со стрессом у педагогов в МАОУ «СОШ № 4». Его применение даст хорошие результаты лишь в сочетании с другими способами измерения -инструментальными, психологическими и поведенческими. Очевидно, что полное исследование стресса невозможно без учета организационных и социальных факторов, а также мер, руководителем для повышения стрессоустойчивости педагогического состава персонала.

15. По результатам проведенных исследований нами были предложены рекомендации для управляющего дошкольным учреждением для улучшения работы по уменьшению стрессов у сотрудников.

Предлагаемые рекомендации расширят возможности профилактики стресса у педагогов МАОУ «СОШ № 4», их внедрение и применение доступны и не требуют специального оборудования и инструментария.

В связи с многофакторностью процесса профилактики стресса у педагогов МАОУ «СОШ № 4», необходимо, чтобы он имел системный и комплексный характер. Качество процесса профилактики стресса в определенной мере обусловлено эффективностью принятия управленческих решений в МАОУ «СОШ № 4», а значит, успешность самого дошкольного образовательного учреждения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Актуальные проблемы формирования межличностных отношений в образовательной среде [Текст]: материалы межд. науч.-практ. конф. 2 апр. 2008г., г.Миасс /науч. ред. В.И. Долгова. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2008. – 270 с.
2. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие [Текст] / А.Р. Алавердов. дело – дело М.: дело МФПУ дело Синергия, дело 2015. дело – дело 192 дело с.
3. Алюшин, М.В. Профессиональный отбор персонала по психологическим качествам на основе методов, разработанных в рамках теории принятия решений [Текст] /М.В. Алюшин, Л.В. Колобашкина, А.В. Хазов //Вопросы психологии. – 2015. - №2. – С.88 – 95.
4. Анцупов, А.Я. Социально – психологическая оценка персонала [Текст]: учеб. пособие для студ. вузов /А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. – М.: Юнити – Дана, 2006. – 303 с.
5. Архипова дело Н.И. дело Управление дело персоналом дело организации. дело Краткий дело курс дело для дело бакалавров дело [Текст] дело / дело Н.И.Архипова. дело – дело М.: дело Проспект, дело 2016. дело – дело 224 дело с.
6. Аширов, Д.А. Организационное поведение [Текст] /Д.А. Аширов. – М.: Велби, 2006. – 360 с.
7. Багратиони, К. Управление рисками в проектах: психологический подход [Текст] /К. Багратиони, С. Решетко, М. Кирина //Проблемы теории и практики управления. – 2015. - №5. – С.100 – 108.
8. Базаров дело Т.Ю. дело Управление дело персоналом. Практикум: Учебное пособие [Текст] / Т.Ю.Базаров. – М.: ЮНИТИ, 2016. – 239 с.
9. Базелюк, В.В. Разрешение педагогических конфликтов [Текст]: учеб. пособие /В.В. Базелюк. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2005. – 140 с.

10. Богоявленская, Д.Б. Психология творческих способностей // Учеб. Пособие / Д.Б. Богоявленская – М.: Академия, 2015. – 320 с.
11. Бондырева, С.К. Толерантность (введение в проблему) [Текст] /С.К. Бондырева, Д.В. Колесов. – М.: Изд-во МПСИ, 2003. – 240 с.
12. Базелюк, В.В. Разрешение педагогических конфликтов [Текст]: учеб. пособие /В.В. Базелюк. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2005. – 140 с.
13. Бреднева, В. Споры по правилам корпоративной культуры [Текст] /В. Бреднева //Управление персоналом. – 2016. - №48. – С.55 – 64.
14. Блонский дело П.П. дело Избранные педагогические дела и психологические дела сочинения: учебное пособие [Текст] / дело П.П.Блонский. – М.: Педагогика, 2016. – 400 с.
15. Бреслав, Г.М. Психология эмоций [Текст] /Г.М. Бреслав. – М.: Академия, 2004. – 544 с.
16. Бухарова, Г.Д. Общая и профессиональная педагогика [Текст]: учеб. пособие для студ. вузов /Г.Д. Бухарова, Л.Д. Старикова. – М.: Академия, 2009. – 336 с.
17. Валиева О.В. Управление персоналом. Конспект лекций: Пособие для подготовки к экзаменам [Текст] / О.В.Валиева. – М.: А-Приор, 2017. – 176 с.
18. Василенко М. А. Основы социально-психологического тренинга: Монография [Текст] / М.А.Василенко. – М.: Феникс, 2016. – 128 с.
19. Вацлавик, П. Психология межличностных коммуникаций [Текст] /П. Вацлавик; пер. с англ. – СПб.: Речь, 2000. – 320 с.
20. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика [Текст]: учебник /В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2014. – 688 с.
21. Волкова, А.И. Психология общения [Текст] /А.И. Волкова. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 446 с.
22. Волкогонова, О.Д. Управленческая психология [Текст]: учебник /О.Д. Волкогонова. – М.: Форум, 2005. – 352 с.

23. Выготский, Л.С. Психология [Текст] /Л.С. Выготский. – М.: Эксмо-Пресс, 2002. – 1008 с.
24. Галустова, О.В. Конфликтология в вопросах и ответах [Текст]: учеб. пособие /О.В. Галустова. – М.: Проспект, 2008. – 216 с.
25. Герасимов, Б. Профессиональная подготовка российских управленцев в контексте вызовов времени [Текст] /Б. Герасимов //Проблемы теории и практики управления. – 2014. - №8. – С.123 – 129.
26. Герберт, Д. Организационная психология. Человек и организация [Текст] /Д. Герберт; пер. с нем. – Харьков: Изд-во ГЦ, 2006. – 624 с.
27. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие [Текст] / В.И.Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2017. дело – дело 282 дело с.
28. Глуханюк, Н.С. Психодиагностика [Текст]: учебник для студ. вузов /Н.С. Глуханюк, Д.Е. Щипанова. – 2-е изд., испр. – М.: Академия, 2013. – 240 с. – (Серия: Бакалавриат).
29. Грей, К. Организации. Теории, конфликты и менеджеры [Текст] /К. Грей; пер. с англ. – Харьков: Изд-во ГЦ, 2008. – 196 с.
30. Григорьева, О. Компаниям нужны работники в позитиве [Текст] /О. Григорьева //Управление персоналом. – 2016. - №16. – С.25 – 31.
31. Groшев, И. Концепция эмоционального менеджмента как составная часть организационной культуры современной фирмы [Текст] /И. Groшев, А. Краснослободцев //Проблемы теории и практики управления. – 2015. - №10. – С.90 – 103.
32. Дейнека дело А.В. дело Управление дело персоналом дело организации: дело Учебник дело для бакалавров дело [Текст] дело / дело А.В.Дейнека. – М.: Дашков и К, 2017. – 288 с.
33. Донцов, А.И. Коммуникация как фактор экспрессии и восприятия удивления в ситуации нарушения ожиданий [Текст] /А.И. Донцов, А.В. Журавлев, Н.А. Кутковой //Вопросы психологии. – 2015. - №5. – С.137 – 146.

34. Ерохин, Д.В. Формирование общекультурных и профессиональных компетенций в процессе подготовки магистрантов по профилю «инновационный менеджмент» [Текст] /Д.В. Ерохин, В.В. Спасенчиков //Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. - №6. – С.61 – 71.
35. Зарайченко, В.Е. Этикет государственного служащего [Текст]: учеб. пособие для студ. вузов /В.Е. Зарайченко; предисл. В.Г. Игнатова. – 3-е изд. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 317 с.
36. Золотухина-Аболина, Е.В. Этика [Текст]: учеб. пособие /Е.В. Золотухина-Аболина. – Ростов н/Д.: Феникс, 2013. – 524 с. – (Высшее образование).
37. Ивановская Л.В. дело Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: Учебно-практическое пособие [Текст] / Л.В. Ивановская. – М.: Проспект, 2015. – 64 с.
38. Изотова, Е.И. Психологическая служба в образовательном учреждении [Текст]: учеб. пособие /Е.И. Изотова. – 2-е изд. – М.: Академия, 2009. – 288 с.
39. Ильин, Г.Л. Социология и психология управления [Текст]: учеб. пособие /Г.Л. Ильин. – М.: Академия. 2005. – 192 с.
40. Каштанова дело Е.В. дело Управление дело персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно-практическое пособие [Текст] / Е.В.Каштанова. – дело М.: дело Проспект, дело 2015. дело – дело 64 дело с.
41. Кетько, С.М. Единство рефлексии, мотивации и адаптации в сознании личности [Текст]: колл. монография /С.М. Кетько, С.А. Пакулина, А.В. Помимов. – Челябинск: Изд-во ФМПГУ, 2005. – 232 с.
42. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом [Текст]: учебник /А.Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2012. – 447 с. – (Высшее образование).

43. Кибанов, А.Я. Этика деловых отношений [Текст]: учебник /А.Я. Кибанов; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2007. – 368 с. – (Высшее образование).
44. Ключников, С. Держи стресс в кулаке. Как извлечь выгоду из стрессовых ситуаций [Текст] /С. Ключников. – СПб.: Питер, 2002. – 192 с.
45. Ковшевой, П. Главное – суметь донести до персонала важность правил корпоративной этики!!! [Текст] /П. Ковшевой //Управление персоналом. – 2014. - №12. – С.27 – 35.
46. Козырев, Г.И. Конфликтология: технология и практика проведения ролевой игры [Текст] /Г.И. Козырев //Социальные технологии, исследования. – 2015. - №2. – С.83 – 93.
47. Конфликтология [Текст]: учебник для студ. вузов /под ред. проф. В.П. Ратникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2007. – 511 с.
48. Красникова, Е.А. Этика и психология профессиональной деятельности [Текст]: учебник /Е.А. Красникова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Форум, 2009. – 224 с.
49. Куликов, А. Эффективное управление численностью персонала [Текст] /А. Куликов //Управление персоналом. – 2016. - №44. – С.45 – 53.
50. Лебедев, В.И. Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых системах [Текст]: учебник /В.И. Лебедев. – М.: Юнити-Дана, 2001. – 431 с.
51. Лекции профессора Станкина. Лекция 22. Деловому человеку о стрессе, аффекте [Текст] //Специалист. – 2013. - №12. – С.28 – 33.
52. Леонов, Н.И. Психология делового общения [Текст]: учеб. пособие /Н.И. Леонов. – М.: Изд-во МПСИ, 2002. – 216 с.
53. Лобанов, А.А. Основы профессионально-педагогического общения [Текст]: учеб. пособие для студ. вузов /А.А. Лобанов. – 2-е изд., стереотип. – М.: Академия, 2004. – 192 с.

54. Ловчева М.В. Управление персоналом: теория и практика. Делопроизводство в кадровой службе: Учебно-практическое пособие [Текст] / М.В.Ловчева. – М.: Проспект, 2015. – 80 с.
55. Львов дело Д.Е. Метод активного социально-психологического воздействия: Учебное пособие [Текст] / Д.Е.Львов. – М.: ERGO, 2016. – 124 с.
56. Макаров, Б.Ф. Деловой этикет и общение [Текст]: учеб. пособие для вузов /Б.Ф. Макаров. – М.: Юстицинформ, 2006. – 240 с.
57. Мананикова, Е.Н. Психология личности [Текст]: учеб. пособие /Е.Н. Мананикова. – М.: Дашков и К, 2008. – 220 с.
58. Маховская, О.И. Коммуникативный опыт личности [Текст] /О.И. Маховская. – М.: Ин-т психологии РАН, 2010. – 253 с.
59. Мерманн, Э. Коммуникация и коммуникабельность [Текст] /Э. Мерманн; пер. с нем. – Харьков: Изд-во ГЦ, 2007. – 296 с.
60. Микляева А.В. Возрастная дискриминация как социально-психологический феномен: Учебное пособие [Текст] / А.В.Микляева. – М.: Речь, 2017. – 160 с.
61. Миронова, М. Эмоции и персонализация [Текст] М. Миронова //Управление персоналом. – 2015. - №13. – С.24 – 29.
62. Митева, И.Ю. Курс управления стрессом [Текст] /И.Ю. Митева. – М.: МарТ, 2004. – 288 с.
63. Моргунов дело Е.Б. дело Управление дело персоналом: дело исследование, дело оценка, дело обучение: дело Учебник дело для дело академического дело бакалавриата дело [Текст] дело / дело Е.Б.Моргунов. дело – дело Люберцы: дело Юрайт, дело 2016. дело – дело 424 дело с.
64. Найн, А.Я. Культура делового общения [Текст] /А.Я. Найн. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 1997. – 256 с.

65. Нартова-Бочавер, С. Психология личности и межличностных отношений [Текст] /С. Нартова-Бочавер. – М.: Эксмо-Пресс, 2001. – 416 с.
66. Немов, Р.С. Общая психология В 3 т. Т.2. Познавательные процессы и психические состояния [Текст]: учебник /Р.С. Немов. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2011. – 1007. – (Серия: Магистр).
67. Немов, Р.С. Общая психология В 3 т. Т.3. Психология личности [Текст]: учебник /Р.С. Немов. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2012. – 739 с. – (Серия: Магистр).
68. Нижегородова, Л.А. Профилактика стрессовых состояний у педагогов образовательных учреждений [Текст] /Л.А. Нижегородова //Народное образование. – 2015. - №4. – С.200 – 204.
69. Одинцова, О.В. Профессиональная этика [Текст]: учебник для студ. вузов /О.В. Одинцова. – 2-е изд., стереотип. – М.: Академия, 2013. – 144 с. – (Серия: Бакалавриат).
70. Панфёров, В.Н. Психология человека [Текст]: учеб. пособие /В.Н. Панфёров. – 2-е изд. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2002. – 253 с.
71. Пезешкиан, Н. Тренинг разрешения конфликтов. Психотерапия повседневной жизни [Текст] /Н. Пезешкиан; пер. с нем. – 2-е изд. – М.: Ин-т позит.Психотерапии, 2007. – 296 с.
72. Пенчева, А. Кто сказал, что конфликт проще предотвратить? [Текст] /А. Пенчева //Управление персоналом. – 2015. - №7. – С.49 – 55.
73. Поведение и саморегуляция в условиях стресса [Текст] /В.Л. Марищук, В.И. Евдокимов. – СПб.: Сентябрь, 2001. – 260 с.
74. Психология и этика делового общения [Текст]: учебник для студ. вузов /под ред. В.Н. Лавриненко. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2008. – 415 с.
75. Психолого-педагогический практикум [Текст]: учеб. пособие для студ. вузов /Л.С. Подымова, Л.И. Духова; под ред. В.А. Слостёнина. – 5-е изд., стереотип. – М.: Академия, 2009. – 224 с.

76. Пугачёв, В.П. Руководство персоналом организации [Текст]: учебник /В.П. Пугачёв. – М.: Аспект-Пресс, 2002. – 279 с.
77. Руднев, Е. Социальные сети в профессиональном развитии и управлении человеческими ресурсами в организациях [Текст] /Е. Руднев //Проблемы теории и практики управления. – 2015. - №11. – С.93 – 99.
78. Саблин, В.С. Психология человека [Текст]: учебник /В.С. Саблин. – М.: Дашков и К, 2006. – 744 с.
79. Северный дело А.А. дело Молодое дело поколение дело XXI дело века: дело актуальные дело проблемы дело социально-психологического здоровья [Текст] / А.А.Северный. – М.: Книга по Требованию, 2017. – 292 с.
80. Светлов, В.А. Конфликтология [Текст]: учеб. пособие /В.А. Светлов, В.А. Семёнов. – СПб.: Питер, 2011. – 352 с.
81. Сибилёва, Л.В. Формирование профессиональных компетенций в процессе изучения практической психологии [Текст]: учебно-метод. пособие /Л.В. Сибилёва. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2011. – 145 с.
82. Степкин Ю.А. дело Авторитет дело личности. дело Системное дело социально-психологическое дело исследование: дело Учебное дело пособие дело [Текст] дело / дело Ю.А.Степкин. дело – дело дело М.: дело LAP дело Lambert дело Academic дело Publishing, 2015. – 280 с.
83. Стоу, Б.М. Антология организационной психологии [Текст] /Б.М. Стоу; пер. с англ. С.Е Пале. – М.: Вершина, 2005. – 712 с.
84. Стресс: тонкости, хитрости и секреты [Текст]. – М.: Новый изд. Дом, 2004. – 384 с.
85. Сотников дело С.А. дело Управление дело персоналом организации: Учебное пособие [Текст] / С.А.Сотников. – М.: КноРус, 2015. – 512 с.
86. Троицкая дело Н.А. Управление персоналом: Учебное пособие [Текст] / Н.А.Троицкая. – М.: КноРус, 2015. – 624 с.

87. Щербатых, Ю.В. Психология стресса и методы коррекции [Текст] /Ю.В. Щербатых. – СПб.: Питер, 2008. – 256 с.
88. Эльвессон, М. Организационная культура [Текст] /М. Эльвессон; пер. с англ. – Харьков: Изд-во ГЦ, 2005. – 460 с.
89. Яхонтова, Е. Производительность труда и система управления персоналом [Текст] /Е. Яхонтова //Проблемы теории и практики управления. – 2015. - №9. – С.86 – 94.

Методика «Оценка профессионального стресса» (опросник Вайсмана).

Инструкция. Напротив каждого вопроса выберите цифру, которая наилучшим образом отражает ваш ответ.

Таблица 1. Методика «Оценка профессионального стресса»

Вопросы	никогда	редко	иногда	часто	практически всегда
1. Как часто вам кажется, что вам не хватает полномочий, чтобы справляться со своими обязанностями?	1	2	3	4	5
2. Как часто у вас возникает неприятное чувство по поводу своих служебных обязанностей?	1	2	3	4	5
3. Как часто бывает, что вы не знаете о возможностях своего продвижения по работе?	1	2	3	4	5
4. Как часто вы чувствуете, что слишком перегружены и не можете справиться с работой за рабочий день?	1	2	3	4	5
5. Как часто вам кажется, что вы не сможете удовлетворить противоречивые требования разных людей из вашего окружения?	1	2	3	4	5
6. Как часто вам кажется, что вам не хватает квалификации для выполнения своей работы?	1	2	3	4	5
7. Как часто вы не знаете, что думает о вас ваш начальник и как он оценивает вашу работу?	1	2	3	4	5
8. Как часто вы находитесь в ситуации, когда не можете получить нужную информацию для работы?	1	2	3	4	5
9. Как часто вы беспокоитесь о решениях, которые влияют на жизнь других знакомых вам людей?	1	2	3	4	5
10. Как часто вы чувствуете, что не нравитесь своим коллегам по работе или вас не принимают в коллективе?	1	2	3	4	5
11. Как часто вы не можете повлиять на решения и действия начальника, направленные на вас?	1	2	3	4	5

Продолжение таблицы 1

12. Как часто вы не знаете, чего ожидают от вас ваши коллеги?	1	2	3	4	5
13. Как часто вам кажется, что количество работы, которую вам необходимо сделать, повлияет на качество ее выполнения?	1	2	3	4	5
14. Как часто вам кажется, что вам приходится делать нечто противоречащее вашим суждениям?	1	2	3	4	5
15. Как часто вам кажется, что работа негативно отражается на вашей семейной жизни?	1	2	3	4	5

Обработка методики и интерпретация результата.

Чтобы определить свой итоговый показатель по шкале профессионального стресса, сложите полученные результаты.

Минимальное значение по этому тесту - 15, максимальное - 75. Чем выше полученный балл, тем выше уровень стресса.

Методика С. Коухена и Г. Виллиансона «Перцептивная оценка типа стрессоустойчивости»

Инструкция к тесту:

На каждый вопрос теста возможны три варианта ответа: «да», «нет», «не знаю». Не злоупотребляйте ответом «не знаю». Используйте его только в том случае, если вас действительно затрудняет однозначный ответ «да» или «нет».

Тестовый материал

1. У Вас очень ли трудна и напряжена ваша работа?
2. Часто ли вы думаете о работе по вечерам и выходным дням?
3. Часто ли вам приходится задерживаться на работе или заниматься дома делами, связанными с работой?
4. Чувствуете ли вы, что вам постоянно не хватает времени?
5. Часто ли вам приходится торопиться, чтобы справиться со своими делами?
6. Испытываете ли вы нетерпение, когда кто-то выполняет работу медленнее вас?
7. Часто ли вы заканчиваете мысль собеседника до того, как он кончит говорить?
8. Если вам приходится ждать кого-нибудь, испытываете ли вы нетерпение?
9. Если вы испытываете нетерпение или раздражение, трудно ли вам скрыть это?
10. Часто ли вас выводит из терпения ожидание в очередях?
11. Часто ли у вас возникает чувство, что время течет слишком быстро?

Обработка результатов:

На каждый вопрос ответу «да» приписывается 2 балла, ответу «нет» 0 баллов, ответу «не знаю» 1 балл. Подсчитайте общее количество баллов, набранных в тесте.

От 0 до 10 баллов – то вы принадлежите к типу «Б». Люди такого типа четко определяют цели своей деятельности и выбирают оптимальные пути их решения. Люди типа «Б» – стрессоустойчивые.

От 10 до 20 баллов – у таких людей проявляется склонность к типу «Б», но умеренно выраженная. Часто проявляется Стрессоустойчивость, но не всегда.

От 30 до 40 баллов – такие люди принадлежат к типу «А». Люди такого типа характеризуются стремлением к конкуренции, достижению цели. Часто проявляют агрессивность, нетерпеливость, гиперактивность, у них быстрая речь и постоянное напряжение лицевой мускулатуры.

От 20 до 30 баллов – люди, склонные к типу «А». Неустойчивость к стрессам проявляется нередко.

Тест К. Шрайнера «Насколько эффективно Вы справляетесь со стрессом?».

Вам предлагается проверить насколько серьезно Вам необходимо задуматься о том, как научиться эффективно управлять стрессом? Действительно ли проблема стресса для Вас актуальна или Вы уже нашли личные способы саморегуляции. Мы предлагаем тест К.Шрайнера, который поможет Вам определиться в этих вопросах.

Инструкция. Обведите номера кружков тех вопросов, на которые Вы ответили положительно.

1. Я всегда стремлюсь делать работу до конца, но часто не успеваю и вынужден(а) навёрстывать упущенное.

2. Когда я смотрю на себя в зеркало, я замечаю следы усталости и переутомления на своём лице. 3. На работе (учебе) и дома - сплошные неприятности.

3. Я упорно борюсь со своими вредными привычками, но у меня не получается.

4. Меня беспокоит будущее.

5. Мне часто необходимы алкоголь, сигарета или снотворное, чтобы расслабиться после напряженного дня.

6. Вокруг происходят такие перемены, что голова идет кругом. Хорошо бы, если бы все не так стремительно менялось.

7. Я люблю семью и друзей, но часто вместе с ними я чувствую скуку и пустоту.

8. В жизни я ничего не достиг(ла) и часто испытываю разочарование в самом(ой) себе.

Обработка и интерпретация результатов. Подсчитайте количество положительных ответов. Каждому ответу «да» присваивается 1 балл. 0-4 баллов: Вы ведете себя в стрессовой ситуации довольно сдержанно и умеете регулировать свои собственные эмоции. Вы не раздражаетесь на других людей и не настроены винить себя. 5-7 баллов: Вы не всегда правильно

ведете себя в стрессовой ситуации. Иногда Вы умеете сохранять свое самообладание, но бывают также случаи, когда вы заводитесь из-за пустяка и потом об этом жалеете. Вам необходимо заняться выработкой своих индивидуальных приемов самоконтроля в стрессе. 8-9 баллов: Вы переутомлены и истощены. Вы часто теряете самоконтроль в стрессовой ситуации и не умеете владеть собой. Следствие этого – страдаете и Вы сами, и окружающие Вас люди. Развитие у себя умений саморегуляции в стрессе – сейчас Ваша главная жизненная задача.

Цикл из 10 практических занятий.

Основные направления работы:

1. Формирование педагогической осознанности.

Цель: развитие умения принимать самого себя и других людей, развитие личностной рефлексии.

Количество занятий: 5.

2. Развитие навыков саморегуляции.

Цель: освоение приемов саморегуляции и самовоздействия на стресс, принятие себя как личности; профилактика стресса и преодоление синдрома профессионального выгорания.

Количество занятий: 5

Краткое тематическое планирование занятий.

№	тема	цель	игры и упражнения
1	Здравствуйт , это Я!	Подчеркнуть неповторимую индивидуальность каждого члена коллектива. Начать освоение активной позиции самосознания и развития способности производить значимые изменения в своем отношении к профессии. Способствовать самодиагностике и самораскрытию	Смысл моего имени. Поменяйтесь местами. Личность педагога Ладони-колени. Джунгли. Мои сильные стороны подарок. Апельсин. Печатная машинка
2	Я принимаю себя!	Оптимизация отношения к себе и своей личности Освоение приемов самодиагностики и самораскрытия. Осознание участниками своих личностных особенностей.	История моего имени. Минута на разговор. Информационная часть «познавая себя. Ты познаешь мир..» Двери. Трамвайчик. Информационная часть «Формула успеха». Медитация «Создание выразительного образа Я» Упражнение «Осанка и улыбка»
3	Полюбить себя!	Прояснение «Я-концепции», развитие уверенности в себе через любовь; закрепление	Приветствие. Я подарок для человечества. Винегрет.

		благоприятного отношения к себе.	зеркало. Мои недостатки. Я люблю себя. Информационная часть «Все начинается с любви к себе» Ода о себе. Декларация собственной самооценности. Я люблю себя (в парах). Психотехника «Обретение новых качеств» Медитация «Здравствуй , я любимый.» Формула любви к себе. Рефлексия «Свободный отчет»
4	Я и другие	Продолжить самораккрытие и самоанализ. Способствовать выделению сильных и слабых сторон значимых в профессиональной деятельности качеств личности педагога. Овладение позицией позитивного взаимодействия с окружающими	Мое педагогическое кредо. Движение по кругу. Паровозики Проективное рисование «Я-педагог». Продолжи фразу «Что помогает мне в работе».
5	Мудрость в повседневных контактах.	Развитие коммуникативных способностей, осознание привычных способов общения, анализ ошибок межличностного взаимодействия; оптимизация межличностных отношений с коллегами, администрацией, членами	Молекулы. Приветствие. Как дела? Информационная часть «Наши взаимоотношения с другими- это зеркало нас самих» «Мы-они» Ассоциации. Медитация «Кто тебя любит?» Пустой стул. Могу ли я представить? Чемодан. Психотехника «Растворение обиды» Карусель Если бы я любил.?
6	Профессиональное самосовершенствование	Овладение позицией позитивного взаимодействия с окружающими. Анализ результатов своей работы	Молекулы. Мои перспективы. Взгляды. Композиция. Зеркало. Руки. Путаница. Дискуссия. Стой спокойно. Рефлексия.

7	<p>Ступени мудрости переживаний.</p> <p>Практикум по снятию психоэмоционального напряжения.</p>	<p>Знакомство с быстрыми и эффективными способами снятия внутреннего напряжения, приемами саморегуляции: специальные методы и техники по профилактике и управлению стрессом: глубокое дыхание, релаксация, визуализация</p>	<p>Приветствие. Застольная беседа. Притча о волшебном кольце. Таблица. Это классно! Информационная часть «Естественные способы регуляции организма и саморегуляция» А я счастлив! Знакомство с банком способов саморегуляции и самовоздействия. Релаксация «Убежище»</p>
8	<p>Мой стиль жизни. Стресс и способы регуляции эмоционального состояния</p>	<p>Снять эмоциональное напряжение педагогов, выявить степень стрессогенного состояния, освоить способы управления эмоциональным состоянием, способы улучшения настроения; способы восстановления состояния внутреннего комфорта.</p>	<p>Информирование «Стрессовый и не стрессовый стиль жизни» Магазин чувств. Сила языка. Рисование вдвоем. Информирование «Способы саморегуляции в ситуации стресса» Релаксация «Земляничная поляна»</p>
9	<p>Будущее в моих руках.</p>	<p>Осознание личных и профессиональных целей. Перепрограммирование стиля жизни на менее стрессогенный. Развитие когнитивных, эмоциональных и поведенческих навыков.</p>	<p>Приветствие. Упражнение «Встреча через 10 лет» Информирование «Психологически здоровый человек» Превращаем проблемы в цели. Хочу-могу-буду. Продолжи фразу «Я ценю, для меня важно...» Упражнение «Цветок» Что я почти забыл. Пустой стул. Релаксация «Цветной воздух»</p>
10	<p>Овладение психологией процветания</p>	<p>Подведение итогов работы группы.</p>	<p>Приветствие. Упражнение «Жестовый гомеостат» Продолжи фразу «Счастье для меня - это...» День, когда ты будешь счастлив. Пожелания по кругу. Рефлексия «Свободный отчет»</p>

3.Этап. Просветительский. (психологическое консультирование и просвещение.)

Цель: является повышение уровня профессиональной компетентности по вопросам сохранения и укрепления психологического здоровья

Осуществляется с помощью групповых (семинары, групповые консультации) и индивидуальных (адресные индивидуальные консультации) форм работы. Каждый педагог получает пакет методических материалов. Кроме того, просветительский блок включает в себя разработку методичек и листовок с характерной для этого направления тематикой, которая помещается на специальном стенде, где с ними могут познакомиться педагоги или выдаются, в качестве рекомендаций на руки каждому педагогу. В данном блоке могут использоваться информационно-коммуникационные технологии.

Примерные темы консультаций:

1. «Стресс. Как справляться со стрессом»;
2. «Успешная женщина. Избавление от стресса»;
3. «Профессиональная деформация в педагогической деятельности»;
4. «Синдром эмоционального выгорания.»
5. «Межличностные отношения в коллективе.
6. «Влияние коммуникативного стиля руководителя на оптимизацию межличностных отношений в педагогическом коллективе»;
7. «Поддержание эмоционального тонуса».
8. «Этика делового общения» (для администрации);
9. «Конфликты в коллективе: причины, управление, минимизация»;
10. «Как достойно реагировать на критику»;
11. «Способы снятия психоэмоционального напряжения.

На основе проведенных исследований психодиагностики стресса у сотрудников МАОУ «СОШ № 4» нами были разработаны рекомендации для заведующего дошкольной организации для улучшения работы по уменьшению стрессов у сотрудников.

1. Для профилактики стресса у педагога необходимо осуществить подбор персонала с большими способностями к выполнению определенных видов работ в дошкольной организации., намеченных планом и предполагаемых вакансией/должностью.

2. Стимулировать профессиональный рост, развивать и поощрять творческий потенциал сотрудников с выраженными интеллектуальными и организаторскими способностями для выполнения сложных заданий, внедрения инновационных технологий, продвижения профессиональных инициатив.

3. Проводить различные тренинговые, обучающие мероприятия, развивающие вариативность мышления, гибкость и эмоциональность в общении, способность к делегированию полномочий сотрудников.

3. Дифференцировать форму указаний и распоряжений в соответствии с ожиданиями подчиненных, использовать конструктивную критику, по-разному осуществлять воздействие на них, оценивать по достоинству результат работы сотрудников, основываясь на знаниях психологических особенностей сотрудников, осуществлять контроль, как функцию своевременной помощи подчиненному для достижения планируемых результатов..

Указанная компетентность руководителя позволит осуществить правильную расстановку персонала в учреждении, обеспечивающую ощущение необходимости, значимости для коллектива, деловое превосходство за счет личных достижений каждого сотрудника над каждым другим, что повышает продуктивность взаимоотношений в коллективе, снижает деперсонализацию.

4. Снижать эмоциональное напряжение во взаимодействии с администрацией учреждения, повышать уровень психологической защищенности в процессе выполнения каждого элемента труда, принимать руководителем ответственность за защиту достоинства своих работников от любых негативных воздействий.

5. Необходимо принять организационные меры по расстановке сотрудников, обеспечения пауз в контактах подчиненных, объединению в малые группы на основе сработанности, так как в процессе длительной совместной деятельности у большинства людей проявляется усталость от непосредственного общения с коллегами и администрацией.

6. Для повышения стрессоустойчивости педагогов дошкольного образовательного учреждения необходимо учитывать их ценностные ориентации при распределении групповых задач, развивать их внутреннюю мотивацию, повышая ценность профессии, давать свободу выбора и предъявлять минимальное число ограничений к деятельности сотрудников

6. Систематически проводить тренинги личностного и профессионального роста, конкурсы профессионального мастерства педагогов, реализовывать традиции чествования успешных сотрудников по итогам года, проводить конференции для обмена опытом и демонстрации результатов работы.

7. Развитие специальные, компенсаторные навыков профессиональной педагогической деятельности, повышать внутреннюю и внешнюю мотивации. Развивать навыки саморегуляции эмоциональных состояний, умения переключаться с одного вида деятельности на другой, формировать представления о значимости и необходимости обращения за своевременной профессиональной помощью

8. Проводить работу по обучению педагогов комплексного метода саморегуляции – аутотренинга.

Предлагаемые рекомендации расширят возможности профилактики стресса у педагогов МАОУ «СОШ № 4», их внедрение и в применение доступно и не требуют специального оборудования и инструментария.

В связи с многофакторностью процесса профилактики стресса у педагогов МАОУ «СОШ № 4», необходимо, чтобы он имел системный и комплексный характер. Качество процесса профилактики стресса в определенной мере обусловлено эффективностью принятия управленческих решений в МАОУ2 СОШ № 4», а значит, успешность самого дошкольного образовательного учреждения.