

Грушина Дарья Витальевна

студентка

Юрьева Виктория Владимировна

канд. социол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донской государственный
технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация: в статье рассматриваются основные методы психологической поддержки руководителей образовательных организаций. Описаны такие подходы, как индивидуальное психологическое консультирование, коучинг, групповая психотерапия и тренинги, профилактика профессионального выгорания, развитие эмоционального интеллекта, а также менторство и наставничество. Подчеркивается важность применения этих методов для улучшения психического здоровья руководителей и повышения их профессиональной эффективности. Особое внимание уделяется роли эмоционального интеллекта и баланса между работой и личной жизнью.

Ключевые слова: психологическая поддержка, руководители образовательных организаций, индивидуальное консультирование, коучинг, групповая психотерапия, тренинги, профилактика выгорания, эмоциональный интеллект, менторство, наставничество, управление стрессом, профессиональная эффективность.

Проблема профессионального развития многогранна и может быть рассмотрена с позиций различных наук: управления, экономики, социологии, педагогики, психологии.

В значении экономической категории профессиональное развитие относится к процессуальной характеристике, определяющей стоимость рабочей силы, привлекаемой работодателем для выполнения определенных работ.

Предполагается, что более высокий уровень профессионализма позволяет получить более качественный и быстрый результат, а значит и имеет более высокую стоимость. С позиции менеджмента категория «профессиональное развитие» рассматривается в контексте теории человеческого капитала и управления человеческими ресурсами. Человеческий капитал определяется как имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций [1], а также мастерство, приобретенное работником в процессе образования и трудовой деятельности, которое ведет к росту производительности труда и доходов [2]. Профессиональное развитие в данном случае рассматривается как инвестиции в потенциальные возможности работающего человека. В качестве таких инвестиций выступают образование, профессиональный опыт, охрана здоровья и создание социальных условий жизнедеятельности, в совокупности своей представляющие инструменты развития человеческих ресурсов отдельно взятой организации, отрасли или общества, государства в целом. Отличительной особенностью такого подхода является результат (предпочтительно в материализованной, объективированной форме) и экономическая эффективность. Внимание акцентируется на внешней стороне вопроса. В противоположность этому психологический анализ профессионального развития направлен на выявление внутренних закономерностей, определение факторов, влияющих на становление личности профессионала.

Современные образовательные организации сталкиваются с множеством вызовов, требующих от руководителей высокого уровня компетентности, устойчивости к стрессу и способности эффективно управлять коллективом. Для поддержания их психического здоровья и профессиональной эффективности важно использовать различные методы психологической поддержки. В данной статье рассмотрены основные из них.

1. Индивидуальное психологическое консультирование.

Индивидуальные консультации с психологом позволяют руководителям образовательных учреждений получить профессиональную помощь в решении личных и профессиональных проблем. Такие встречи помогают разобраться в

собственных эмоциях и поведении; найти способы справляться со стрессом; улучшить навыки межличностного общения; развить лидерские качества.

2. Коучинг.

Коучинг представляет собой процесс партнерского взаимодействия, направленный на достижение профессиональных и личных целей руководителя. В процессе коучинга специалист помогает клиенту: осознать свои сильные и слабые стороны; разработать стратегию развития; повысить мотивацию и уверенность в себе; улучшить навыки управления и принятия решений.

3. Групповая психотерапия и тренинги.

Групповые формы работы, такие как психотерапия и тренинги, способствуют улучшению эмоционального климата в коллективе и развитию командного взаимодействия. В групповых сессиях участники могут: делиться опытом и поддержкой; обсуждать общие проблемы и находить совместные решения; развивать навыки эффективного общения и конфликтологии; получать обратную связь и поддержку от коллег.

4. Профилактика выгорания.

Профессиональное выгорание – серьезная проблема для руководителей, которые сталкиваются с высоким уровнем стресса. Для профилактики выгорания важно: регулярно проводить психологическую диагностику состояния руководителя; организовывать мероприятия по релаксации и восстановлению сил, такие как медитация, йога, или мастер-классы по управлению стрессом; способствовать формированию здорового баланса между работой и личной жизнью.

5. Развитие эмоционального интеллекта.

Эмоциональный интеллект (ЭИ) играет ключевую роль в успешном руководстве. Развитие ЭИ включает в себя: обучение навыкам самосознания и саморегуляции; развитие эмпатии и способности понимать эмоции других людей; совершенствование навыков межличностного общения и управления конфликтами.

6. Менторство и наставничество.

Опытные менторы могут предоставить ценную поддержку начинающим руководителям. Наставничество помогает: ускорить процесс адаптации на новой должности; передать профессиональные знания и умения; создать условия для постоянного профессионального роста и развития.

Методы психологической поддержки руководителей образовательных организаций разнообразны и многогранны. Их применение способствует не только улучшению психологического состояния руководителей, но и повышению эффективности управления образовательными учреждениями. Важно помнить, что забота о психическом здоровье руководителей – это инвестиция в качество образования и благополучие всего коллектива.

Список литературы

1. Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования / Л.М. Митина. – М.; СПб.: Нестор-История, 2014. – С. 15–16. – EDN WNSCOZ
2. Перминова О.П. Аттестация и оценка квалификации педагога на соответствие Профессиональному стандарту педагога: опыт Хабаровского края / О.П. Перминова, Т.А. Петрунина, Е.В. Фоменко // Психологическая наука и образование. – 2016. – №2. – С. 65–86.