

супружеских отношений удовлетворенность браком женщин связана с самостоятельностью и терпимостью. При это в данном контексте не следует рассматривать терпимость как способность стойко переносить страдания, вызванные семейной жизнью. Речь идет о терпимости как качестве, заключающемся в способности уважать и принимать индивидуальности особенности супруга. В период 6-7-летнего кризиса личностная зрелость, инициативность, активность, стремление женщин реализовать себя может препятствовать их удовлетворенности браком.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что в практике брачно-семейного консультирования следует учитывать стаж супружеских отношений и уровень личностной зрелости женщины.

Список использованной литературы:

1. Алешина Ю. Е. Социально-психологические методы исследования супружеских отношений Спецпрактикум по социальной психологии / Ю. А. Алешина, Л. Я. Гозман, Е. М. Дубовская. – Москва: Изд-во МГУ, 1987. – 120 с.
2. Алешина Ю.Е. Цикл развития семьи: исследования и проблемы. – Самара: БАХРАХ-М, 2002. – 112 с.
3. Голод С.И. Семья и брак: историко-социологический анализ. – Санкт-Петербург: ТОО ТК «Петрополис», 1998. – 272 с.
4. Психология семейных отношений с основами семейного консультирования: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. И.Артамонова, Е. В. Екжанова, Е.В. Зырянова и др.; Под ред. Е. Г. Силиевой. – 3-е изд., стер. – Москва: Издательский центр «Академия», 2005. – 192 с.
5. Руженков В.А., Руженкова В.В., Лукьянцева И.С. Методика диагностики личностной зрелости // Актуальные проблемы медицины. – 2016. – №26. – С.23-29.
6. Смирнова Н. В. Модели взаимодействия супругов и их удовлетворенность браком: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Смирнова Наталья Викторовна. – Санкт-Петербург, 2005. – 204 с.
7. Столин В.В. Тест-опросник удовлетворенности браком / В.В. Столин, Т.Л. Романова, Г.П. Бутенко // Практикум по психодиагностике. Психодиагностические материалы. – М.: МГУ, 1988. – С. 114–118.

Куткина Р.Р., старший преподаватель
Kutkina.r@mail.ru

Бондаренко Т.В., студент
375333593367@mail.ru

ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

УДК 159.944:614.253.5:614.851

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КРИЗИСЫ У МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР И СПОСОБЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Статья посвящена описанию психологических подходов к исследованию профессиональных кризисов и анализу особенностей профессиональных кризисов у медицинских сестер. Рассматриваются причины возникновения профессиональных кризисов, способы и формы их преодоления. На основании изученного материала и проведенных исследований делается заключение о необходимости психологического сопровождения специалистов в период профессионального кризиса.

Ключевые слова: психологические кризисы, профессиональные кризисы, удовлетворённость карьерой, мотивация к карьере.

PROFESSIONAL CRISES IN NURSES AND WAYS TO RESPONSIBILITIES

The article is devoted to the description of psychological approaches to the study of professional crises and the analysis of the peculiarities of professional crises in nurses. Causes of professional crises, ways and forms of their overcoming are considered. On the basis of the studied material and conducted researches the conclusion about the necessity of psychological and pedagogical support of specialists in the period of professional crisis is made.

Keywords: psychological crises, professional crises, career satisfaction, career motivation

Введение. Проблема кризиса и кризисных состояний в настоящее время остается по-прежнему актуальной. Переживание человеком профессионального кризиса является одним из факторов, препятствующих профессионализации личности, блокирующих успешность профессиональной деятельности и вызывающих негативные эмоции. Усиливающееся напряжение, необходимость в перестройке смыслового поля своей деятельности и ее перехода на качественно иной уровень (что имеет место в ситуации кризиса) приводят к тому, что субъект труда начинает переживать внутренние конфликты, недовольство, усиливается непонимание сложившейся социально-профессиональной ситуации.

Профессиональный кризис личности представляет собой неравновесное состояние, некую «переходную» точку, точку бифуркации, прохождение которой предопределяет дальнейшую траекторию развития личности в профессии и либо обеспечивает переход на следующую стадию профессионального становления, либо приводит к стагнации, профессиональной деградации [1].

В работах отечественных и зарубежных исследователей отмечается, что кризис – это нормативный феномен, который является неотъемлемым элементом процесса становления личности. На существование кризисов профессионального развития (становления) указывают Л. И. Анцыферова, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Н. С. Пряхников, Э. Э. Сыманюк, А. Р. Фонарев и др.

Важной характеристикой профессионального кризиса личности является то, что он становится источником личностных изменений. В процессе его переживания происходит трансформация личностных подструктур, их обогащение или упрощение [1]. В работе А. К. Марковой раскрывается содержание кризиса профессионального развития и отмечается, что в кризисные моменты запускается механизм модификации ценностно-смысловой сферы личности [2]. Причины возникновения профессиональных кризисов могут быть субъективными (неудовлетворенность жизнью, изменение ценностно-смысловой сферы, чувство остановки в развитии и пр.) и объективными (смена социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, внутренние противоречия, возрастные изменения и пр.). Причины возникновения ненормативных профессиональных кризисов – это экстраординарные события, которые могут возникать в ходе профессионального и карьерного развития специалиста. Ненормативные профессиональные кризисы также могут быть вызваны критическими событиями жизненного пути человека.

К способам преодоления профессиональных кризисов относят: активизацию профессиональных усилий; осознание смысла труда и смысла работы в данной организации; повышение квалификации и самообразование; ориентацию на карьеру; смену работы или специальности; переход на инновационный уровень выполнения работы; получение поддержки от более опытных специалистов; психологическую перестройку личности через переосмысление профессионального пути; обнаружение новых перспектив для дальнейшего профессионального развития и самореализации. Формами преодоления профессиональных кризисов могут выступать: организация психолого-педагогического сопровождения переживания профессионального кризиса личности, проведение коррекционных программ информационно-диагностической и развивающей направленности, а также карьерное консультирование [3; 4].

Целью нашей статьи является выявление и описание особенностей профессиональных кризисов у медицинских сестер

Материал и методы. Эмпирическое исследование проводилось в УЗ «Шумилинская центральная районная больница» Витебской области в 2024 году. Выборку составили 20 медицинских сестер со стажем работы от 5 лет. Работа на поисково-подготовительном этапе включала в себя анкетирование, целью которого являлось выявление специалистов, переживающих профессиональный кризис, для формирования экспериментальной группы.

В ходе исследования применялись следующие методы: теоретический анализ психологической литературы по проблеме исследования; эмпирические методы (шкала удовлетворенности карьерой (К.В. Карпинский)), методика «Мотивация к карьере» (авторы Ф. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Бахубер, адаптация Е.А. Могилевкина), опросник мотивации профессиональной деятельности (по А.А. Крылову); методы математической статистики (описательная статистика, корреляционный анализ с применением критерия Спирмена).

Результаты и их обсуждение. Результаты диагностики уровня удовлетворённости карьерой у медицинских сестер по шкале удовлетворенности карьерой (К.В. Карпинский), показали: высокий уровень удовлетворённости карьерой имеют 20% медицинских сестер. Они высоко оценивают свои достижения, довольны тем, как складывается их карьера, ощущают смысл своих усилий в профессиональной деятельности. Средний уровень удовлетворённости карьерой выявлен у 35% медицинских сестер. Они дают среднюю оценку своим достижениям, не в полной мере довольны тем, как складывается их профессиональный путь. Низкий уровень удовлетворённости карьерой характерен для 45% специалистов – они дают низкую оценку своим достижениям, разочарованы своими профессиональными успехами.

Результаты диагностики по методике «Мотивация к карьере» (авторы Ф. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Бахубер, адаптация Е.А. Могилевкина) представлены на рисунке.

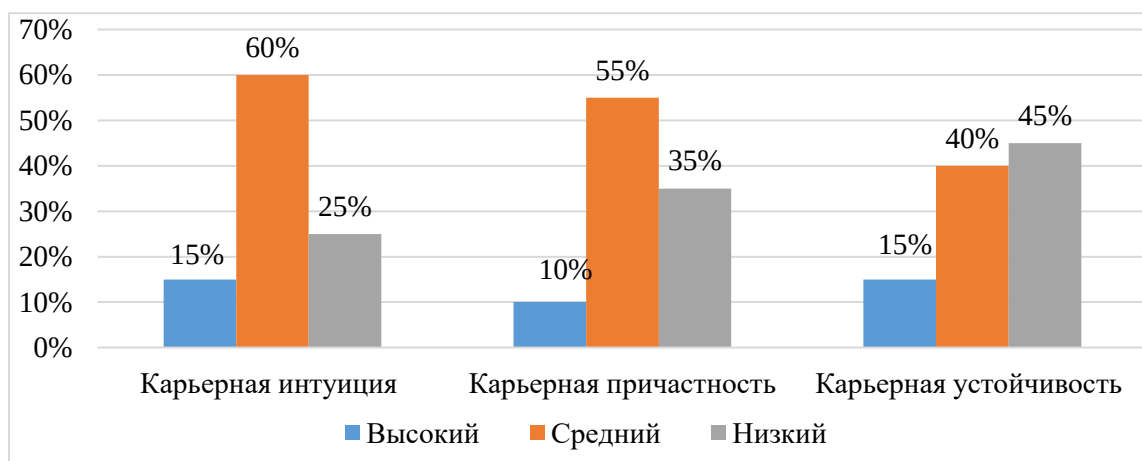


Рисунок – Уровень мотивации к карьере у медицинских сестер по методике «Мотивация к карьере» (авторы Ф. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Бахубер, адаптация Е.А. Могилевкина)

Как показано на рисунке 1, по шкале «Карьерная интуиция» у 15% выявлены высокие показатели, у 60% – средние показатели, у 25% – низкие показатели. Так, для большей части медицинских сестер характерна средняя степень развития карьерной интуиции, что проявляется в адекватной оценке своих карьерных перспектив, которая сформирована на понимании своих сильных и слабых сторон, компетенций в отношении профессионального роста. У них хорошо развито умение преобразовывать свои карьерные цели и проявлять активность для того, чтобы достигать поставленных целей.

По шкале «Карьерная причастность» у 10% выявлены высокие показатели, у 55% – средние показатели, у 35% – низкие показатели. Медицинские сестры с низкой степенью развития карьерной причастности отличаются умеренной готовностью работать с максимальными усилиями ради достижения целей всей организации, не стремятся реализовать себя в карьере, преобладают, в первую очередь, собственные цели, а не цели организации, не готовы пренебрегать своей активностью в других жизненных сферах ради работы.

По шкале «Карьерная устойчивость» у 15% выявлены высокие показатели, у 40% – средние показатели. Для медицинских сестер (45%) с низкими показателями характерна слабая степень развития карьерной устойчивости. Они обладают слабо развитыми навыками приспособления к меняющимся условиям, не способностью успешно справляться с трудностями и барьерами, возникающим в профессиональной деятельности, не характеризуются настойчивостью в решении сложных задач на пути карьерного роста.

Таким образом, медицинские сестры обладают преимущественно средней степенью развития карьерной интуиции, умеренной степенью развития карьерной причастности и низкой степенью развития карьерной устойчивости. У них умеренно сформировано понимание своих компетенций в отношении профессионального роста и умение преобразовывать свои карьерные цели, умеренной готовностью работать с максимальными усилиями ради достижения целей всей организации, слабо развиты навыками приспособления к меняющимся условиям, способностью успешно справляться с трудностями в профессиональной деятельности. Однако, есть и специалисты, обладающие низкими показателями по данным характеристикам.

Результаты, полученные с помощью опросника мотивации профессиональной деятельности (по А.А. Крылову), показывают, что мотивы собственного труда выявлены у 24% медицинских сестер. Они демонстрируют ориентацию на общую занятость, на сам процесс труда, на результативную деятельность без учета специфики профессии. Мотивы социальной значимости труда преобладают у 19% медицинских сестер. Для них характерна гуманистическая направленность, ориентация на постоянное освоение новых умений, знаний, высокая оценка общей пользы и значимости труда. Мотивы самоутверждения в труде доминируют у 45% медицинских сестер. Им важно полное самовыражение в труде, качество и высокий уровень достижений в профессиональной деятельности. Мотивы профессионального мастерства преобладают у 12% медицинских сестер. Для них характерно стремление быть общепризнанно лучшим в профессиональной деятельности, как для самого себя, так и для окружающих. Таким образом, у большей части медицинских сестер преобладают мотивы самоутверждения в труде – им особенно важно полное самовыражение в труде, качество и высокий уровень достижений в профессиональной деятельности, ориентация на общую занятость, на сам процесс труда.

Корреляционный анализ с помощью критерия корреляции Спирмена выявил статистически значимые коэффициенты корреляции между показателями удовлетворённости карьерой и профессиональной мотивацией медицинских сестер ($p \leq 0,05$) *Карьерная интуиция, карьерная причастность, карьерная устойчивость, мотивы самоутверждения в труде* положительно коррелируют с *удовлетворенностью карьерой*. Чем выше оценка своих карьерных перспектив, сформированная на понимании компетенций, готовность работать с максимальными усилиями ради достижения целей всей организации, способность много времени работать сверхурочно; сформированные навыки приспособления к меняющимся условиям, способность успешно справляться с трудностями в профессиональной деятельности, настойчивость в решении сложных задач на пути карьерного роста; значимость самовыражения в труде, тем выше удовлетворённость своими профессиональными успехами и достигнутыми результатами, ощущение смысла своих усилий в профессиональной деятельности. *Мотивы собственного труда* отрицательно коррелируют с *удовлетворенностью*

карьерой. Чем выше ориентация на общую занятость, на сам процесс труда, на результативную деятельность без учета специфики профессии, тем ниже удовлетворённость своими профессиональными успехами и достигнутыми результатами, ощущение смысла своих усилий в профессиональной деятельности.

Заключение. Для преодоления профессиональных кризисов у медицинских сестер есть необходимость в психологическом сопровождении специалистов, поддержке их в стремлении к профессиональному росту и развитию, переосмыслении ими профессионального пути, обращении к новым возможностям и развитию новых навыков и компетенций. Создание условия для реализации профессионального потенциала, могут способствовать преодолению кризиса и построению успешной карьеры в медицинской сфере. Изучение психологических особенностей профессионального кризиса личности, раскрытие механизмов его переживания позволят спроектировать технологию психологического сопровождения в процессе профессионального становления.

Список использованной литературы:

1. Садовникова, Н.О. Психология профессионального кризиса личности: монография / Н.О. Садовникова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2021. – С.-21.
2. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с
3. Поварёнков, Ю.П. Характеристика кризисов карьерного и профессионального пути человека / Ю.П. Поваренков // Человеческий фактор: Социальный психолог. – 2020. – № 1 (39). – С. 109-122.
4. Зобнина, Т.В. Исследование кризисных ситуаций в профессиональной жизни человека / Т.В. Зобнина // Russian Journal of Education and Psychology. – 2010. – № 2. – С. 33-36.

Лауткина С.В., доцент, кандидат психологических наук
lautkina@tut.by

Богомаз С.Л., доцент, кандидат психологических наук,
зав. кафедрой психологии,
lovekafedra@mail.ru

ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

УДК 37.014:376:316.472

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ИНКЛЮЗИВНОЙ КУЛЬТУРЫ У СУБЪЕКТОВ ИНКЛЮЗИВНОГО ПРОЦЕССА

Ресурсная деятельность в образовании – это деятельность, направленная на реализацию и внедрение результатов экспериментальной и инновационной работы в общеобразовательную практику. Для такой деятельности необходима концентрация ресурсов: кадровых, материально-технических, научно-методических в специально созданном ресурсном центре. Статья посвящена вопросам сетевого взаимодействия Регионального ресурсного центра инклюзивного образования ВГУ имени П.М. Машерова и учреждений образования и производственной сферы – партнеров университета.

Ключевые слова: ресурс, сетевое взаимодействие, субъекты инклюзивного процесса, инклюзивная культура.