

3. Средняя многолетняя динамика общей заболеваемости психическими расстройствами и расстройствами поведения у детей и подростков РБ с 2006 по 2014 год характеризуется умеренной тенденцией к снижению.
4. Средняя многолетняя динамика первичного выхода на инвалидность детей и подростков в связи с психическими расстройствами и расстройствами поведения в РБ с 2006 по 2014 год характеризуется выраженной тенденцией к росту.
5. Рост первичного выхода на инвалидность в связи с психическими расстройствами и расстройствами поведения у детей и подростков на фоне снижения общей заболеваемости болезнями этого класса требует всестороннего анализа и выяснения причин этого явления.

Литература:

1. Европейская декларация по охране психического здоровья// Европейская конференция ВОЗ на уровне министров по охране психического здоровья. Хельсинки, Финляндия, 12 – 15 января 2005 г.
2. Европейский план действий по охране психического здоровья. Проблемы и пути их решения: Пер. с англ. – Хельсинки, 2005.
3. Здравоохранение в Республике Беларусь. Официальный статистический сборник за 2005-2012 г.. - Мн.: ГУ РНМБ - Минск
4. Здоровье населения Республики Беларусь: Статистический сборник/ В.И. Зиновский и др. – Минск 2014. – 219 с.
5. Здравоохранение в Республике Беларусь: офиц. стат. сб. за 2014 г. — Минск: ГУ РНМБ, 2015. — 282 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ, ЕГО СПЛОЧЕННОСТЬ КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ ПЕДАГОГА, ЕГО УСПЕШНОСТЬ

М. А. Чечётка

УО «Гродненский государственный медицинский колледж»

Здоровье конкретного человека зависит от многих факторов. Одним таким фактором является возможность реализовать себя, проявить свою индивидуальность. Особенно это характерно для работников педагогической сферы.

Сегодня как никогда стала очевидной решающая роль личностного фактора в учреждениях образования. Человеческий фактор в учреждениях образования включает в себя психологические и социально-психологические особенности педагогов. Это интересы, желания и стремления людей, их ожидания друг от друга, черты характера и способности, накопленный запас знаний, умений, навыков, привычек. Это психические свойства и состояние педагогического коллектива, его настроение, творческий и нравственный микроклимат, сплоченность, трудовая и управленческая активность, психологическая совместимость, авторитетность и др. Практически от того, насколько дружелюбна сложившаяся атмосфера, каков психологический климат в коллективе, зависит время успешной жизни коллектива, его

достижение поставленных целей и во многом здоровье каждого члена коллектива.

Климат в учебном заведении оказывает мощное влияние на успехи и неуспехи каждого педагога, его психологическое здоровье и, безусловно, влияет на сегодняшнюю жизнь и завтрашние взгляды, и деятельность учащихся. А это значит, уровень комфортности в педагогическом коллективе напрямую взаимосвязан с эффективностью образовательного процесса.

Педагогическая деятельность входит в группу профессий с большим присутствием факторов психической напряженности. Она изобилует множеством не только положительных, но и отрицательных эмоций при общении педагогов с учащимися. Это обусловлено и тем, что в основном педагогические коллективы профессионально-технического, среднего специального образования, женские, в связи, с чем в них наблюдаются повышенная эмоциональная возбудимость, заражение эмоциями друг от друга, в том числе и отрицательными. Кроме того, психический склад людей, избравших педагогическую профессию — слабая нервная система, низкая эмоциональная устойчивость, склонность к чувству вины, тревожность, низкая стрессоустойчивость, — способствует возникновению у них психосоматических заболеваний.

Поэтому в учреждениях образования необходимо создавать благоприятные психологические условия, в которых педагог мог бы реализовать свою личность. А благоприятный психологический климат зависит, прежде всего, от уровня сплоченности педагогического коллектива.

Сплоченность коллектива — это понятие, раскрывающее особенности межличностных отношений в коллективе, единство ценностных ориентаций, единство целей и мотивов деятельности в пределах совместной работы.

Товарищеские контакты во время работы и по окончании ее, сотрудничество и взаимопомощь формируют хороший социально-психологический климат. Фактор, воздействующий на социально-психологический климат коллектива, обусловлен индивидуальными и психологическими особенностями каждого из его членов. Сквозь призму личностных особенностей человека преломляются все влияния на него как производственного, так и непроизводственного характера. Поэтому для формирования того или иного социально-психологического климата коллектива имеют значение не столько психологические качества членов, сколько эффект их сочетания.

Успешные педагогические коллективы часто осуществляют прорыв, выдвигают абсолютно новые идеи.

Весомый вклад в разработку теории и практики коллектива внес А.С.Макаренко, выделивший несколько стадий его формирования. Прежде всего, это становление сообщества, когда руководитель стремится создать из группы такую социально-психологическую общность, где отношения работников определяются содержанием их совместной деятельности, ее целями, задачами, ценностями. Характерной особенностью данного этапа

является зарождение актива, сплоченного на основе общей цели, деятельности и организации.

Следующая стадия – усиление влияния актива, поддерживающего требования руководителя, на остальных участников. На этом этапе коллектив выступает как целостная система, в которой начинают действовать механизмы самоорганизации и саморегуляции.

Дальнейшее формирование коллектива характеризуется его развитием и расцветом. Он превращается в инструмент индивидуального становления каждого из его членов.

По уровню сплоченности различают трудовые коллективы:

Сплоченные – обладающие стабильностью состава, дружескими контактами в рабочее время, высокими трудовыми показателями, наличием коллективного самосознания – «мы», в том числе осознание своей принадлежности к этому трудовому коллективу;

Расчлененные – характеризующие наличием нескольких социально-психологических групп, прохладно, а то и недружелюбно, и даже враждебно относящихся друг к другу, разбросом по уровню трудовой дисциплины и социальной активности;

Разобщенные – демонстрирующие доминирование над всеми отношениями функциональных связей, неразвитость социально-психологических контактов, высокую текучесть, частые конфликты.

Внутриорганизационное управление педагогическим коллективом – одновременно приоритетная и сложная задача.

Не всегда и не из любых сотрудников можно сформировать сплоченную команду. Для этого необходимо следующие условия:

- люди, выполняющие работу, должны быть специалистами, выступать в качестве «экспертов» при решении возлагаемых на них задач;
- совокупный опыт и таланты преподавателей, работающих в команде, должны превышать опыт и способности любого из тех, кто трудится в одиночку;
- большинство членов коллектива должно иметь возможность в какой-то мере влиять на принятие выполняемых ими решений. Это повышает их заинтересованность в общем деле;
- каждый человек должен иметь склонности к творчеству, которые можно систематически использовать, привлекая его к участию в работе группы.

В сплоченном коллективе каждый сотрудник ответственно относится к своей работе и переживает за общее дело, стараясь при этом не перекладывать часть своих обязанностей на другого, а, наоборот, помочь, если того требует ситуация. Здоровый психологический климат – залог успешной жизнедеятельности и человека, и коллектива.

И этим фактором нельзя пренебрегать.

Признаками здорового коллектива являются:

- общий настрой на достижение результата совместной деятельности при достойной оценке личного вклада каждого члена коллектива;

- высокий уровень организованности и сплоченности;
- внимание и расположение человека к человеку;
- взаимоуважение руководства и подчиненных;
- настроение духовного подъема и жизнерадостности;
- взаимная поддержка членами коллектива друг друга;
- совпадение неформального и формального лидера (руководителя);
- способность искренне радоваться успехам коллег;
- искреннее желание членов коллектива общаться друг с другом вне работы, например, на корпоративных мероприятиях;
- уважительное и ровное отношение к новичкам, сохранение сплоченности коллектива при появлении их в коллективе;
- доверительный, спокойный тип общения, позволяющий адекватно, в рабочем порядке, решать возникающие недоразумения и конфликты.

Гармоничная, дружелюбная обстановка на работе, где тебя ценят – мечта любого человека. Хороший психологический климат является не меньшим, а иногда и большим, стимулом для сотрудников, чем оплата труда. Создать здоровый коллектив – непростая задача, требующая кропотливого труда, тонкого и чуткого подхода со стороны его руководства. Но эти усилия не будут напрасными – результат работы коллектива единомышленников оправдает ожидания.

МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА РОЖДЕНИЯ ДЕТЕЙ В УСЛОВИЯХ ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СИСТЕМЫ

О. В. Чечков

УО «Гродненский государственный медицинский университет», Гродно.

Нами предпринята попытка осмысления на примере Гродненской тюрьмы проблемы содержания в условиях пенитенциарной системы детей, априори не являющихся преступниками – то есть в возрасте до 5-7 лет.

На наш взгляд, содержание детей указанной возрастной категории в условиях ограничения или лишения свободы относится больше к философской (аксиологической) проблеме и поэтому затрагивает большой круг социальных и экономических аспектов. Рассматривая данную проблему можно выделить 2 взаимосвязанных аспекта: 1. отношение общества к указанной проблеме и 2. собственно причины появления и нахождения детей в условиях пенитенциарной системы.

Почему важно выделять эти аспекты? Ответ очевиден – воздействуя на составляющие элементы и факторы каждого аспекта, мы можем влиять на саму проблему. Можно влиять кардинально, через государственный уровень, например - Декрет Президента Республики Беларусь № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» (оговариваются вопросы государственной защиты и помещение детей на государственное обеспечение в надлежащих случаях). Или идти путем создания службы пробации, как предлагает представитель и