

**Н.С. Фонталова,
Г.Э. Турганова**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО
СОСТАВА ВУЗОВ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ
РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В статье рассмотрены особенности реализации психологического сопровождения профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения. Ключевой идеей статьи является идея личностно-центрированного подхода в процессах реализации образовательной деятельности. Авторы проанализировали исследуемую проблему через специфику этапов, входящих в психологическое сопровождение, и социально-психологический подход управления деятельностью образовательного учреждения в условиях модернизации российского образования.

Ключевые слова: модернизация российского образования; психологическое сопровождение; вуз; профессорско-преподавательский состав.

**N.S. Fontalova,
G.E. Turganova**

**PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF EMPLOYEES OF PROFESSORIAL
STAFF OF UNIVERSITIES IN CONDITIONS OF MODERNIZATION
OF RUSSIAN EDUCATION**

The article considered the peculiarities of the implementation of psychological competition among the teaching staff of a higher educational institution. The key idea of the article is the idea of a person-centered approach in the processes of implementing educational activities. The authors analyzed the study problem through the specifics of the stages included in the psychological support and socio-psychological approach of managing the activities of an educational institution in the conditions of modernization of Russian education.

Keywords: modernization of Russian education; psychological support; university; faculty.

Перемены, происходящие в системе высшего образования РФ, имеют комплексный, всесторонний эффект обновления, который продиктован требованиями современной жизни. Трансформации принципов функционирования системы образования влияют не только на процессы организации и осуществления образовательной деятельности, но и на принципы управления данной системой, при этом особо затрагивая образовательное мировоззрение личности субъектов, участвующих в данных процессах.

Актуальность проблемы влияния профессиональной деятельности на личностные особенности профессионала привлекает внимание представителей различных психологических отраслей. Исследования показывают, что каждая

профессия предъявляет к индивидуально-психологическим особенностям личности свои требования. Чем объемнее и настоятельнее данные требования, тем сложнее и ответственнее содержание деятельности (и преподавательская деятельность не исключение). От психофизиологического здоровья преподавательского коллектива вуза напрямую зависит реализация поставленных перед образовательным учреждением задач, в круг которых входит увеличение человеческого капитала за счет подготовки и переподготовки кадров.

Деятельность сотрудников профессорско-преподавательского состава учреждения высшего образования представляет собой сложную, многогранную, разветвленную конструкцию, включающую и реализующую различные функции воспитания и обучения, а также выступает технологией и инструментом обеспечения самореализации и развития личности не только преподавателя, но и студента, что, в свою очередь, усиливает актуальность исследуемой проблематики.

В то же время профессиональная деятельность, будучи значимой для индивида, оказывает существенное влияние на его направленность – ценностные ориентиры, установки, мотивы деятельности (И.В. Абакумова, К.А. Абульханова-Славская, В.А. Ананьев, Л.И. Анцыферова, А.Г. Асмолов, А.А. Бодалев, А.В. Брушлинский, К.М. Гуревич, Е.А. Климов, В.Б. Ольшанский, К.К. Платонов, А.В. Петровский, А.А. Реан, В.Д. Шадриков, М.С. Яницкий и др.).

Деятельность преподавателя характеризуется высокой напряженностью, преобладанием интеллектуальных и эмоциональных нагрузок в условиях дефицита времени для анализа, синтеза и переработки информации, при этом сопровождается повышенной ответственностью за принимаемые решения [1]. Это может стать фактором для развития эмоционального стресса, который может явиться причиной нервно-психических и соматических нарушений. Тесным образом прослеживается связь соматического и психического состояния личности. В диагностике многих соматических заболеваний четко прослеживается психогенный фактор не всегда в качестве этиологического, но гораздо чаще в качестве патогенетического. Длительное эмоциональное напряжение и выраженный профессиональный стресс часто приводят к эмоциональному выгоранию, что в первую очередь негативно сказывается на профессиональной деятельности преподавательского состава высшего учебного заведения [2]. Также нужно отметить, что психологическое состояние во многом определяет жизнедеятельность человека, в частности его мотивацию на ведение и поддержание здорового образа жизни, от которого зависит здоровье человека [3–5]. В связи с этим особую актуальность приобретает и диагностика психологического здоровья преподавателей, и их психологическое сопровождение.

Согласно концепции И.Н. Носс, Н.В. Носс [6], организационную деятельность любого учреждения (высшего учреждения в том числе) можно рассмотреть через три ключевых вида управления (рис.).

Опосредованное управление включает в себя проектирование учреждения, его организационно-функциональной структуры; специфические особенности распределения информационно-коммуникативных потоков, потоков подчинения / делегирования.

Параметрическое управление включает в себя разработку и обеспечение параметров организации деятельности посредством управления персоналом. Подбор и отбор сотрудников образовательного учреждения, обучение, воспитание, формирование психологической готовности сотрудников к выполнению деятельности, профессиональная диагностика и сопровождение сотрудников как в индивидуальной, так и в групповой формах взаимодействия.

Ситуативное управление предполагает решение конкретных задач, стоящих перед предприятием и (или) сотрудником в реальных условиях профессиональной деятельности, включает в себя весь процесс функционально-организационных этапов – от постановки цели до принятия решения и получения фактического результата [4, с. 7–10].

| КОМПОНЕНТЫ | Структурное управление | Параметрическое управление | Ситуационное управление |
|--------------------|---|--|---|
| Объект | Организация | Персонал | Задача |
| Предмет | Структура функциональных связей и отношений | Профессионально-значимые качества личности сотрудника | Оптимизация решения функциональных задач |
| Субъект | Проектирующая организация | Специалисты по отбору, обучению, развитию персонала | Руководитель, администрация, управленческая команда, общественные организации |
| Направления | Анализ профессиональной деятельности; Проектирование: среды; функциональной организации; организационной структуры | Профессиональная ориентация; Профессиональный отбор; Профессиональная адаптация и обучение; Аттестация персонала | Решение конкретных задач в реальных условиях; Психокоррекция; Консультация руководящего состава; Изучение групповой динамики; Формирование управленческих команд; Коучинг и др. |

Структурно-компонентная характеристика уровней управления

Источник: [6]

При этом следует учесть тот факт, что в условиях модернизации образовательной системы профессорско-преподавательский состав, как и весь коллектив вуза, находится в турбулентной среде и регулярно сталкивается с изменениями как во внешней, так и во внутренней среде образовательного пространства, что сказывается на психофизиологическом состоянии членов преподавательского состава.

Хейдемс М. Хейдема в своей работе [7, с. 70–78] указывает на тот факт, что в период изменений (кризисов) сотрудник в зависимости от индивидуально-психологических особенностей может транслировать (осознанно и (или) бессознательно) три вида установок, которые, в свою очередь, могут влиять на результаты деятельности как самого сотрудника, так и коллектива в целом.

Функциональная установка – позволяет двигаться вперед. Некоторые сотрудники, использующие эту установку, помогают изменению произойти; ре-

шают проблемы; задают вопросы; ищут позитив; оценивают свое собственное поведение; их фокус направлен на поиск и формирование новых возможностей.

Нефункциональная установка – позиция сотрудников напоминает позицию наблюдателя. Люди не идут навстречу изменению и не противостоят ему. Некоторые сотрудники, использующие данную установку, колеблются; соглашаются, но не участвуют; стараются не поддерживать; ищут проблемы; ждут, пока другие решают проблемы; стонут и вздыхают.

Дисфункциональная установка – не дает сотрудникам двигаться вперед и может привести к саботированию изменений. Некоторые сотрудники, использующие данную установку, винят других в появлении проблем; перекадывают вину друг на друга; открыто сопротивляются; саботируют; прекращают трудовую деятельность.

На основании описанного можно предположить, что борьба с изменениями в психологическом плане – это естественный процесс психической деятельности мозга, который имеет свои стадии: подготовку; принятие и адаптацию к изменению. *Подготовка к изменению* через систему направленности личности будет выражаться вышеупомянутыми установками и проявляться в поведении сотрудников через одобрение; нейтральное отношение к изменению; противодействие переменам. Также следует учитывать тот факт, что сила и интенсивность воздействия на психоэмоциональное состояние сотрудника будут различными в зависимости от особенностей нервной системы. *Принятие изменения* будет зависеть от того, насколько каждый из сотрудников понимает ценность и отвечает для себя на вопрос: «Что оно мне даст?». *Адаптация к необходимости изменения* – это самый сложный этап, так как сотрудник постоянно должен прилагать усилия как в отношении личной саморегуляции, так и в отношении проявления и реализации себя в деятельности в измененных условиях. Адаптация к необходимости изменения – непрерывный процесс.

В итоге психолог, осуществляющий психологическое сопровождение, должен иметь гуманистическую направленность личности, позволяющую, в свою очередь, отойти от авторитарной позиции, жесткого контроля поведения, сознания, при этом использовать креативные и ресурсные технологии в своей практике, базирующиеся на лично-центрированном подходе (ЛЦП).

Основные принципы (ЛЦП) можно представить через следующие положения:

1. Личностные переживания индивида представляют ключевой интерес. Личность не просто объект исследования, но субъект, имеющий собственный, уникальный взгляд на мир, воспринимающий и оценивающий себя через этот взгляд. Основной вопрос, который необходимо учитывать в процессе психологического сопровождения: «Кто я есть?». Чтобы узнать и понять, как пытается индивид ответить на него, психолог должен стать его партнером в поиске смысла существования.

2. Осмысленность должна предшествовать объективности в выборе задач исследования. Приоритетнее изучать человеческие и социальные проблемы, даже если порой приходится использовать менее строгие методы.

3. Приоритетным направлением исследования является человеческий выбор, творчество и самоактуализация. Индивид не просто мотивируется органическими потребностями, но имеет потребности в развитии и раскрытии своего потенциала, способностей, ресурсного статуса. И в данном случае критериями психического здоровья должны выступить рост и самоактуализация, а не фактический эго-контроль и (или) приспособление к окружению и среде.

4. Высшая ценность принадлежит достоинству человека. Люди по своей природе добры, и это позволяет выделить основную цель: понять человека, а не предсказать его поведение или результат деятельности через контроль [8–10].

Для учета перечисленных выше принципов специалист по психологическому сопровождению должен использовать в своей практике инструменты фасилитации, принимая во внимание ряд условий:

1. Конгруэнтность (соответствие, правдивость, подлинность). Данное понятие отражает отсутствие конфликта между восприятием себя и реальным субъективным опытом индивида. Чем более фасилитатор открыт и является самим собой в межличностных отношениях, чем менее отгорожен индивидуальным профессионально-личностным фасадом, тем более вероятно, что другой человек изменится и продвинется в конструктивном плане. Существует конгруэнтность между тем, что индивид испытывает на соматическом уровне, что представляет в сознании, и тем, что выражает человек вовне в процессе получения помощи.

2. Безусловное позитивное принятие. Проявляется через уважение внутренней системы координат индивида, его способа понимать мир, что позволяет личности стать открытой широкому спектру переживаний и освободиться от необходимости защищаться и, как результат, четко осознать свой опыт.

3. Эмпатическое понимание. Это способность «побыть в чужих туфлях»: точно воспринять чувства, личностные смыслы, переживания субъекта, что, в свою очередь, позволяет личности прояснить смыслы на осознанном и бессознательном уровне психической деятельности.

Подводя итоги, необходимо акцентировать внимание на том, что при реализации психологического сопровождения сотрудников исследуемой сферы деятельности должен использоваться комплексный подход, который позволяет в себе сочетать как индивидуальные, так и групповые методы работы, при этом затрагивая сопровождение личности сотрудника на различных структурно-характерологических уровнях психической активности и профессиональной деятельности, учитывая принципы личностно-центрированного подхода и социально-психологический подход управления.

Фасилитатор не формирует личность, не переделывает ее под заданный шаблон, а помогает раскрыть и развить то, что уже заложено в личности через принятие, понимание и помощь.

Список использованной литературы

1. Психология профессионального здоровья : учеб. пособие / под ред. Г.С. Никифорова. – Санкт-Петербург : Речь, 2006. – 479 с.

2. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Ю.В. Бессонова [и др.]. – Москва : Изд-во Ин-та психологии РАН, 2019. – 512 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/88392.html> (дата обращения: 10.09.2020).
3. Фонталова Н.С. Психологический стресс и его проявления в профессиональной деятельности : учеб.-метод. пособие / Н.С. Фонталова. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2010. – 66 с.
4. Посттравматическое стрессовое расстройство: профилактика, диагностика, коррекция, реабилитация : учеб. пособие / сост. Т.А. Терехова, Н.С. Фонталова. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2014. – 290 с.
5. Ананьев В.А. Практикум по психологии здоровья : метод. пособие по первич. специф. и неспециф. профилактике / В.А. Ананьев. – Санкт-Петербург : Речь, 2007. – 320 с.
6. Носс И.Н. Психология управления персоналом предприятия: профессиональный аспект / И.Н. Носс, Н.В. Носс. – Москва : КСП+, 2002. – 240 с.
7. Хейдема Дж.М. Как создать команду, увлеченную своим делом. От разрушения к созиданию : практ. пособие для лидеров и членов команды : пер. с англ. / Дж.М. Хейдема, К.А. МакКензи. – Москва : Волтерс Клувер, 2009. – 240 с.
8. Введение в психологию / Р.Л. Аткинсон, Р.С. Аткинсон, Э.Е. Смит и др. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2003. – 672 с.
9. Карл Роджерс и его последователи: психотерапия на пороге XXI века / под ред. Д. Брэзиера ; под общ. ред. А.Б. Орлова. – Москва : Когито-Центр, 2005. – 315 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/3836.html> (дата обращения 29.09.2020).
10. Ганаза О.В. Формирование инновационно активного поведения работников предприятия / О.В. Ганаза // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2010. – № 6 (74). – С. 111–113.

Информация об авторах

Фонталова Наталья Сергеевна – кандидат психологических наук, доцент, кафедра социологии и психологии, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: fontalova.n@mail.ru.

Турганова Гульнара Эрмаматовна – старший преподаватель, кафедра социологии и психологии, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: turganova07@ya.ru.

Authors

Fontalova, Natalya S. – Ph.D. in Psychology, Ass. Professor, Department of Sociology and Psychology, Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: fontalova.n@mail.ru.

Turganova, Gulnara E. – Senior Lecturer, Department of Sociology and Psychology, Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: turganova07@yandex.ru.