МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХМЕЛЬНИЦЬКА ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ТА ПСИХОЛОГІЇ

Форма навчання: денна

Кафедра: менеджменту освіти та педагогіки вищої школи

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

на тему:

**Стреси та керування негативними емоційними станами у роботі керівника закладу освіти**

|  |
| --- |
| Виконала: магістрантка 2 курсу спеціальності 081 Менеджмент  |
| **Катерина Солоденко**  |
| (прізвище та ініціали) |  |
|  |  |
| Керівник:  | **д.пед.н., професор****Олександр ГАЛУС** |
|  | (прізвище та ініціали) |
|  |  |
| Рецензент: |  |
|  | (прізвище та ініціали) |

**Хмельницький – 2023 рік**

**ЗМІСТ**

**ВСТУП** ……………………………………………………………………..3

**РОЗДІЛ 1. Специфіка роботи керівника навчального закладу** ……………………………………………………………………...…6

* 1. Сутність та структура управління навчальним закладом………...6
	2. Аналіз категоріально-понятійного апарату дослідження ………17
	3. Психолого-педагогічна характеристика особистості директора школи. Роль керівника в навчальному закладі ……..…………………………20

**РОЗДІЛ 2. Форми, методи і способи уникнення та подолання синдрому професійного вигорання керівників навчальних закладів** ……………………………......29

2.1 Поняття «стресу» та причини його виникнення…………………………29

* 1. Визначення суті і змісту понять «емоційного стану», «негативного емоційного стану»……………………………………………………………….43
	2. Професійний стрес керівника та форми, методи і способи його подолання, попередження синдрому «професійного вигорання»……...…….48

**ВИСНОВКИ** ………………………...………………….………………..61

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ** …………..……..……..63

**ДОДАТКИ** ……………………………………………………….………70

**ВСТУП**

**Актуальність дослідження**. Актуальність обраної теми полягає в вивченні поняття «стрес», професійного вигорання та інших наслідків діяльності керівника. Це проявляється не тільки негативними наслідками для ефективності праці, а і тим, що стреси впливають на життя людини в цілому, призводячи до втрати здоров’я, психологічних та особистісних змін.

Соціально-політичні та соціально-економічні зміни, які відбуваються в Україні сьогодні, інтенсифікація життя, висувають до працівників освітніх організацій нові, більш складні вимоги, що, безумовно, впливає на психологічний стан працівників, обумовлює виникнення емоційного напруження, розвиток значної кількості професійних стресів. Особливо яскраво вплив стресів проявляється у педагогічній діяльності, через перенасиченість її такими стресогенами, як: відповідальність за розвиток підростаючого покоління, активна міжособистісна взаємодія, підвищена емоційна напруженість, недостатня соціальна оцінка тощо. Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром «професійного вигорання».

Професія керівника насичена багатьма стресогенами, серед яких такі, як соціальна оцінка, невизначеність, повсякденна рутина тощо. Прояви стресу в роботі керівника різноманітні й численні: фрустрованість, підвищена тривожність, роздратованість, виснаженість – ось лише незначна частина чинників, які спричиняють до емоційного виснаження носіїв цієї і без того складної професії.

Управління освітніми закладами здійснюють на основі положень Конституції України, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про загальну середню освіту» Положення про заклад загальної середньої освіти. Управлінська діяльність, як і навчальна, виховна, будь-яка інша діяльність, ґрунтується на дотриманні ряду принципів, якими керуються керівники закладу при виконанні всіх управлінських функцій.

Сучасний керівник працює, як правило, в умовах:

* дефіциту часу;
* надлишку інформації;
* ненормованого робочого дня;
* постійного тиску з боку підлеглих і вищого начальства;
* постійного ризику;
* одночасного рішення кількох різнорівневих завдань.

Ось чому керівник перебуває у стресовому стані майже постійно. Систематичні перевантаження та стан напруги, що випливає з них, стають для керівника все більш звичайними.

Аналіз літератури свідчить, що проблема синдрому «професійного вигорання» знайшла своє відображення у роботах зарубіжних і вітчизняних вчених присвячених змісту та структурі цього синдрому (М.Буриш, Г.Діон, Л. Карамушка, Н. Левицька, Г. Ложкін, М. Лейтер, С. Максименко, Л. Малець, Е.Махер, В.Орел, М.Смульсон, Т.Форманюк, Х.Фрейденбергер, У.Шуфелі та ін.), а також методам його діагностики (В. Бойко, Н. Водоп’янова, С.Джексон, Т. Ронгинська, О. Старченкова та ін.).

**Об’єкт дослідження**: професійна діяльність керівника навчального закладу.

**Предмет дослідження**: форми, методи і способи уникнення та подолання синдрому професійного вигорання керівників навчальних закладів як наслідку стресів та негативних емоційних станів.

**Мета дослідження**: теоретично проаналізувати та обґрунтувати форми, методи і способи уникнення та подолання синдрому професійного вигорання керівників навчальних закладів як наслідку стресів та негативних емоційних станів.

**Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:**

1. Розкрити сутність та структуру управління навчальним закладом.

2. З’ясувати роль керівника навчального закладу, його обов’язки та відповідальність.

3. Проаналізувати сутність поняття «стресу» та причини його виникнення в керівників навчальних закладів.

4. Схарактеризувати понять «емоційного стану», «негативного емоційного стану».

5. Виявити та розкрити форми, методи і способи уникнення та подолання синдрому «професійного вигорання» керівників навчальних закладів як наслідку стресів та негативних емоційних станів.

**Методи дослідження**:

*Теоретичні методи*: аналіз, порівняння, узагальнення, класифікація та систематизація наукових досліджень з досліджуваної проблеми; *емпіричні методи*: спостереження, бесіда, тестування: методика В. Бойко «Діагностика рівня «емоційного вигорання», яка дає змогу оцінити прояви синдрому «емоційного вигорання» у педагогів, тест «Оцінка соціально-психологічного клімату педагогічного колективу», для визначення умов для роботи колективу.

**Апробація результатів дослідження**

**Практичне значення** дослідження полягає в тому, що система методів, методик психологічного дослідження та комплекс заходів, спрямованих на виявлення та профілактику негативних емоційних станів, «професійного вигорання» педагогів можуть бути використані в роботі психологів, педагогів, керівників закладів освіти.

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи**: Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновку, списку використаних джерел (70 найменувань), додатків. Основний зміст роботи викладено на 60 сторінках комп’ютерного тексту. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 82 сторінки.

**РОЗДІЛ 1**

**Специфіка роботи керівника навчального закладу**

* 1. **Сутність та структура управління навчальним закладом**

Від якості навчання та навчання залежить позиція на ринку освітніх послуг визначається успішність кожного навчального закладу та його конкурентоспроможність. Застосування актуальних елементів маркетингових кампаній в управлінні закладом освіти сприяє створенню та формуванню позитивного іміджу закладу освіти. Сучасні навчальні заклади – це відкрита соціальна освітня система, яку сьогодні називають сферою послуг. Ефективність діяльності керівника навчального закладу в першу чергу залежить від високого рівня культури управління, правильної культури управління, досконалості технологій, методів і механізмів застосування, що вимагає налагодження зв’язків науки і техніки, культури та освіти.

Поведінка керівників навчальних закладів визначається характером службово-управлінської роботи. Їхнє завдання – відповідати за організацію навчального процесу, підвищувати кваліфікацію викладачів, обмінюватися досвідом та контролювати роботу команд. Особливість моральних стосунків у системі «вчитель» зумовлена ​​протиріччями та конфліктами між двома сторонами. Ці протиріччя і конфлікти часто носять випадковий і суб’єктивний характер, а їх вирішення залежить від моральних позицій усіх сторін.

Основою інституційних протиріч – керівників навчальних закладів, є переважно нерівність сторін. Керівник віддає розпорядження, оцінює роботу вчителя, заохочує або карає, а вчитель зобов’язаний виконувати його розпорядження з урахуванням оцінки його роботи. Від цього часто залежить статус і авторитет учителів у школі та поза нею. Між ними можуть виникати конфлікти через різне сприйняття ситуації та свого місця, різний рівень професійної та особистісної культури, непропорційність ціннісних орієнтацій тощо. Ефективний менеджер повинен:

– знати свою справу, мати управлінські та адміністративні навички;

– хороші комунікатори, здатні працювати з людьми, впливати на них та керувати ними;

– генерування ідей, прийняття рішень і відповідальність;

– делегувати повноваження та розподіляти ролі в команді;

– коригування методів і практики управління [25].

Керівник навчального закладу несе більшу відповідальність за ефективність освітнього процесу, ніж працівники колективу, що відповідно визначає вимоги до нього.

Керівники повинні використовувати свої права та статус, щоб професорсько-викладацький склад і співробітники могли ефективно виконувати свої обов’язки, бути вимогливими до себе та кожного викладача, враховувати сильні та слабкі сторони викладачів, постійно розвивати власні професійні та моральні якості, налагоджувати добрі стосунки з викладачами.

Познайомтеся з ними якомога більше. Він повинен зважати на думку вчителя, піклуватися про кожного, відповідати за результати роботи, постійно радитися з учителем і колективом при вирішенні нагальних проблем у колективній діяльності.

Сутність навчального закладу полягає в тому, щоб забезпечити здобуття освіти, навчання та розвитку учнів або студентів. *Основна мета навчальних закладів*– це надання якісної освіти та підготовка учнів до викликів сучасного світу. Ось кілька ключових аспектів сутності навчального закладу:

1. *Навчання і освіта*: Головна функція навчального закладу – це забезпечення навчання та освіти. Це охоплює передачу знань, вмінь та компетенцій, які допоможуть учням або студентам розвиватися як особистості і готуватися до подальших життєвих викликів. Навчання і освіта є частинами розвитку суспільства та індивіда. Навчання включає в себе передавання знань, навичок, цінностей та культурної спадщини від одного покоління до іншого. Освіта, у свою чергу, є більш широким поняттям, яке включає в себе процеси навчання, а також формування особистості, розвиток креативності, критичного мислення, соціальних навичок тощо.
2. *Виховання*: Навчальні заклади також відіграють важливу роль у вихованні молодого покоління. Вони сприяють формуванню цінностей, моральних принципів та соціальних навичок. Виховання є невід’ємною частиною життя кожної людини і має важливий вплив на її розвиток, поведінку, цінності та ставлення до оточуючого світу. Виховання – це процес формування особистості, спрямований на розвиток позитивних рис характеру, моральних цінностей та соціальних навичок.
3. *Розвиток особистості*: Навчальні заклади стимулюють розвиток кожної особистості, допомагаючи розкрити їх потенціал у різних сферах: академічній, творчій, фізичній тощо. Розвиток особистості – це комплексний процес зміни та зростання властивостей, які визначають індивіда як унікальну особистість. Цей процес охоплює фізичний, інтелектуальний, соціальний, емоційний, моральний та духовний розвиток. Розвиток особистості є багатовимірним і відбувається протягом усього життя.
4. *Соціалізація*: Учні та студенти взаємодіють у навчальних закладах з однолітками, вчителями та іншими співробітниками. Це сприяє їхній соціалізації, розвитку комунікаційних навичок та вміння співпрацювати в колективі. Соціалізація – це процес, через який індивід набуває знань, навичок, цінностей, норм та соціальних ролей, необхідних для адаптації до суспільства та взаємодії з іншими людьми. Цей процес відбувається упродовж усього життя, починаючи з раннього дитинства і триваючи протягом усього життя, і він формує індивідів як соціальних істот, здатних діяти у визначених соціальних контекстах.
5. *Дослідження та інновації*: Багато навчальних закладів займаються дослідницькою роботою та інноваціями. Вони сприяють розвитку нових знань та технологій у різних галузях. Дослідження та інновації відіграють важливу роль у розвитку суспільства, науки, технологій та економіки. Ці поняття взаємодіють між собою, стимулюючи відкриття нових знань, розробку нових ідей та практичних рішень.
6. *Підготовка до ринку праці*: Заклади вищої освіти часто готують студентів до вступу на ринок праці, надаючи їм спеціалізовану освіту та практичні навички, необхідні для успішної кар’єри. Підготовка до ринку праці є важливим етапом в освітньому процесі і житті кожної особистості. Це процес підготовки індивіда до успішної та продуктивної участі в економічному та професійному середовищі. Оскільки ринок праці постійно змінюється через технологічний прогрес, зміни вимог до навичок та високу конкуренцію, підготовка до нього вимагає уваги, планування та адаптації.
7. *Сприяння особистому розвитку*: Навчальні заклади сприяють особистому розвитку учнів та студентів, надаючи можливості для самовдосконалення, самовираження та самореалізації. Сприяння особистому розвитку – це активний процес, який допомагає індивіду стати кращою версією себе, розвивати свій потенціал, навички та здібності. Особистий розвиток охоплює різні аспекти життя, такі як фізичний, інтелектуальний, емоційний, соціальний та духовний.

Структура школи може варіюватися залежно від країни, рівня навчання та конкретних освітніх програм. Однак загально прийнята структура для більшості початкових і середніх шкіл включає такі складові:

*Адміністрація та управління:*

Директор/директорка: Головний керівник школи, відповідальний за загальне управління та розвиток школи.

Заступники директора: Може бути кілька заступників з різними функціональними обов’язками, наприклад, за навчальну роботу, виховну роботу, наукову роботу, адміністративну роботу тощо.

*Вчителі та педагогічний персонал:*

Вчителі: Викладачі, які забезпечують навчальний процес у різних предметних та дисциплінарних областях.

Вихователі: Відповідають за виховну роботу, контроль за поведінкою та допомогу учням у соціальному адаптуванні.

Методисти: Фахівці, які розробляють навчальні програми, методику навчання та сприяють професійному розвитку вчителів.

*Учні та класи:*

Учні: Діти або підлітки, які навчаються в школі.

Класи: Учні зазвичай групуються в класи або групи за віком і навчальними потребами. Кожний клас має свого класного керівника.

*Предмети та навчальні плани:*

Предмети: Різні навчальні дисципліни, які вивчаються у школі.

Навчальні плани: Розклад навчання, який включає розподіл предметів, кількість годин на кожний предмет та послідовність вивчення матеріалу.

*Додаткові послуги та заходи:*

Виховні заходи: Зустрічі, конференції, семінари, спрямовані на формування цінностей та виховання учнів.

Позаурочні заняття: Додаткові заняття, які можуть бути спрямовані на розвиток творчих, фізичних, наукових навичок тощо.

*Інфраструктура та матеріально-технічна база:*

Класні кімнати: Приміщення для проведення уроків та навчання.

Бібліотека: Збірник навчальної та наукової літератури.

Лабораторії: Для проведення практичних занять з різних предметів (наук, технічних дисциплін тощо).

Спортивна зала: Для фізкультурних занять та спортивних заходів.

Комп’ютерні кабінети: Для вивчення інформатики та інших інформаційних технологій.

Управління навчальним закладом включає в себе сукупність дій, спрямованих на організацію та ефективне функціонування освітнього процесу. Його сутність полягає в керівництві, плануванні, координації, контролі та регулюванні діяльності навчального закладу з метою досягнення поставлених освітніх цілей [28; 11; 69].

*Принципи управління* – це основні положення, яких дотримуються в управлінській діяльності.

*Основні принципи управління школою включають:*

– принцип передбачуваності;

– єдиний механізм управління школою;

– демократизація і гуманізація управління;

– розумне поєднання централізації і децентралізації;

– єдність єдиного керівництва і співробітників;

– відданість та відкритість управління;

– об’єктивність і адекватність поділу інформації;

– планування та перспективність;

– оптимізація управління [26].

Під закономірністю управління школою розуміється стійкий зв’язок і взаємозалежність між процесом управління та зовнішніми соціальними системами і умовами, між компонентами процесу управління та компонентами процесу навчання.

*Закономірності управління школою включають:*

1. Ефективність внутрішнього управління школою що залежить від особливостей зовнішнього середовища, які впливає на школу, врахованих у діяльності школи.

2. Механізм управління навчальним закладом відповідає закономірності державного механізму.

3. Ефективність управління залежить від створення необхідних умов для реалізації мети школи.

4. Закономірність взаємодії між керуючою підсистемою і керованою підсистемою (оскільки перша підсистема відіграє вирішальну роль).

5. Ефективність управління залежить від оптимального співвідношення управлінського впливу, самоорганізації та саморегуляції.

6. Залежність якості управління від достовірності та адекватності інформаційного забезпечення.

7. Закономірність цілісності всіх функцій управління в кожному управлінському циклі.

Структура управління навчальним закладом може варіюватися залежно від конкретного закладу та його організаційної форми. Однак, загалом, вона включає такі елементи:

*Адміністрація:* це керівний орган, який включає директора, його заступників та інших керівних посадових осіб. Адміністрація відповідає за загальне управління закладом, розроблення стратегічних планів, прийняття управлінських рішень та забезпечення виконання нормативно-правових вимог. Адміністрація – це процес керування та управління організацією, підприємством, установою чи будь-яким іншим соціальним утворенням. Цей процес включає в себе планування, організацію, координацію, виконання та контроль діяльності з метою досягнення поставлених цілей і завдань.

*Вчителі та педагогічний персонал*: вони займаються прямою педагогічною роботою з учнями, реалізуючи освітні програми, плануючи та проводячи уроки, оцінюючи навчальні досягнення учнів. Вчителі сприяють забезпеченню якісної освіти та розвитку учнів. Вчителі та педагогічний персонал відіграють важливу роль у суспільстві, оскільки вони відповідають за передачу знань, розвиток навичок та виховання нового покоління. Їхня робота має значущий вплив на освіту, розвиток дітей і підлітків, а також на формування цінностей та поведінки молоді.

*Відділ кадрів*: цей відділ займається підбором та прийняттям на роботу нових працівників, укладанням трудових контрактів, організацією професійного розвитку працівників, а також питаннями пов’язаними зі структурою штату. Відділ кадрів (кадрова служба) є важливим компонентом управління персоналом в організаціях. Цей відділ відповідає за роботу зі співробітниками від моменту їхнього набору до припинення праці в організації. Основна мета відділу кадрів – забезпечити ефективне управління персоналом, зберігання кадрових даних та забезпечення дотримання законодавства у сфері праці.

*Фінансовий відділ*: відповідає за планування та управління фінансовими ресурсами навчального закладу, бюджетування, контроль за витратами, складання фінансової звітності та забезпечення фінансової стійкості закладу. Фінансовий відділ є важливою складовою будь-якої організації, незалежно від її розміру чи галузі діяльності. Цей відділ відповідає за управління фінансовими ресурсами, планування та контроль фінансової діяльності, забезпечення фінансової стабільності та раціонального використання коштів.

*Відділ зв’язків з громадськістю*: займається взаємодією з батьками, учнями, громадськістю та ЗМІ. Цей відділ сприяє підтримці позитивного іміджу закладу, організації заходів зі зв’язків з громадськістю та комунікації зі зацікавленими сторонами. Відділ зв’язків з громадськістю (PR-відділ) є ключовим компонентом в багатьох організаціях, який відповідає за взаємодію та комунікацію організації з громадськістю, клієнтами, партнерами, ЗМІ та іншими зацікавленими сторонами. Головною метою PR-відділу є підтримка позитивного іміджу організації, популяризація її цілей, продуктів та послуг, а також забезпечення ефективної комунікації.

*Психологічна служба*: психологи працюють з учнями, батьками та вчителями, надаючи психологічну підтримку, консультування, виявлення та попередження проблем поведінки та навчання, організацію профілактичних та корекційних заходів. Ці елементи можуть варіюватися залежно від розміру та типу навчального закладу, але загальна мета структури управління полягає в забезпеченні якісної освіти та розвитку учнів. Психологічна служба – це структурний підрозділ в організації, незалежній установі, школі чи будь-якому закладі, який надає професійну психологічну допомогу та підтримку для різних потреб користувачів. Метою психологічної служби є покращення психічного стану та добробуту людей, які звертаються за допомогою.

Управління освітньою установою, такою як школа, вимагає від директора безлічі завдань та відповідальності.

*Стратегічне планування*: розробка довгострокових цілей та стратегій розвитку школи, визначення пріоритетів, планування ресурсів.
Стратегічне планування – це процес визначення довгострокових цілей, напрямів та стратегій діяльності організації з метою досягнення конкурентних переваг, забезпечення стійкого розвитку та виконання місії організації. Цей процес передбачає аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища, формування стратегічних цілей, розробку планів та вибір стратегій діяльності для досягнення цих цілей.

*Управління персоналом*: наймання, призначення, навчання та оцінка професійної діяльності вчителів та співробітників, створення сприятливої атмосфери в колективі. Управління персоналом (HR-управління) – це комплекс дій та стратегій, спрямованих на ефективне управління ресурсами людського капіталу в організації. Головна мета HR-управління полягає у забезпеченні найвищого рівня продуктивності, задоволення співробітників та досягнення стратегічних цілей організації через оптимальне використання людських ресурсів.

*Розвиток кадрів*: організація професійного навчання та розвитку педагогічного та адміністративного персоналу його підтримка. Розвиток кадрів – це комплекс заходів та стратегій, спрямованих на підвищення кваліфікації, навичок, знань та потенціалу співробітників в організації. Метою розвитку кадрів є створення сприятливого середовища для навчання та зростання співробітників, щоб вони могли ефективніше виконувати свої робочі обов’язки та внести більший вклад у досягнення стратегічних цілей організації.

*Освітні програми та методики*: вибір та розробка навчальних програм, моніторинг та адаптація навчальних методик, забезпечення якості освіти. Освітні програми та методики є ключовими компонентами навчального процесу і використовуються для передачі знань, навичок та компетенцій студентам, учням чи співробітникам. Ці програми та методики можуть бути розроблені для різних освітніх рівнів та цільових аудиторій.

*Фінансове управління*: планування бюджету, контроль видатків та доходів, забезпечення ефективного використання фінансових ресурсів. Фінансове управління – це процес планування, контролю, аналізу та прийняття рішень щодо використання фінансових ресурсів організації з метою досягнення її стратегічних цілей та оптимізації її фінансової продуктивності. Фінансове управління включає в себе керування фінансовими активами, пасивами, капіталом, ризиками та іншими фінансовими аспектами організації.

*Комунікація та взаємодія*: встановлення партнерських відносин з батьками, учнями, вчителями, місцевою спільнотою та органами управління. Комунікація та взаємодія – це ключові аспекти успішного функціонування організації, ефективного спілкування та спільної роботи між різними особами та групами. Вони відіграють важливу роль у побудові позитивних міжособистісних відносин, забезпеченні зрозумілості, вирішенні конфліктів та досягненні спільних цілей.

*Адміністративні процеси*: розробка розкладу, організація навчальних занять та заходів, контроль за порядком та дисципліною. Адміністративні процеси – це комплекс організаційних та управлінських дій, спрямованих на досягнення ефективного функціонування організації. Ці процеси включають в себе внутрішні процедури, політики та структури, які допомагають забезпечити виконання функцій та завдань організації, забезпечують дотримання нормативів та регуляцій та сприяють підтримці діяльності.

*Планування та оцінка освітнього процесу*: моніторинг успішності учнів, аналіз результатів навчання, коригування методик та програм. Планування та оцінка освітнього процесу – це важливі компоненти ефективного навчання та навчально-виховної діяльності. Планування включає в себе розробку стратегій, програм, методів та ресурсів для досягнення освітніх цілей, тоді як оцінка спрямована на аналіз результатів та визначення ефективності навчання.

*Ресурсне забезпечення*: закупівля навчальних матеріалів, обладнання, підтримка шкільної інфраструктури. Ресурсне забезпечення – це процес забезпечення організації необхідними ресурсами для ефективної функціонування та досягнення стратегічних цілей. Це включає в себе різні типи ресурсів, такі як фінансові, матеріальні, людські, інформаційні та інші, які використовуються в процесах виробництва або надання послуг.

*Вирішення конфліктів та проблем*: вирішення розбіжностей між учасниками освітнього процесу, управління кризовими ситуаціями.
Вирішення конфліктів та проблем є невід’ємною частиною управління та функціонування будь-якої організації чи спільноти. Ефективне вирішення конфліктів та проблем сприяє забезпеченню позитивної робочої атмосфери, покращенню взаємовідносин і забезпеченню досягнення спільних цілей.

*Дотримання законодавства*: забезпечення дотримання всіх законів та нормативів щодо освітнього процесу та навчального закладу. Дотримання законодавства є ключовим аспектом для будь-якої організації або індивіда. Закони та правила встановлюють правовий каркас, в межах якого повинні діяти суспільство, бізнес та інші суб’єкти. Дотримання законодавства має важливі наслідки для правопорядку, ділової репутації та довіри до організації.

*Громадські відносини*: представництво школи суспільстві, що у публічних заходах, створення позитивного іміджу школи. Громадські відносини відображають взаємодію між різними членами суспільства, групами, організаціями та іншими суб’єктами. Це широке поняття, яке охоплює різноманітні аспекти взаємодії, співпраці, конфліктів та спільної діяльності всередині суспільства. Громадські відносини можуть виникати на різних рівнях – від індивідуальних взаємодій до міжнародних відносин.

Управління навчальним закладом є складним та важливим процесом, спрямованим на забезпечення якісної освіти та оптимального розвитку учнів чи студентів. Висновок про управління навчальним закладом можна сформулювати так, що директор та адміністрація мають важливе завдання в організації та керуванні навчальним закладом. Вони визначають стратегічні напрями розвитку, створюють благополучну навчальну та робочу атмосферу, сприяють професійному росту вчителів, і педагогічного персоналу [27; 17].

* 1. **Аналіз категоріально-понятійного апарату дослідження**

В контексті впровадження Нової української школи, важливим стає питання оптимізації навчання та підготовки майбутніх керівників загальноосвітніх закладів. Оскільки освітні процеси стають більш децентралізованими та спрямованими на демократизацію, важливим є вдосконалення технологічних аспектів управління освітніми закладами та їх відповідність міжнародним стандартам.

Відомо, що результативність будь-якої організації, у тому числі освітньої, суттєво залежить від компетентності та професійності її керівництва. Зараз питання щодо підготовки майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти в Україні знаходиться на стадії теоретичного аналізу та практичного пошуку рішень.

Досвідні керівники на різних етапах своєї професійної кар’єри стикаються з різними джерелами стресу. Для досягнення успіху у своїй роботі вони мають навчитися збільшувати свою стійкість до стресу, застосовуючи різні техніки та методи. Від того, наскільки успішно вони оволодівають і вибирають стратегії копінгу, залежить їх реакція на внутрішні та зовнішні фактори стресу. Це підкреслює важливість дослідження проблем, пов’язаних із стресом, які виникають у процесі професійної діяльності.

Серед багатьох якісних і кількісних показників, за якими можна судити про рівень розвитку певної галузі, домінуюче місце займає інструмент концептуальної категорії. Це пов’язано з відсутністю галузевих обмежень щодо застосування та наявністю усталених методик.

Будь-яке наукове дослідження обов’язково супроводжує поняття дослідження, яке розуміється як система взаємопов’язаних наукових приписів, що використовуються для досягнення результату. Концепція може розкривати теоретичні міркування автора, а може ґрунтуватися на загальноприйнятих наукових теоріях. В обох випадках твердження, які складають основу наукового дослідження, є набором понять, а не набором надуманих індивідуальних багатогранних суджень.

*Категоріально-понятійний апарат дослідження* стресу в роботі директора школи передбачає використання понять та категорій для аналізу факторів, що спричиняють стрес у директорів шкіл та їх наслідків. Такий апарат дозволяє систематизувати і зрозуміти основні аспекти, що впливають на психологічний стан директорів та їхню здатність керувати навчальним закладом.

*Основні категорії та поняття, які можуть бути використані для аналізу стресу в роботі директора школи:*

*Робоче навантаження:* Один із ключових факторів стресу. Директори шкіл часто зіштовхуються з великим обсягом обов’язків, включаючи організаційні, адміністративні, фінансові та педагогічні завдання.

*Міжособистісні відносини*: Відносини з вчителями, батьками, учнями та іншими стейкхолдерами можуть бути джерелом конфліктів та труднощів, що впливають на психологічний стан директора.

*Відповідальність*: Директори несуть велику відповідальність за якість освіти, безпеку учнів, фінансовий стан школи тощо. Це може призводити до почуття постійного напруження.

*Обмежені ресурси*: Недостатність фінансових, людських та матеріальних ресурсів може впливати на можливість директора ефективно виконувати свої обов’язки.

*Педагогічні виклики*: Реформи в освіті, потреби різноманітних учнів та вимоги до підвищення якості навчання можуть створювати додатковий стрес для директорів.

*Самоуправління*: Здатність директора ефективно керувати своїм часом, емоціями та стресовими ситуаціями може впливати на його психологічний стан.

*Способи подолання стресу*: Важливо аналізувати, як директори реагують на стрес та які стратегії вони використовують для його подолання.

Дослідження стресу в роботі директора школи вимагає використання комплексного категоріально-понятійного апарату. Цей апарат допомагає аналізувати та розуміти різні аспекти стресу, які можуть виникати у керівника школи. Основні категорії і поняття, які можуть бути корисними в такому дослідженні, включають:

1. *Види стресу:* Диференціюйте між різними видами стресу, такими як особистий стрес (здоров’я, сім’я), професійний стрес (навантаження, конфлікти), соціальний стрес (відносини з педагогічним колективом, батьками, учнями), інформаційний стрес (наявність недостатньої або надлишкової інформації) і т.д.
2. *Фактори стресу:* Визначте ключові фактори, які спричиняють стрес у директора школи, такі як перевантаження обов’язками, адміністративний тиск, фінансові обмеження тощо.
3. *Способи адаптації:* Розгляньте методи та стратегії, які директори шкіл використовують для адаптації до стресу, такі як здоровий спосіб життя, психологічна підтримка, розвиток навичок управління стресом.
4. *Вплив стресу:* Досліджуйте вплив стресу на робочу продуктивність, якість прийняття рішень, фізичне і психічне здоров’я директора та як це впливає на шкільне співтовариство.
5. *Профілактика та підтримка:* Розгляньте можливості для зменшення стресу та підтримки директора, такі як тренінги з управління стресом, розвиток психосоціальної підтримки в школі, створення сприятливої робочої атмосфери.
6. *Моніторинг та оцінка:* Розробіть методику для моніторингу та оцінки рівня стресу у директорів шкіл та ефективності заходів зі зниження стресу.

Цей категоріально-понятійний апарат допоможе вам систематизувати і дослідити різні аспекти стресу в роботі директора школи, а також розробити рекомендації для покращення їхнього благополуччя та продуктивності.

* 1. **Психолого-педагогічна характеристика особистості директора школи. Роль керівника в навчальному закладі**

*Психолого-педагогічна характеристика* – це аналіз і опис особистісних та психологічних особливостей учня чи директора школи, який має на меті зрозуміти його потреби, здібності, інтереси, вміння, темп навчання, психологічні особливості поведінки та спілкування тощо. Цей аналіз відіграє важливу роль у педагогічній роботі, оскільки допомагає вчителям і педагогам створити належні умови для ефективного навчання і розвитку учнів або для визначення особистості директора школи, проблем та перспектив його подальшої праці [15; 33; 50].

Психолого-педагогічна характеристика особистості директора школи включає ряд важливих якостей та компетенцій, які сприяють успішному керівництву навчальним закладом. Ось деякі з них:

*Лідерські якості*: Директор школи повинен бути ефективним лідером, здатним інспірувати і мотивувати свою команду, встановлювати високі стандарти та сприяти розвитку співробітників. Лідерські якості – це набір рис особистості та навичок, які допомагають взяти на себе лідерську роль і впливати на інших з метою досягнення спільних цілей. Лідерство включає в себе не лише керівництво, але і вміння вдихати натхнення, спрямовувати енергію, сприяти розвитку команди та створювати позитивний вплив на навколишніх [10; 11; 23; 55; 57].

*Комунікативні навички*: Директор повинен мати вміння ефективно спілкуватися зі своїми співробітниками, учнями, батьками та іншими зацікавленими сторонами. Це включає в себе вміння слухати, висловлювати свої думки чітко і зрозуміло, вирішувати конфлікти та будувати партнерські взаємини. Комунікативні навички є однією з ключових складових успішної взаємодії з іншими людьми. Вони допомагають ефективно передавати і отримувати інформацію, будувати позитивні стосунки, розв’язувати конфлікти та впливати на сприйняття оточуючих [34].

*Стратегічне мислення:* Директор повинен мати здатність до стратегічного мислення та планування. Він повинен бачити широку картину, визначати освітні цілі та розробляти стратегії для досягнення цих цілей. Стратегічне мислення – це здатність розглядати ситуації, проблеми та можливості з позиції довгострокових цілей та планів дій. Це ключова якість для лідерів, керівників та всіх, хто відповідає за прийняття стратегічних рішень в організаціях чи в особистому житті.

*Уміння приймати управлінські рішення*: Директор школи знаходиться в постійних ситуаціях, де потрібно приймати важливі рішення. Вміння аналізувати інформацію, робити обґрунтовані висновки та брати відповідальність за свої рішення є важливими керівництва. Уміння приймати рішення – це важлива навичка, яка стосується як професійної, так і особистої сфери життя. Правильне прийняття рішень допомагає досягати цілей, розв’язувати проблеми та ефективно впливати на навколишнє середовище.

*Емоційний інтелект*: Директор повинен мати високий рівень емоційного інтелекту, що означає здатність розуміти і керувати своїми емоціями та емоціями інших людей. Це допомагає будувати позитивні взаємини, розв’язувати конфлікти та створювати сприятливий клімат в навчальному закладі. Емоційний інтелект (Emotional Intelligence, EQ) – це здатність розуміти, управляти та використовувати свої власні емоції та емоції інших людей в різних ситуаціях. Це ключова компетенція, яка впливає на якість взаємодії, ефективність спілкування та успішність в професійній та особистій сферах.

*Роль директора в навчальному закладі є надзвичайно важливою і багатогранною*. Основні аспекти ролі включають:

*Під час створення візії та стратегії*: Директор визначає місію та цілі навчального закладу, розробляє стратегічні плани та забезпечує їх виконання. В управлінні персоналом директор відповідає за набір, збереження та розвиток висококваліфікованого педагогічного та адміністративного персоналу. Він сприяє створенню мотивуючого та сприятливого середовища для праці.

*Щодо організація навчального процесу*: Директор забезпечує ефективну організацію навчального процесу, включаючи розклад уроків, вибір навчальних програм, контроль за якістю освіти та оцінюванням учнів. Ключовим у роботі є, забезпечення співпраці з батьками та громадськістю: Директор сприяє взаємодії з батьками, громадськістю та іншими зацікавленими сторонами, організовує зустрічі, презентації та інші заходи, що сприяють партнерству з навчальним закладом.

*Фінансове управління*: Директор здійснює контроль над фінансовими ресурсами школи, включаючи складання бюджету, раціональне використання коштів та забезпечення фінансової стійкості закладу. В цілому, роль директора полягає в керівництві та забезпеченні ефективної діяльності навчального закладу.

Особистість директора школи відіграє важливу роль у створенні успішного освітнього середовища та забезпеченні розвитку школи як навчальної установи. Існує кілька ключових якостей та характеристик, які можуть бути характерними для ефективного директора школи:

1. *Лідерські якості:* Директор школи повинен бути відмінним лідером, здатним інспірувати і мотивувати вчителів, учнів та інших співробітників до досягнення високих стандартів і успіхів в освітньому процесі [10; 11].
2. *Відданість освіті:* Важливо, щоб директор був справжньою прихильником освіти і був присвячений покращенню навчального процесу та результатів учнів.
3. *Комунікативні навички:* Директор повинен мати відмінні навички спілкування, він повинен бути відкритим до відгуків, запитів та ідей вчителів, учнів і батьків [34].
4. *Стратегічне мислення:* Директор повинен мати можливість приймати стратегічні рішення, спрямовані на досягнення цілей школи в майбутньому.
5. *Емпатія:* Здатність співпереживати, сприймати потреби та емоції вчителів, учнів і батьків, а також розуміти їхні перспективи.
6. *Компетентність:* Директор повинен мати глибокі знання в галузі освіти, педагогіки, законодавства та керівництва.
7. *Здатність до прийняття управлінських рішень:* Директор повинен бути здатним приймати складні рішення, пов’язані з фінансами, кадрами, організацією навчального процесу тощо.
8. *Спроможність планувати і організовувати:* Директор повинен бути відмінним організатором та мати здатність ефективно планувати дії та ресурси [69; 70].
9. *Вміння співпрацювати:* Здатність співпрацювати з іншими освітніми установами, громадськістю та іншими зацікавленими сторонами.
10. *Етика і професійний інтегрітет:* Директор повинен виступати як взірець етичної поведінки та дотримання професійних стандартів.

Питання особистості керівників навчальних закладів завжди належало до кола наукових інтересів вітчизняних і зарубіжних дослідників. Особливого значення воно набуває сьогодні в контексті болісного, але невпинного кроку українського суспільства до європейських цінностей, наріжним каменем яких є антропологія, яка орієнтує будь-якого керівника на максимальне використання людських ресурсів для найкращого задоволення потреб організації, гармонійне поєднання інтересів та інтереси працівників для побудови системи взаємовідносин між суб’єктами.

Вирішення вищезазначених проблем особливо потребує дослідження, аналізу та використання позитивного досвіду теорії та практики управління освітнім закладом минулого. Проте сучасні дослідники свідомо оминають «радянську» добу – період ідеологічного панування, організованості, рівності особистості, підпорядкування волі особистості колективу. Проте необхідною умовою науковості організаційно-управлінської діяльності є аналіз історичного досвіду вирішення цієї проблеми в різні історичні періоди, особливо в період «розвинутого соціалізму» та в умовах домінування соціалістичних країн. Єдина ідеологія, враховуючи її невдачі та досягнення, виділяє позитивні складові. Простежуючи шляхи теоретичного розвитку та визначаючи особливості наукових перспектив у конкретні історичні періоди, ми оцінюємо освітні спадщини, найважливіші проблеми управління та походження явищ з точки зору сьогодення.

Керівник загальноосвітнього закладу, на думку В.О. Сухомлинського, є вихователем педагогічного колективу. Він повинен бути прикладом для педагогічних працівників, добре знати свій предмет, методику його викладання, вміти науково аналізувати роботу кожного педагогічного працівника, колективу в цілому, постійно вдосконалювати свою педагогічну майстерність, прагнути до наукової роботи [60]. Директор, заступник директора, організатор позакласної роботи покликані бути посередниками між педагогічною наукою і практикою. Від них залежать не тільки пропаганда, впровадження наукових знань у практичну роботу, але й така організація педагогічного колективу, за якої об’єднуючим началом є творчий задум, ідея.

Керівники навчальних закладів є ключовими фігурами в освіті та школах, а також соціальні лідери, які повинні мати відповідні знання та навички, щоб бути здатними та готовими керувати школами як відкритою та активною системою соціальної освіти. Це вимагало від нього модернізації його адміністративної ролі та управління школою. Головною функцією директора-лідера є формування та розвиток організаційно-педагогічної культури колективу та навчального закладу, адже керівник навчального закладу як лідер є проєктувальником кращого майбутнього та творцем успіху. Директор-лідер – це особа, яка поєднує у собі якості директора та лідера, що робить її здатною до ефективного керівництва організацією, спонукаючи інших до досягнення високих результатів та розвитку.

Успішне культурно-освітнє середовище залежить від рівня розвитку керівника та організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу. Організаційна культура загальноосвітнього навчального закладу – це явище, яке створюється в процесі діяльності учасників освітнього процесу. Його функція є результатом внутрішньої інтеграції досвіду учасників спільної діяльності та зовнішніх адаптаційних вимог і потреб суспільства, держави, тобто культурно-освітнього середовища.

Основною метою організаційної культури є надання можливостей усім учасникам освітнього процесу для реалізації ідей, які сприяють досягненню високих цілей організації. В менеджменті організаційна культура визначається як ефективний механізм управління. В управлінні освітою (школою) це культурна основа управління, а її носіями є керівники навчальних закладів, педагоги, учні, батьки, громадськість.

Метою організаційної культури є створення специфічної атмосфери, цінностей, норм та практик всередині організації, яка сприяє досягненню цілей, підтримує внутрішню єдність та забезпечує ефективність діяльності. Організаційна культура формується через спільні переконання, способи поведінки, спілкування та взаємодії між співробітниками [6; 24].

*Основні цілі організаційної культури включають*:

1. *Підтримка ідентичності та єдності:* Організаційна культура допомагає формувати внутрішню ідентичність серед співробітників, створюючи відчуття об’єднаності і спільної приналежності до організації.
2. *Забезпечення спільних цінностей і норм:* Організаційна культура визначає основні цінності, які важливі для організації, та встановлює норми поведінки, які сприяють взаємодії та спілкуванню між співробітниками.
3. *Вплив на поведінку:* Організаційна культура формує поведінку співробітників, визначає прийнятні стандарти та сприяє виникненню спільної практики, яка підтримує ефективність роботи.
4. *Забезпечення сталого розвитку:* Організаційна культура сприяє створенню сталого розвитку, забезпечуючи учіння, інновації та адаптацію до змін.
5. *Залучення та утримання співробітників:* Організаційна культура може стати важливим фактором для залучення талановитих співробітників і підтримки їхньої праці в організації.
6. *Підтримка співпраці та взаємодії:* Культура створює атмосферу, що сприяє співпраці, обміну ідеями, взаємодії та вирішенню завдань в команді.
7. *Сприяння позитивному робочому середовищу:* Організаційна культура впливає на робоче середовище, робить його більш сприятливим, підтримує робочий комфорт та задоволеність співробітників.
8. *Закріплення цілей та бачення:* Організаційна культура допомагає узгоджувати дії та рішення співробітників зі спільними цілями та стратегічними планами.

Всі цілі організаційної культури спрямовані на покращення ефективності роботи, створення позитивного та сприятливого середовища, розвиток співробітників і досягнення успіху організації в цілому.

*Управління організаційною культурою успішного освітньо-культурного середовища* – це не управління, а розвиток здібностей учасників освітнього процесу та громадськості. Це програма зміни відносин – від культури ролі до культури мислення та ефективності управлінської діяльності керівників та виховної діяльності закладів освіти.

*Управління організаційною культурою успішного освітньо-культурного середовища* – це процес створення, формування та підтримки специфічної атмосфери, цінностей, норм та практик у навчальних та культурних установах. Організаційна культура визначає спосіб спілкування, взаємодії, поведінки та сприйняття цінностей всередині організації. В освітньо-культурному середовищі це особливо важливо, оскільки воно впливає на якість навчання, творчість, розвиток та задоволеність учасників.

Ось декілька ключових аспектів *управління організаційною культурою в освітньо-культурному середовищі*:

*1. Визначення цінностей та місії:*

Встановлення чітких цінностей та місії, які відображають специфіку освітньо-культурної установи. Розробка спільних цілей та бачення для всіх учасників.

*2. Створення сприятливого середовища:*

Розвиток атмосфери взаєморозуміння, відкритості та довіри. Створення комфортних умов для навчання, творчості та розвитку.

*3. Відображення цінностей в практиках:*

Підтримка поведінки, яка відповідає встановленим цінностям та нормам. Залучення до практики позитивних зразків та ролей, які відображають бажані цінності.

*4. Комунікація та взаємодія:*

Розвиток відкритого та ефективного спілкування між учасниками. Створення можливостей для діалогу, обміну думками та ідеями.

*5. Розвиток лідерства:*

Виявлення та розвиток лідерських якостей учасників спільноти. Сприяння самовираженню та внеску кожного члена.

*6. Розбудова інноваційності:*

Заохочення новаторських підходів, творчості та пошуку ідей. Створення середовища, де інновації вітаються та підтримуються.

*7. Вирішення конфліктів та розвиток розв’язування проблем:*

Розвиток навичок побудови конструктивних діалогів та згладження конфліктів. Залучення до спільної роботи над рішенням проблем та завдань.

Управління організаційною культурою вимагає від лідерів та учасників відданості, комунікаційних навичок, толерантності та здатності змінюватися відповідно до потреб часу. Від успішної організаційної культури залежить ефективність навчання, розвитку та задоволеність всіх учасників спільноти.

Ось чому роль керівника та його власна організаційна культура та культура навчального закладу є настільки важливою у створенні успішного культурно-освітнього середовища. Цілеспрямоване формування та розвиток такого середовища, підвищення рівня організаційної та педагогічної культури, оволодіння новим педагогічним мисленням, прагнення до творчого пошуку та гуманізації стосунків, створення культурного фону в загальноосвітніх навчальних закладах, професійна діяльність кожної особистості. особистісний і особистісний розвиток буде бажаним очікуваним результатом.

Таким чином, активний життєвий і професійний статус керівників навчальних закладів, здатних своєчасно впроваджувати освітні реформи в умовах суспільних змін, сприяє виявленню найкращого педагогічного досвіду, гідного визнання та поширення. Завданням методкабінету є організація підготовки керівників сучасних навчальних закладів, сприяння формуванню професійного іміджу керівників на основі виявлення та представлення в різних формах кращих художніх і колективних педагогічних концепцій, розвитку, інформувати суспільство про зміст інноваційної, експериментальної та науково-дослідної діяльності закладів освіти.

**РОЗДІЛ 2**

**ФОРМИ, МЕТОДИ І СПОСОБИ УНИКНЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

* 1. **Поняття стресу та причини його виникнення**

Посада керівника закладу освіти належить до сфери професій типу «людина – людина», яка відрізняються інтенсивністю і напруженістю психоемоційного стану і яка найбільш схильна до впливу професійного вигорання. В даний час цей синдром набув діагностичного статусу. Сучасний керівник покликаний вирішувати завдання, що вимагають серйозних управлінських і педагогічних зусиль.

Освоєння нового змісту управлінської діяльності, навчальних предметів, нових форм і методів викладання, пошуки ефективних шляхів виховання, реалізація гуманістичної парадигми, необхідність враховувати дуже швидкі зміни, що відбуваються в суспільстві та інформаційному полі – все це під силу лише психологічно здоровому, професійно компетентному, творчо працюючому керівнику. Адже від здоров’я керівника багато в чому залежить і психологічне здоров’я його колег та учнів. Дія численних емоціогенних чинників (як об’єктивних, так і суб’єктивних) викликає у керівників наростаюче почуття незадоволеності, погіршення самопочуття та настрою, накопичення втоми. Ці фізіологічні показники характеризують напруженість роботи, що призводить до професійних криз, стресів, виснаження і вигорання. Результатом цих процесів є зниження ефективності професійної діяльності керівника закладу освіти: перестає справлятися зі своїми обов’язками, втрачає творчий настрій щодо керівництва та продукту своєї праці, деформує свої професійні відносини, ролі та комунікації.

Актуальність вивчення професійних стресів та технологій їх подолання зумовлена не тільки їх негативним впливом на ефективність праці, але й тим, що вони впливають на все життя людини, змінюючи його психічне та соматичне становище, що призводить до втрати здоров’я, психологічним проблемам та особистісним змінам.

Найскладнішим є те, що «вигорання» розвивається поступово, і в цьому його підступність. Людина часто не усвідомлює його симптомів. Вона не може побачити себе збоку і зрозуміти, що відбувається. Саме тому психологічна служба закладів освіти першочерговим своїм завданням має ставити збереження психічного здоров’я не лише учнів, педагогів, а й керівників.

*Поняття стресу* – це фізіологічна та психологічна реакція організму на будь-яке викликаюче збудження, яке вимагає адаптації чи реакції. Стрес може бути реакцією на позитивні або негативні події, які вимагають зміни або адаптації з боку людини. Під дією стресу в організмі відбуваються ряд фізіологічних змін, які готують організм до дії (позитивного або негативного характеру).

*Стрес* – це комплексна реакція організму на будь-яке викликаюче збудження, яке вимагає адаптації чи реакції. Ця реакція може включати фізіологічні, психологічні та емоційні зміни. Стрес може бути як позитивним, так і негативним явищем в залежності від того, як організм реагує на події [61].

У вивченні професійного стресу наголошується на визначенні чинників, які його визивають, виділенні видів професійного стресу, його складових, систематизації його ознак, його негативних наслідків у вигоранні, способах управління і подолання, на виокремленні основних підходів до дослідження.

Професійна діяльність може бути ускладнена впливом стресорів різної природи.

По-перше, це – організація і зміст професійної діяльності. Сюди відносяться такі чинники як:

- організація робочого місці;

- перевантаження роботою;

- фізичні фактори (температура, шум, багатолюдність);

- складність виконуваної діяльності;

- незадоволення комунікацією;

- стурбованість наслідками можливих помилок;

- підвищена відповідальність, тощо.

По-друге, це – професійна кар’єра:

- проблема статусу;

- зміна службових обов’язків;

- перехід на іншу роботу;

- незадоволеність перспективою, тощо.

По-третє, це – оплата праці:

- відсутність ясності в оплаті праці;

- нерівна оплата праці, тощо.

По-четверте, це – взаємовідносини на роботі:

- неприємності з керівництвом;

- конфлікти з колегами;

- несприятливий клімат в колективі, тощо.

По-п’яте, це – позаорганізаційні джерела стресу:

- проблеми в сім’ї;

- проблеми зі здоров’ям;

- фінансові проблеми;

- проблеми особистих та організаційних цінностей.

Позитивний стрес, відомий також як «еустрес», виникає, коли організм реагує на стимул або ситуацію, яка може бути стимулюючою та мотивуючою. Цей вид стресу може допомогти збільшити пильність, підвищити продуктивність і впоратися з викликами.

Негативний стрес, або «дистрес», виникає, коли організм відчуває перевантаження або неспроможність впоратися з викликами. Це може виникнути через негативні події, які викликають тривогу, страх, роздратування та інші негативні емоції.

Організм реагує на стрес за допомогою низки фізіологічних та психологічних механізмів, включаючи:

*– Виділення гормонів:* Під впливом стресу наднирники виділяють гормони, такі як адреналін і кортизол, які підготовляють організм до реакції «боротьба або втеча». Виділення гормонів – це процес, за якого ендокринна система організму виробляє та виводить в кров різноманітні хімічні речовини, які називаються гормонами. Гормони є біологічно активними речовинами, які відіграють ключову роль у регулюванні різних фізіологічних процесів у організмі, таких як ріст, розвиток, обмін речовин, репродуктивна функція, стресова реакція та багато інших.

*– Підвищений пульс і артеріальний тиск:* Серце починає битися швидше, а судини стискаються, щоб забезпечити органи кров’ю для боротьби зі стресом. Підвищений пульс і артеріальний тиск можуть бути спричинені різними факторами, включаючи фізіологічні реакції, патологічні стани та стресові ситуації.

*– Зміни дихання:* Дихання стає швидшим і мілким для забезпечення організму більшим обсягом кисню. Зміни в диханні можуть бути обумовлені різними факторами, включаючи фізіологічні реакції, патологічні стани та зовнішні впливи.

*– Збудження нервової системи:* Симпатична нервова система активізується, що призводить до підвищеної бадьорості і стану готовності. Збудження нервової системи викликає різні фізіологічні і психологічні відгуки в організмі. Нервова система грає ключову роль у регулюванні різних процесів, від реакцій на стрес до функціонування внутрішніх органів.

*– Зміни у поведінці та емоціях:* Стрес може призвести до змін у способі сприйняття ситуацій, настрою, емоцій та поведінки. Зміни у поведінці та емоціях можуть бути результатом різних факторів, включаючи фізіологічні, психологічні та соціокультурні впливи.

Якщо стрес стає тривалим і неврегульованим, він може призвести до негативних наслідків для здоров’я, таких як погіршення психічного і фізичного стану, імунодепресія, виснаженість та інші проблеми. Тому важливо вміти впоратися зі стресом, використовуючи різноманітні стратегії, які сприяють психофізичному здоров’ю.

Причини стресу можуть бути різноманітні і варіюють від особистих до зовнішніх чинників. Декілька загальних причин виникнення стресу:

1. *Робочі навантаження:* Велика кількість роботи, термінові завдання, конфлікти на робочому місці можуть призвести до стресу.
2. *Особисте життя:* Події в особистому житті, такі як розлучення, сімейні конфлікти, втрата близьких людей, можуть викликати значний психологічний стрес.
3. *Фізичний стан*: Хвороби, біль, втрата енергії можуть спричинити стрес.
4. *Фінансові труднощі:* Недостатність грошей, фінансові труднощі можуть призвести до стресу через відчуття незабезпеченості.
5. *Зміни в середовищі*: Переїзд, нове оточення, зміна робочого місця можуть викликати стрес через потребу в адаптації до нових умов.
6. *Травми:* Фізичні або емоційні травми, такі як аварії, напади, ситуація на фронті, повітряні тривоги, руйнування соціальної інфраструктури у повномасштабні війні з росією можуть викликати післятравматичний стресовий розлад.
7. *Соціальний тиск*: Вимоги суспільства, оточення, співробітників можуть призвести до стресу через потребу відповідати на ці вимоги.
8. *Невизначеність майбутнього*: Неясність щодо майбутніх подій, планів, кар’єрних перспектив може викликати стрес через відчуття невизначеності.
9. *Культурні чинники*: Культурні вимоги, норми, очікування можуть також вплинути на виникнення стресу, особливо у випадках культурного розриву.

Ці причини можуть взаємодіяти та посилювати одна одну, сприяючи виникненню стресового стану. Важливо вміти впоратися зі стресом, використовуючи методи релаксації, психологічну підтримку, фізичну активність та інші стратегії для збереження психофізичного здоров’я.

Підвищення інтенсивності праці, скорочення часу спілкування, заміна спілкування «людина-людина» на «комп’ютерне», підвищення відповідальності співробітників за наслідки прийнятих рішень та інші подібні явища створюють умови для розвитку хронічного стресу. Сьогодні існує досить багато факторів, що сприяють стресовому стану. Це трапляється настільки часто, що працівників атакують сигнали тривоги, і напружена ситуація стає постійною. Щодня сучасне життя серйозно порушує усталені механізми взаємовідносин людини з навколишнім світом. Зміни в навколишньому середовищі, такі як шум, запахи та гази, є беззаперечними стимуляторами стресу. Основними симптомами хронічного стресу є: безсоння, біль у грудях, кашель, сексуальне незадоволення та емоційний дисбаланс. До загальних проявів стресу також відносяться хронічна втома і надмірна маса тіла (у стресових ситуаціях люди починають їсти все більше і більше) [31].

Конкретні джерела стресу в роботі керівника необхідно розглядати окремо. Стресори, на які вони посилаються, не такою мірою властиві самій роботі, ніж тому, як здійснюється управлінська діяльність на відповідних рівнях. *Специфічні стресори включають наступне*.

*Рольові обов’язки нечіткі*. Іноді у керівника немає чітких посадових інструкцій щодо того, що він повинен робити і де лежить його сфера відповідальності. Нечіткий перелік обов’язків ставить керівника в дуже вразливе становище: якщо він нічого не робить, йому кажуть, як він повинен діяти; якщо він нічого не робить, йому кажуть, що він повинен діяти; його можна звинуватити в надмірності та боротьбі за своє особливе місце в організація. Рольовий конфлікт виникає, коли два аспекти діяльності керівника несумісні. У роботі керівника такі джерела стресу можуть виникати в контексті лояльності до організаційних інтересів, вимогливості до вищого керівництва та такого ж ставлення до підлеглих.

*Рольовий конфлікт часто призводить до психологічної плутанини*: незалежно від того, що робить менеджер, він помиляється принаймні в одному стандарті. Це може призвести до внутрішнього конфлікту, страху викриття та осуду з боку керівництва. Результат – відчуття власної неадекватності та занижена самооцінка.

*Нереалістичні вимоги, прагнення досконалості*. Менеджери часто можуть очікувати від себе занадто багато, змушуючи себе працювати якнайкраще, але все одно не бути задоволеними результатами. Через це він не міг розслабитися і відчути, що зробив хорошу роботу.

*Ці нереалістичні вимоги характеризуються:*

– зобов’язаннями – засновані на категоричних імперативах, наприклад, «Я повинен»;

– абсолютно негативна самооцінка та самодеструктивність: «Якщо я зазнаю невдачі, я невдаха»;

– низький поріг фрустрації, що виражається в тому, що керівник не бачить можливості перебороти труднощі, які виникають (фрази й установки типу: «Я цього не перенесу», «Я таке не витримаю»);

– катастрофічність (фрази й установки типу «Якщо це не заладиться, то все, уважай, пропало»);

– неправомірні узагальнення (фрази й установки типу «Якщо в мене навіть це не вийшло, то взагалі нічого не вийде й надалі»).

Нереалістичні оцінки перспектив неминуче призводять до негативу, хворобливих емоцій і до самої невдачі. Наприклад, якщо керівник повинен виступити на нараді, і перед початком наради він думає: «Сьогодні зі мною будуть поводитися жорстко», він неминуче опиниться в скутій, небезпечній ситуації завчасно і відчувати сильний тиск. Якщо на зустрічі для менеджера все йде відносно добре, його занепокоєння не зникає. Адже він очікував провалу, а цього не сталося, виявилося, що тут щось не так і заспокоюватися рано. Крім того, керівника стресує не сама ситуація, а те, як він оцінює ситуацію і випробовує її на собі.

*Особливістю взаємодії з керівниками вищої ланки є те, що вони ігнорують думку керівника*. Керівники вищої ланки створюють стрес, оскільки впливають на життя і діяльність керівника матеріально і морально (підвищення або зниження зарплати, можливості кар’єрного зростання тощо). Крім того, вони можуть довіряти або не довіряти менеджеру, бути критичними, постійно втручатися в те, що робить менеджер, постійно бути скупими на похвалу і щедрими на критику. В результаті керівники відчувають себе недооціненими, притупленим задоволенням від роботи і, зрештою, – стресом.

Керівник воліє, щоб його визнавали, що він має певну владу і здатний впливати на події, а також щоб його особисті переваги та ідеї щодо покращення якості обслуговування були зрозумілі. Однак, коли пропозиції та думки керівника та його самого ігноруються, це може викликати високий рівень розчарування та напруги. Особливо гостро цей фактор відчувається в ситуаціях, коли ніхто, крім керівника, краще не розуміє існуючу систему та її недоліки.

*Характеристика латеральної взаємодії з колегами*. *По-перше*, менеджери часто пов’язані лише через вертикальні стосунки, що перешкоджає горизонтальній взаємодії. У цьому випадку він обмежений у своїх можливостях обговорювати професійні питання, отримувати не тільки визнання, підтримку, а й коментарі, оцінки, те, що ми називаємо зворотним зв’язком, втішаючи себе тим, що колеги та він переживають ті ж труднощі, що й він сам. Для більшості менеджерів така ситуація призводить до зростання почуття вразливості та виснаження професійних ресурсів. Крім того, ізоляція може створити відчуття, що ніхто інший не може впоратися з навантаженням керівника так добре, як він. Це призводить до інтенсивності його діяльності та стресу.

*По-друге*, стиль вищого керівництва є недосконалим і не може задовольнити потреби співробітників, часто створюючи вакуум влади. Він неминуче почав наповнюватися боротьбою за владу між співробітниками, тиском на керівництво, суперечками, розбратом, горизонтальними і вертикальними коливаннями.

Нарешті, *по-третє*, неминуча статусна боротьба, захист особливого статусу в організації, територіальні претензії або привілеї призводять до різних форм горизонтального з’ясування відносин між колегами.

*Характеристика взаємодії з підлеглими*. Вони можуть викликати стрес, коли виникають абсолютно несподівані або несправедливі та незаконні конфронтації з «важкими» підлеглими. У першому випадку керівник очікує приємних (і в крайніх випадках нейтральних) стосунків, але зустрічає апатію та словесні нападки. Другий випадок – це претензії та звинувачення на адресу керівників, які, по суті, стосуються системи та загальної ситуації, а не конкретних керівників системи. Намагання бути «ввічливим і коректним» не полегшує ситуацію. З іншого боку, в ситуації, коли втрачається самоконтроль, керівник почувається гірше, вбачаючи в конфлікті доказ своєї непрофесійності.

Коротко розповімо про вплив емоційних факторів. Тут важко уникнути двох крайнощів. По-перше, лідери не можуть магічним чином усунути почуття дружелюбності та ворожості, симпатії та антипатії, або навіть любові та ненависті. У функції менеджера входить прийняття рішень, які впливають на долю інших. Незалежно від того, наскільки неупередженим керівник намагається здаватися, на ці рішення впливають почуття різного ступеня [29].

З іншого боку, у будь-якого керівника може виникнути так званий «синдром емоційного вигорання», оскільки він сприймає підлеглого не як «живу» людину, а як якийсь предмет, елемент своєї діяльності. складна система. Іноді керівник може переконуватися, що у підлеглих різні почуття, уявлення, бажання, погляди, але він не зобов’язаний враховувати ці фактори у своїй діяльності і, більш того, врахування їх може тільки зашкодити спільній справі. Такий підхід іноді може викликати стрес у керівників.

*Особливості управлінської праці.* З точки зору факторів стресу, управлінська робота має багато характеристик. *По-перше*, будь-який керівник час від часу відчуватиме себе професійно некомпетентним. Темпи технологічних змін сьогодні настільки швидкі, що кількість знань, необхідних для того, щоб не відставати від життя, вражає. Керівник вважає, що йому бракує освіти, досвіду та навичок. З кожним роком зусилля, необхідні для закріплення нових знань і досвіду, потребують все більше часу та зусиль. Менеджери постають перед вибором: або намагатися наздоганяти час і братися за складні завдання, або залишатися позаду з негативним почуттям компетентності та професіоналізму. У свою чергу, неможливість або неспроможність виконувати свої професійні обов’язки може призвести до особистісної фрустрації, особливо у фахівців з високим ступенем професійної відповідальності.

*По-друге*, управління роботою пов’язане з перевантаженнями, тимчасовим стресом, постійним переключенням з одного виду діяльності на інший. Іноді, коли це зумовлено примусом, існують суворі часові рамки та фіксований графік. Однак це не може тривати вічно, тому що ви сповнені стресу. Окрім традиційних перерв у роботі, будь-якому керівнику потрібні короткі перерви (від кількох годин до кількох днів) між виконанням одного формального завдання та переходом до наступного. Під час цього відносно мирного процесу він може звільнитися від накопиченої напруги, озирнутися навколо, розслабитися і по-справжньому відпустити все зайве. Без цих коротких перерв керівник відчуває себе майже в пастці. Він ніколи не зупинявся на об’єктивному аналізі результатів роботи, по-третє, управлінська робота була одноманітною та малорізноманітною. Менеджерам необхідно час від часу отримувати нові враження, щоб зберегти спокій і творчий потенціал.

*По-третє*, діяльність керівника в основному полягала у виконанні адміністративних обов’язків, що призвело до стану одноманітності. За словами Д. Фонтана, багато фахівців зізнаються, що, йдучи вранці на роботу, відчувають майже панічний стан, оскільки переконані в одноманітності та незмінності всіх подій наступного робочого дня. Це не означає, що самі події є небажаними. Просто їхня передбачуваність доходить до того, що вони втрачають заспокійливу дію і здаються одноманітними, одноманітними, сірими та обмеженими. Чому монотонність і стрес йдуть рука об руку? Через одноманітність окремих аспектів роботи керівники гостро відчувають, що час йде. *По-четверте*, керівники найчастіше приймають рішення, коли існує явна нестача необхідної офіційної інформації або неможливість передати необхідні інструкції. Повідомити у відповідні органи. Це часто створює відчуття неповного контролю над подіями [57].

Іноді прямі спроби отримати необхідну інформацію перетворюються з короткого легкого завдання на тривале, часто жахливо марне завдання, що призводить до величезного стресу.

*Управління стресом*. Традиційним способом боротьби зі стресом є алкоголь, кава та різні наркотики. Однак вони мають побічні ефекти і чинять той чи інший згубний вплив на здоров’я. До основних недоліків використання алкоголю як антистресового засобу можна віднести:

– затримка природного процесу саморегуляції емоційних реакцій;

– формування залежності;

– зниження психічних функцій;

– створення інших проблем (наприклад, втрата соціального контролю).

Чи означає це, що в деяких ситуаціях алкоголь не може мати антистресового ефекту? Ні, але це не заміна іншої більш ефективної та довгострокової допомоги. Пити необхідно в помірних кількостях, навіть у стресових ситуаціях.

Найсильнішим та часто недооціненим інструментом для подолання стресу є свідомість людини. Важливо навчитися ефективно та вчасно нею керувати. З іншого боку, здатність керувати своєю свідомістю є засобом управління стресом.

*Під управлінням стресом ми розуміємо використання різноманітних стратегій, шляхів, форм, методів і прийомів, які допомагають запобігти негативному впливу стресорів або зменшити його до мінімуму*. Процес управління стресом може бути розглянутий в декількох аспектах:

Перед виникненням стресу, головний акцент робиться на профілактичних заходах для запобігання стресу.

Після виникнення стресової ситуації, основний акцент приділяється методам активного протидії стресу.

У найгостріших стресових ситуаціях використовуються першочергові методи самодопомоги.

*Запобігання стресам*. До стресів можна і потрібно готуватися заздалегідь, оскільки неможливо уникнути їх повністю. Але керування стресами досяжне для будь-якої людини, включаючи керівників. Основою профілактики стресів є такі ключові принципи.

По-перше, це розуміння важливості свого життя та активна реалізація в ньому.

У будь-якій життєвій ситуації завжди існує можливість вибору та дії. Складні ситуації є випробуванням нашої міцності – здолаємо ми їх чи ні? Якщо ми не зможемо впоратися з ситуацією, то чиясь страждання помножиться, окрім нас і наших близьких? Але якщо ми зуміємо протистояти, то хто в результаті стане переможцем? Навіть у найскладніших обставинах залишається простір для маневра, вибору та можливостей.

За Р. Кричевським, ключові принципи розумного підходу до життя можуть бути визначені таким чином:

*Завжди ставити перед собою життєві цілі, які відповідають нашим можливостям і завжди домагатися досягнення їх*. Це не означає відмову від наших амбіцій, включаючи ті, які супроводжуються певним ризиком. Проте важливо реалістично оцінювати наші цілі і вибирати ті, які трохи перевищують наші реальні можливості. Ця ідея подібна до того, що висловив Г. Сельє, який радив, що потрібно прагнути до найвищих цілей, доступних людині, і не втягуватися у боротьбу через дрібниці [61].

Цей принцип передбачає, що наші установки повинні бути гнучкими і змінюватися з часом. Керівник, який має більше різних гнучких цілей та широкий спектр найближчих і перспективних цілей (які можна назвати «галереєю цілей»), може легше заміняти їх одна на одну, особливо, коли зіштовхується з неуспіхом. Це також підкреслює його здатність ефективно керувати стресом.

*Мати здатність розрізняти основне від вторинного є важливим*. Цей принцип надихає нас зорієнтуватися на виявлення основної, визначальної лінії в нашому житті, уникаючи переслідування миттєвих і випадкових цілей. Однак часто саме в спробі досягти цих останніх люди пропускають дорогоцінні моменти свого життя. Американський психолог Реймонд Нібур зазначав, що важливо приймати те, що ми не можемо змінити, мужність змінювати те, що можна, і розуміння різниці між ними [9].

 Розуміти, як вплинути на події, означає бути об’єктивним у визначенні наших можливостей і реальної обстановки, в якій ми опинились. Недотримання цього принципу призводить не лише до надмірного витрати енергії, але й до стресу. Г. Сельє рекомендує, що незалежно від ситуації, з якою стикається людина, спочатку потрібно задуматися, чи варто взагалі втручатися [61].

*Вміти розглядати проблему з різних точок зору* – це прояв багатогранності у розумінні виникаючих труднощів, здатність розглядати їх з різних позицій і поглядів, і також вимагає гнучкого підходу до оцінки людей та подій. Французький філософ Мішель Монтень висловив своє спостереження, що людина страждає не настільки від того, що відбувається, скільки від того, як вона сприймає те, що відбувається [49]. Цей принцип наголошує необхідність об’єктивної оцінки стресорів, або, іншими словами, об’єктивно оцінювати те, що на початку може здатися критичним або катастрофічним.

Підготовка себе заздалегідь на випадок будь-яких неочікуваних обставин є проявом гнучкості та реалізму у ставленні до життя. Відкриваючи себе на можливість непередбачених змін, ми демонструємо готовність адаптуватися до різноманітних ситуацій, уникаємо надмірних ілюзій та можливо навіть готуємось до можливих негативних новин.

*Сприймати реальність такою, якою вона є фактично*, а не такою, якою ми уявляємо її. Це підкреслює важливість реалістичного підходу до оцінки подій навколо нас, що дозволяє мудро розглядати та вирішувати виникаючі проблеми, не уникати їх і не втікати в ілюзійну реальність.

*Старатися розуміти інших*. Адекватне розуміння інших людей, включаючи їхні мотиви та внутрішні переживання, сприяє прийняттю більш гнучких стратегій взаємодії, уникненню зайвих конфліктів та забезпеченню психологічного комфорту.

Вміння виживати позитивний досвід та уроки з усього, що відбувається. Будь-який набутий досвід, якщо його ретельно проаналізувати і винести необхідні висновки, може істотно розширити нашу здатність оцінювати людей і ситуації, сприяючи нашій кращій адаптації до життя.

*Жити наповнено кожного моменту нашого життя*. Незважаючи на труднощі, що зустрічаються на нашому шляху, ми повинні не просто існувати, але жити повними життями, докладаючи зусиль кожен день, кожну годину, кожну мить цього подарованого нам часу. Жити... Більше двох тисячоліть тому Марк Аврелій говорив, наше життя – це те, що ми думаємо про нього [46]. Цей вислів має актуальне значення і сьогодні.

Важливо не лише мудро будувати наше життя, але й активно творити нашу повсякденну реальність. Активні люди вирізняються тим, що події зазвичай не здивовують їх непередбачено. Їм притаманна:

*Антиципація подій*. Вони прогнозують, що ймовірно може трапитися в майбутньому, і вживають заходів, щоб попередити можливі негаразди, вигідно скористатися перспективними ситуаціями або вплинути на розвиток подій відповідно до своїх інтересів.

Зазвичай вони добре освідомлені і здатні знаходитися в потрібному місці у потрібний час. Іноді їх називають щасливчиками через їхню здатність передбачати і впливати на події завдяки активним та розумним діям.

*Рішучість*. Вони змушують себе діяти, коли інші вагаються. Важливо зауважити, що рішучість відрізняється від імпульсивності. Імпульсивні люди діють без попереднього розгляду можливих наслідків, навіть коли «небезпека» дуже близька.

*Мужність*. Необхідність швидко і рішуче діяти припускає свідомий ризик. Деякі готові взяти цей ризик на себе, в той час як інші ухиляються від нього (і це може призвести до ще більшого ризику в майбутньому).

*Добра стресостійкість*. Активні люди часто здатні діяти під час стресових ситуацій і залишаються спритними у вирішенні проблем, незважаючи на негоду. У той час як люди, які сильно вразливі до стресу, намагаються уникнути стресових ситуацій, відводячи їх або заперечуючи їх існування.

Проте, при активному творенні реальності свого життя, важливо пам’ятати про інших. Наша активність передбачає зміну нашої поведінки, але ці зміни можуть стати джерелом стресу для наших співробітників або оточуючих. Це може призвести до ситуації, коли зменшення стресу для керівника може призвести до збільшення стресу для інших.

* 1. **Визначення суті і змісту понять «емоційного стану», «негативного емоційного стану»**

У сучасному технологічно та інформаційно насиченому суспільстві все більшої актуальності набуває питання поширення психологічних знань про природу та роль емоцій, розвитку здатності особистості сприймати й регулювати емоційні стани. Виклики сьогодення вимагають, щоб як одна з основних компетенцій психологічно зрілої особистості її конструктивне переживання емоційних станів було однією з ключових умов профілактики розладів психічного та соматичного (тілесного) здоров’я. На жаль, у повсякденній свідомості здатність переживати емоції часто розглядається як явище, що заважає людині досягти успіху в жорстокому світі. Однак усвідомлені і повністю усвідомлені емоції більше сприяють розвитку особистості і розкриттю її можливостей, ніж переживання, які витісняються і виключаються зі свідомості

*Емоційний стан* **–** це психологічний стан людини, який відображає її почуття, настрій, емоції та внутрішній досвід у певний момент часу. Це внутрішня реакція на різні зовнішні та внутрішні стимули, яка може включати такі компоненти, як фізіологічні реакції, мислення, емоційні відчуття та вираз обличчя.

Емоційний стан дуже важливий для самореалізації людини, тому оцінювати та вивчати його необхідно всім без винятку, насамперед особам на керівних посадах, педагогам, які працюють під впливом емоційного стресу, наслідків вчинення помилок. рішень.

Емоції володіють людиною сильніше, ніж здається на перший погляд. Навіть без емоцій це емоція, точніше багатство, яке характеризується унікальністю людської поведінки. Емоційний стан – психологічний стан, який виникає протягом життя суб’єкта, визначає не тільки рівень інформаційно-енергетичного обміну, а й визначає напрям поведінки. Чому так важливо розпізнавати свій і чужий емоційний стан? Все просто: від цього залежить спрямованість думки, здатність мислити, поведінка, ступінь агресивності, мотивація, комунікабельність. Якщо ви не розумієте свого емоційного стану, ви не зможете на нього вплинути, навіть якщо воно стане деструктивним. Ви можете спробувати придушити його за допомогою зовнішніх засобів, таких як алкоголь, сигарети, покупки або їжа, але все це в кінцевому підсумку марно і може вплинути на ваше здоров’я та психологію. Це може призвести до конфліктів, якщо ви не вмієте розпізнавати емоційний стан свого співрозмовника.

*Зміст поняття «емоційного стану» включає такі аспекти:*

*Емоційні відчуття*: Емоційний стан включає в себе конкретні емоції, такі як радість, сум, страх, гнів, відраза тощо. Ці емоції можуть бути короткочасними та інтенсивними або тривалими та менш вираженими.

*Фізіологічні реакції*: Емоційний стан впливає на фізіологічні процеси в організмі, такі як пульс, артеріальний тиск, дихання, виділення гормонів і так далі. Наприклад, страх може призвести до прискорення серцевого ритму і підвищення артеріального тиску.

*Мислення та оцінка*: Емоційний стан впливає на спосіб мислення, сприйняття подій і ситуацій. Людина може більше уваги приділяти певним аспектам навколишнього світу в залежності від свого емоційного стану.

*Поведінка*: Емоційний стан може впливати на поведінку людини. Наприклад, емоційна реакція на стрес може призвести до певних дій або реакцій для зменшення внутрішнього напруження.

*Вираз обличчя та тіла*: Емоційний стан може проявлятися через вираз обличчя, жести, поставу та рухи тіла. Людина автоматично виражає свої емоції за допомогою невербальних сигналів.

Важливо розуміти, що емоційний стан є динамічним і може змінюватися в різні моменти часу під впливом різних факторів, таких як події, спілкування, зовнішні обставини та внутрішні становища. Емоційний стан грає важливу роль у загальному психічному та фізичному благополуччі людини і впливає на її спосіб взаємодії з оточуючим світом.

*Регуляція емоційних станів*

Трапляється, що наші емоції не завжди задовольняють, оскільки їх надлишок може порушити нашу діяльність, або їх зовнішній прояв може поставити нас у неприємну ситуацію [13; 20; 22; 32; 38; 56].

*Емоційну напругу можна зняти:*

1. Як зазначав І. П. Павлов, потрібно «нагнітати пристрасть в м’язи», для цього потрібно довго гуляти, займатися корисною фізичною працею тощо. Іноді це виділення відбувається природно для людини: у ситуації сильного хвилювання вона буде ходити з кутка в куток кімнати, переглядати речі, рвати речі тощо. У багатьох людей при збудженні виникають тики? (мимовільні скорочення м’язів обличчя), які також є рефлекторною формою рухового зняття емоційної напруги.
2. Пишіть листи та щоденники, в яких описуйте ситуації та причини емоційного стресу. Аркуш паперу може вмістити все, що ви вирішите на ньому написати. Не стримуйте себе і свої почуття, не намагайтеся підбирати слова. Будьте максимально відвертими. Коли ви закінчите писати, прочитайте це ще раз і вирішіть, що ви хочете з ним зробити: спалити, порвати, зберегти тощо.
3. Слухайте музику – це не обов’язково має бути заспокійлива або медитативна музика, це може бути будь-яка, що приносить вам радість.
4. Образ усміхненого обличчя під час негативного досвіду; контрольована посмішка може покращити настрій (згідно з теорією Джеймса Ланге).
5. Активізувати почуття гумору, так як сміх знижує тривожність;
6. Міорелаксація (розслаблення), елемент аутогенного тренування, рекомендований для зняття тривоги. Є багато варіантів відпочинку. Ви можете знайти «своє», просто набравши «relaxation» на YouTube і вибравши.

Дуже важлива роль емоцій, які, як кольори веселки, додають фарб внутрішньому світу людини. Без емоцій світ став би нудним і одноманітним. Емоції – це частина людини і частина її життя. Любов, радість і веселощі – це складники щастя. Проте, навіть такі емоції, як смуток, ненависть, горе і образа, є важливими для людини. Вони спонукають її до почуття жалю, визначеності, а також навчають досягати своїх цілей і переживати.

Кожна людина живе у своєму власному емоційному просторі. Деякі особи здатні розпізнавати широкий спектр почуттів, тоді як іншим це складніше. Є і ті, хто вміє контролювати інтенсивність вияву своїх емоцій, і інші, кому це важко дається.

Існує кілька причин, чому важливо розвивати навички самоконтролю:

Самоконтроль є ключем до виживання. У критичних ситуаціях здатність до самоконтролю допомагає уникнути паніки і приймати обдумані рішення.

Контроль над емоціями сприяє підтриманню здоров’я. Відомо, що депресія і стрес можуть призвести до різних захворювань. Хоча стресові ситуації в житті неможливо уникнути, самоконтроль допомагає зменшити їх негативні наслідки.

Самоконтроль сприяє уникненню проблем, які можна створити в результаті власних дій або слів. Багато негараздів, особливо в контексті міжособистих стосунків, виникають через неконтрольовані вчинки або неконтекстуальні слова, викликані емоціями. З іншого боку, також є проблемною ситуація, коли люди постійно стримують свої емоції і не висловлюють своїх незадоволень чи занепокоєнь. Вміння адекватно виражати свої почуття допомагає будувати здорові відносини та мирно вирішувати конфлікти [23].

Культура почуттів означає вміння контролювати свої емоції, регулювати інтенсивність їх вираження та адекватно виражати їх у процесі спілкування. Крім того, постійні та інтенсивні емоційні переживання можуть виснажувати нервову систему, погіршувати продуктивність роботи та спричиняти помилки або невдачі в діяльності, а також створювати труднощі в міжособистісних відносинах. Емоції можуть призводити до безрівневих реакцій та ірраціональних вчинків. У той же час, емоційні переживання можуть бути корисними вирішенні проблем або завдань, що виникають перед людиною. Мистецтво управління емоціями полягає в здатності направляти їх у необхідне русло та забезпечувати адекватну реакцію в складних ситуаціях.

* 1. **Професійний стрес керівника та форми, методи і способи його подолання, попередження синдрому «професійного вигорання»**

Стрес – це реакція психіки та емоційна відповідь особистості на різноманітні ситуації, незалежно від того, чи є вони фізичними, чи емоційними. Ця реакція є унікальною для кожної людини та базується на її відношенні до конкретної ситуації, а також на її думках та почуттях. Стрес – це психічний стан, який формується індивідом через його власні ментальні процеси. Він пов’язаний з навколишнім середовищем, але зовнішні фактори лише активують внутрішню, особисту реакцію.

Робота керівників вимагає постійного балансу між різними завданнями, які часом можуть бути суперечливими. Вони повинні враховувати інтереси організації, команди та індивідуальні потреби працівників. Умови, коли завжди не вистачає часу, призводять до високого психологічного навантаження на керівника. Якість та частота негативних наслідків стресу залежать від інтенсивності психоемоційного навантаження та готовності керівника подолати його. Накопичення негативних реакцій на стрес може веде до тривалих адаптаційних порушень.

Постійний стрес може підвищити ймовірність виникнення різних захворювань, які спричинені самим стресом, такі як хвороби серця, виразкова хвороба та невротичні стани. Крім того, цей тип стресу може мати соціально-економічні та соціально-психологічні наслідки, такі як втрата кадрів, неспроможність вчасно та повністю виконувати вказані завдання, відчуття незадоволення роботою та спотворення особистісних та характерологічних рис керівників.

Під час назначення на вищі керівні посади та включення працівників до резерву для майбутнього призначення на керівні посади, професійний психологічний відбір стає ключовим інструментом для запобігання професійному стресу керівників. Особливий акцент в цьому відборі слід зробити на оцінці особистісної зрілості та готовності майбутніх керівників до самореалізації в управлінській діяльності.

З метою створення середовища, яке сприяє попередженню негативних наслідків професійного стресу, необхідно вирішувати питання, пов’язані із професійними труднощами (складність завдань), організаційними аспектами (раціональний робочий графік), комунікацією (можливість впливу на важливі рішення в організації), креативним підходом (обмеження паперової роботи), фінансовими аспектами (справедлива оплата за аналогічну роботу у порівнянні з іншими організаціями), соціальними аспектами (дотримання законодавства про працю) та етичними нормами (забезпечення внутрішньої та зовнішньоорганізаційної чесності у мотивації службової діяльності).

Професійна деформація – це явище, коли людина, працюючи в певній професії або сфері, поступово змінює своє сприйняття і реакції на події та ситуації через тривалий вплив професійних обставин. Це може призвести до негативних наслідків для самопочуття та фізичного і психічного здоров’я особи.

*Основні ознаки професійної деформації включають:*

*Емоційне вигорання*: Це стан, коли людина відчуває виснаженість, безнадійність та втрату інтересу до своєї роботи. Це може бути наслідком постійного контакту з тяжкими або травматичними ситуаціями [48].

*Зниження емпатії*: Професійна деформація може призвести до зменшення спроможності сприймати емоції та потреби інших людей, що особливо важливо в професіях, пов’язаних з підтримкою та допомогою іншим.

*Цинізм та відчуженість*: Людина, яка стикається з численними випадками негативних подій або викликів, може стати цинічною та відчуженою, втративши віру в позитивні аспекти своєї професії.

*Фізичні проблеми*: Професійна деформація може призвести до фізичних проблем, таких як безсоння, головні болі, серцеві проблеми та інші.

*Соціальна відчуженість*: Особи, які досвідчують професійну деформацію, можуть відчувати відчуженість від своєї родини, друзів та соціального оточення через важкість спілкування або розуміння своїх переживань.

Для попередження професійної деформації важливо вживати заходи зі збереження фізичного та психічного здоров’я, включаючи відпочинок, релаксацію, психологічну підтримку та навчання зі стресу. Також важливо вести активний спосіб життя та прагнути підтримувати баланс між професійним та особистим життям.

*Симптомокомплекс*, що характеризує професійну деформацію особистості директора школи, охоплює:

а) підозрілість, відчуженість щодо навколишнього, наявність негативізму, необґрунтованої критичності, замкнутості, скептичності;

б) труднощі в інтерперсональних контактах, схильність до алкоголізації;

в) владність, деспотичність і, як один з крайніх варіантів, жорстокість і ворожість щодо інших;

г) формування різних психологічних захистів як відповідних реакцій на вплив дестабілізуючих факторів, зумовлених специфікою психологічної діяльності, підвищеними емоційними навантаженнями, зокрема існування «синдрому емоційного вигорання»;

ѓ) наявність потреби в самоствердженні.

В результаті «вигорання» людина втрачає психічну енергію, у неї розвивається психосоматична втома (виснаження), емоційне виснаження («вичерпування ресурсів»), з’являється невмотивоване занепокоєння, тривога, дратівливість, виникають вегетативні розлади, знижується самооцінка, втрачається усвідомлення сенсу власної професійної діяльності.

Існує тісний взаємозв’язок між професійним вигоранням і мотивацією діяльності. Вигорання може призводити до зниження професійної мотивації: напружена робота поступово перетворюється на беззмістовне заняття, з’являється апатія і навіть негативізм по відношенню до своїх обов’язків, які зводяться до мінімуму. До психічного вигорання більшою мірою схильні трудоголіки – ті, хто працює з високою самовіддачею, відповідальністю, установкою на постійний робочий процес.

Вигорання – це загальна назва наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійного стресу. Вигорання як процес починається з сильного і тривалого стресу на роботі стресу, яким важко управляти.

За теорією стресу, яку розробив Ганс Сельє, вигорання можна розглядати як третю стадію, яка передує тривалому і несистематичному рівню збудження, і є частиною стресового процесу [61].

Психологічне вигорання як наукова тема з’явилося в зарубіжній психології у 1970-х рр. і залишається предметом активного дослідження в контексті професійного стресу. В найзагальнішому вигляді воно визначається як тривала реакція на стрес, яка виникає через тривалі професійні стреси середньої інтенсивності. Тому психічне вигорання часто називають «професійним вигоранням», і воно має певний взаємозв’язок з тривалістю робочого стажу.

Найпопулярнішою є трьохкомпонентна модель вигорання, яку розробили американські вчені Крістіна Маслач та Сьюзен Джексон [13]. Ця модель включає в себе наступні аспекти:

*Емоційне виснаження*: Ця складова є основною частиною «професійного вигорання» і проявляється порушенням емоційного стану, виражається у відчутті апатії та виснаженості емоційними ресурсами [48; 59].

*Деперсоналізація*: Це означає спотворення відносин з оточуючими, проявляючись у підвищеному негативному ставленні, цинізмі або віддаленості до клієнтів, підлеглих та інших.

*Зниження власних досягнень*: Ця компонента може виявитися у тенденції негативно оцінювати власні кар’єрні досягнення або обмежувати свої можливості, що може призвести до зниження самооцінки та гідності.

Ця модель допомагає краще розуміти та аналізувати професійне вигорання, розглядаючи його з різних точок зору та компонентів. Отже, в психологічних дослідженнях, тривале емоційне напруження людини призводить до зниження її працездатності, що проявляється відчуттям постійної втоми, іноді сонливості. При цьому знижується здатність до концентрації, ускладнюється відволікання і запам’ятовування. У таких умовах людина працює механічно, без належної реакції на зовнішні впливи, без інтересу і тому можна сказати, що вона неналежним чином виконує свої професійні обов’язки. Як наслідок, все це призводить до підвищення невизначеності щодо вимог до фахівця професії, підвищення психологічної напруги та робочого стресу.

*Поради щодо керування емоціями та стресом:*

*Самоспостереження*: Будьте уважні до своїх емоційних реакцій та фізичних ознак стресу. Приділіть увагу своєму диханню, м’язовому напруженню та іншим фізичним ознакам. Це допоможе вам вчасно впізнати стрес і вжити необхідні заходи для зняття напруги.

*Створення режиму та балансу*: Дотримуйтеся регулярного розпорядку дня, який включає час для відпочинку, фізичної активності та занять, які приносять задоволення. Забезпечення балансу між роботою та особистим життям допоможе зменшити вплив стресу.

*Самозвітування та підтримка*: Знаходьте способи самозвітування, які вам підходять. Це може бути спілкування з довіреною особою, психологічна підтримка, медитація, йога або інші прийоми, що допомагають розслабитися і зосередитися.

*Ефективне планування та пріоритезація*: Організуйте свою роботу, ставте конкретні та реалістичні цілі, розподіляйте завдання за пріоритетом.
Збереження психофізичного здоров’я включає в себе широкий спектр стратегій, які можуть допомогти зменшити стрес, підвищити загальний самопочуття і підтримати здоровий баланс між фізичним та психічним станом. Ось декілька таких стратегій:

1. *Релаксація та медитація:* Вправи релаксації, дихальні техніки та медитація можуть допомогти заспокоїтися, знизити рівень стресу та поліпшити психофізичне самопочуття.
2. *Фізична активність:* Регулярні фізичні вправи сприяють вивільненню ендорфінів – гормонів радості і задоволення. Вони можуть знизити рівень стресу та підвищити загальний рівень енергії.
3. *Правильне харчування:* Збалансоване харчування з вітамінами, мінералами та поживними речовинами допомагає підтримувати фізичне здоров’я і сприяє збереженню психічного благополуччя.
4. *Відпочинок і сон:* Забезпечення достатнього відпочинку і якісного сну є важливими факторами для зменшення стресу і підтримання здоров’я.
5. *Соціальна підтримка:* Взаємодія з близькими друзями і родиною може бути важливою для підтримки психофізичного здоров’я.
6. *Розвиток навичок управління стресом:* Вивчення технік управління стресом, таких як планування часу, встановлення пріоритетів та розвиток навичок проблемного вирішення, може допомогти зменшити стресові ситуації.
7. *Хобі та захоплення:* Зайняття улюбленими хобі, які приносять задоволення, можуть відволікти від стресових думок і допомогти розслабитися.
8. *Глибокий сміх:* Сміх має позитивний вплив на організм, включаючи зниження рівня стресу і підвищення настрою.
9. *Межі і відмови:* Навчіться говорити «ні», коли ви відчуваєте перевантаження, і встановлюйте здорові межі у ваших зусиллях.
10. *Професійна підтримка:* У разі потреби звертайтеся до психотерапевта або консультанта для отримання професійної підтримки і порад [48].

При аналізі конкретних порад щодо подолання стресу, включаючи професійний стрес, важливо враховувати різні аспекти.

З чого слід розпочати? Психологічний стрес завжди має дві складові:

– Ситуація, яка викликає стрес.

– Сприйняття цієї ситуації людиною.

Достатньо виправити будь-який з цих компонентів, щоб призупинити дію причини стресу.

*Перше*: якщо це можливо, то краще позбутися ситуації, яка викликає стрес. Проте цей варіант не завжди доступний. У таких ситуаціях найкращим рішенням є зміна свого ставлення до проблеми. Реакція людини на певну подію обумовлена її думками, і це стосується і стресової реакції.

*Друге*: Організуйте свій робочий день ретельно, керуйте своїм часом та плануйте завдання, а також змінюйте свій підхід до виконання роботи. Діліть обов’язки та делегуйте відповідальність, щоб розширити коло людей, які вас підтримують. Якщо ви створите строгий графік роботи, кількість стресових ситуацій зменшиться. Важливо навчитися визначати пріоритети. Основне правило – працюйте лише під час робочих годин та на робочому місці. Після закінчення робочого дня ви вже не працівник закладу – ви стаєте чоловіком, жінкою, батьком, матір’ю і т. д., і це вимагає іншої поведінки та виконання інших обов’язків.

*Третє*: Підтримуйте активний спосіб життя. Ви, напевно, чули вислів, що «рух – це життя». Важливість активності полягає в тому, що вона допомагає організму створити захисний бар’єр проти стресу, покращуючи при цьому функціонування адаптаційних механізмів. Крім того, вона допомагає нам навчитися контролювати свою поведінку, реакції та стрес.

Ви, можливо, помітили, що після фізичних навантажень, таких як плавання або біг після важкого робочого дня, ваш стан змінюється, і ви почуваєте себе краще, спокійніше, впевненіше і головне – розслаблено.

*Четверте*: Не забувайте, що стрес викликає напругу в нашому тілі, і навчитися розслаблятися можна за допомогою технік релаксації та медитації. Існує багато різних методів релаксації та медитації, які допомагають керувати стресом і покращують як фізичний, так і психічний стан. Деякі з цих методів можна опановувати за допомогою інструктора, а інші можна вивчити самостійно. Можливості включають різноманітні релаксаційні та медитаційні техніки, починаючи від використання аудіозаписів та закінчуючи груповими заняттями зі стресостійкості, аутогенним тренуванням і релаксацією м’язів.

*П’яте*: Важливо говорити про свої потреби та проблеми, оскільки уникання розмов створює додаткову напругу. Інколи для подолання стресу достатньо просто висловити свої почуття. Крім того, можна вести щоденник або блог, якщо нема з ким поділитися. Головне – не приховувати свої емоції.

*Шосте*: Якщо ви відчуваєте, що не здатні самостійно впоратися зі стресом, або стикаєтесь з надзвичайно важким стресом, пам’ятайте, що існують ресурси для отримання допомоги. Розгляньте можливість консультування. Консультування з управління стресом надається професіоналами у галузі психічного здоров’я. Вони можуть навчити вас багатьом навичкам, таким як готовність до несподіваних ситуацій, пошук нових захоплень, виходження зі свого кабінету, регулярні перерви під час роботи, активний відпочинок у вихідні дні, вміння передбачити наближення стресових ситуацій та інше.

*Шляхи та методи подолання професійного вигорання як наслідку професійного стресу у викладачів ЗВО.*

Так як професійне вигорання є наслідком професійного стресу, то шляхи та методи подолання професійного вигорання спрямовані в першу чергу на боротьбу з професійним стресом. Отже, психологічна робота з усунення «професійного вигорання» включає три напрями:

*Перший напрям* повинен бути спрямований на зняття у співробітників стресових станів, які виникають у зв’язку із напруженою діяльністю, формування навичок саморегуляції, навчання технікам розслаблення і контролю власного фізичного і психічного стану, підвищення стресостійкості.

*Другий напрям* спрямований на розвиток навичок вербального і невербального спілкування, які необхідні для налагодження сприятливих взаємин із колегами а керівництвом.

*Третій напрям* – нівелювання негативного впливу низки професійних і особистісних чинників, які сприяють «вигоранню». Тут необхідна робота для розвитку у співробітників умінь розв’язувати конфліктні ситуації, знаходити конструктивні рішення, здатності досягати поставлених цілей і переглядати систему цінностей і мотивів, які перешкоджають професійному і особистісному вдосконаленню тощо [65, с. 288].

Виокремлюють *дві основні форми* спеціальних програм для профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання»:

* індивідуальні програми – для підтримки конкретної особистості, котра перебуває у групі ризику;
* групові програми – технології, які використовують на рівні організації (тренінги, професійні зустрічі тощо).

*Індивідуальні програми* можуть бути реалізовані спеціально підготовленими людьми чи працівниками організацій самостійно або ж за підтримки корпоративних психологів.

Діагностичні програми:

* когнітивна оцінка ситуації;
* самоаналіз (розпізнавання стресу, виявлення основних стрес-факторів);
* ведення «Щоденника стресових подій»;
* аналіз мотивації професійної діяльності.

Корекційно-розвивальні.

Стратегічні програми:

* визначення пріоритетів професійної діяльності та вміння управляти власним часом;
* визначення поточного рівня успішності та використання власних сильних сторін у подоланні синдрому професійного вигорання;
* розширення сфер своєї життєдіяльності;
* створення групи соціальної підтримки;
* забезпечення правильного харчування та комфортної ситуації роботи тощо.

*Групові програми* – технології, які використовують на рівні організації (тренінги, професійні зустрічі тощо). Їх можуть реалізовувати корпоративні психологи як для роботи з організацією загалом, так і з окремими її підрозділами.

Методи профілактики та подолання «професійного вигорання» у педагогів:

Людина є цілісною біоенерго-інформаційною системою, тому вплив на будь-яку з цих складових позначається і на інших. Умовно всі методи гармонізації психофізичного стану людини можна об’єднати в три групи: [50].

1. Фізіологічний рівень регуляції психофізичного стану (вплив на фізичне тіло).

2. Емоційно-вольова регуляція психофізичного стану (вплив на емоційний стан).

3. Ціннісно-смисловий рівень регуляції психофізичного стану (вплив на думки, зміна світогляду).

*Фізіологічний рівень регуляції* *психофізичного стану* (вплив на фізичне тіло) [53]:

* достатньо тривалий і якісний сон (важливо провітрювати приміщення перед сном, дотримуватися режиму сна: засипати і прокидатись в один і той самий час);
* збалансоване, насичене вітамінами і мінералами харчування (особливо протистресовими вважаються мінерал магній і вітамін Е, який міститься у кукурудзі, моркві, ожині, горіхах, зернах соняшника, сої (до речі, плитка темного шоколаду швидко покращить ваш настрій);
* достатнє фізичне навантаження, заняття спортом, ранкова гімнастика, танці (танцювальні рухи під ритмічну музику сприяють звільненню від негативних емоцій, так само, як і будь-яка хатня робота);
* фітотерапія, гомеопатія (сприяє заспокоєнню чай з м’яти, настоянка з кореню валеріани; підвищує життєвий тонус настоянка елеутерококу, женьшеню, родіоли рожевої);
* масаж (допоможе як класичний масаж, так і масаж біологічно активних точок на руках і ногах людини; корисно просто походити босоніж по землі, або по насипаним у коробку камінчикам);
* терапія кольором (зелений та синій колір допомагають заспокоїтись, червоний та жовтий надають енергію і бадьорість);
* ароматерапія (запахи апельсину, бергамоту діють на нервову систему збуджуючи, з’являється відчуття приливу сил; запахи лаванди, анісу, шавлії діють заспокійливо, допомагають зняти нервове напруження);
* терапія мінералами;
* дихальні вправи (заспокійливе з подовженим видихом дихання зменшує надлишкове збудження і нервове напруження; мобілізуюче дихання з збільшеним вдихом допомагає подолати в’ялість, сонливість);
* лазня і водні процедури (контрастний душ перед сном допоможе зняти втому дня, а зранку додасть бадьорості; взагалі, вода чудово змиває будь-який негатив)**.**

*Емоційно-вольова регуляція психофізичного стану* (вплив на емоційний стан):

* гумор (сміх позитивно впливає на імунну систему, активізуючи Т-лімфоцити крові; у відповідь на вашу усмішку організм продукуватиме бажані гормони радості; гумор чудово «перезаряджає» негатив);
* музика (найкраще сприяє гармонізації психопрофесійного стану прослуховування класичної музики, хоча у малих дозах рок теж буває корисним, він допомагає вивільнитись від негативних емоцій);
* спілкування з сім’єю, друзями заняття улюбленою справою , хобі (комп’ютер, книжки, фільми, в’язання, садівництво, рибальство, туризм);
* спілкування з природою (природа завжди дає людині відчуття приливу сил, відновлення енергії) – спілкування з тваринами;
* медитації, візуалізації (існують цілеспрямовані, задані на певну тему візуалізації – уявно побувати у квітучому саду, відвідати улюблений куточок природи і т.д.);
* аутотренінги (самонавіювання, емоційне напруження безпосередньо пов’язане з напруженням м’язів – у стані стресу організм входить у стан «бойової готовності» до активних дій; знімаючи напруження певної групи м’язів, можна впливати на негативні емоції, позбавитись від них).

***Ціннісно-смисловий рівень регуляції психофізичного стану* (вплив на думки, зміна світогляду)**.

Образа, злість, невдоволення, критика себе та інших – все це найшкідливіші для нашого організму емоції. Наш мозок викидає гормони стресу на будь-які подразники, що загрожують нашому спокою. При цьому йому зовсім байдуже, реальні вони чи вигадані. Тому і на надуману проблему організм відреагує, як на справжню. Важливо навчитись контролювати свої думки і емоції. Відомий дослідник стресу Г.Сельє зазначав, що **має значення не те, що з вами відбувається, а те, як ви це сприймаєте** [61]**.**

Професійна допомога при «професійному вигоранні» включає прийом лікувальних препаратів і різні види психотерапії. Однак, керівнику в більшості випадків потрібна не медична, а соціально-психологічна допомога з вироблення необхідних якостей і навичок, спрямованих на збереження та поповнення емоційних резервів в організмі.

Таким чином, вкрай важливим для керівника є усвідомлення сутності феномену професійного стресу як чинника професійного вигорання для здійснення профілактики, ранньої самодіагностики та самокорекції даного негативного психологічного явища.

Отже, для уникнення стресу важливо дотримуватися основних рекомендацій і, при необхідності, створювати власні передумови для їх виконання. Крім того, важливо навчати майбутніх керівників методам профілактики стресових станів та сприяти розвитку культури саморегуляції і релаксації. Це допоможе зменшити рівень стресу до мінімуму.

**ВИСНОВКИ**

1. Висновки щодо стресів та керування негативними емоційними станами у роботі керівника закладу освіти можна сформулювати таким чином: стреси є неодмінною частиною роботи керівника закладу освіти; робота в освітній галузі, особливо на рівні керівництва, пов’язана з численними викликами і відповідальністю; керівники закладів загальної середньої освіти повинні бути готові до стресових ситуацій, які можуть виникати в процесі управління.

2. Свідоме керування стресами важливо для ефективності управлінської діяльності керівника та його здоров’я. Для успішного керівництва школою важливо розвивати навички управління стресом, такі як планування, пріоритезація завдань, встановлення границь між роботою і особистим життям, а також використання методів релаксації та психологічної підтримки.

3. Підтримка та комунікація грають важливу роль. Керівники закладів освіти повинні знаходити способи спілкування зі своїм персоналом, батьками та учнями. Відкрита комунікація та підтримка можуть допомогти уникнути конфліктів та зменшити стрес.

4. Навчання та саморозвиток важливі для успішного керівництва. Керівники шкіл повинні постійно навчатися та розвиватися, включаючи вдосконалення своїх лідерських навичок та засвоєння методів управління стресом [57].

5. Збалансований підхід між професійним і особистим життям є важливим. Керівники повинні ставити себе на перше місце та прагнути підтримувати баланс між роботою та власним здоров’ям та особистими інтересами. Загалом, керівники закладів освіти повинні розуміти, що стреси в їхній роботі не можна уникнути повністю, але їх можна керувати та використовувати як інструмент для особистого та професійного розвитку. Засоби управління стресом та підтримка сприяють покращенню ефективності та збереженню фізичного та психічного здоров’я керівника закладу освіти**.**

6. Проаналізовано поняття професійного стресу керівника закладу освіти. З’ясовано, що постійні негативні емоційні стани сприяють формуванню фізіологічних, психологічних та інформаційних стресів, які трансформуються у професійні стреси. Часті професійні стреси керівника закладу освіти впливають на проходження синдрому «професійного вигорання» і зумовлюють його регресивний розвиток керівництва та професійну деформацію. Для запобігання професійних стресів та синдрому «професійного вигорання» запропоновано шляхи, форми, методи і способи їх подолання та попередження.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Актуальні питання психологічної підготовки в системі вищої школи : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., (Одеса, 29 квіт. 2005 р.). Одеса : ПДПУ ім. К. Д. Ушинського, 2005. 188 с.

2. Аландаренко Ю. Психологічна безпека вчителю // *Психолог*, 2007. № 4. С.17.

3.Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. Основи теорії та практики управління. Львів : Світ, 1995. 294 с.

4. Бакаленко О.А. Психологія управління: навч. посіб. Х.: ХНУРЕ, 2020. 120 с.

5. Бондаренко І. І. Психологічні умови ефективної професійної адаптації психологів-початківців: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.01. К., 2004. 211 с.

6. Ващенко Л. М. Система управління інноваційними процесами в загальній середній освіті регіону : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.01. К., 2006. 455 с.

7. Вища освіта в Україні : навч. посіб. / за ред. В.Г. Кременя,
С.М. Ніколаєнка. К. : Знання, 2005. 327 с.

8. Вірна Ж. П. Мотиваційно-смислова регуляція в професіоналізації психолога : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.01. Луцьк, 2004. 437 с.

9. Гаврисюк О.Я. Моральна філософія й аморальне суспільство у філософії Рейнгольда Нібура // Тези Міжнародної наукової конференції «Духовність. Культура. Людина» (Львів, 15-16 квіт. 2010 р.). Львів: Львівський НУ ім. І. Франка, 2010. 174 с. – Електронний ресурс. Режим доступу: <http://lnu.edu.ua> /faculty/Phil/tezy\_dkl\_2010.pdf.

10. Галус О.М. Лідерство як феномен кар’єрного розвитку менеджера освіти: тези XI Міжнар. наук.-практ. конф. «Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи» (Хмельницький, 25-26 листоп. 2021 р.) /ред. кол.: Н.Г.Ничкало, М.Є.Скиба, В.О.Радкевич [та ін.[. Хмельницький: ХНУ, 2021. 268 с. С. 203-204.

11. Галус О.М. Харизматичне лідерство менеджера освіти: збірник матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. «Управління та інновації в освіті: досвід, проблеми та перспективи» (Одеса, 28-29 жовтня 2021 р.). Одеса: Видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2021. 134 с. С. 73-76.

12. Грибенюк Г. С. Мотиви в структурі саморегуляції суб’єкта // *Педагогіка і психологія*. 2005. № 2 (47). С. 98–105.

13. Грись А.М., Мажиріна Н.Ф. Особливості профілактики емоційного вигорання психологів засобами символдрами // *Актуальні проблеми психології.* К. Т. IX. Вип. 10.

14. Гура О. І. Педагогіка вищої школи : вступ до спеціальності : навч. посіб. К. : Центр навчальної літератури, 2005. 224 с.

15. Даниленко Л. І. Теоретико-методичні засади управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.01. К., 2005. 478 с.

16. Євтушенко О.Н., Ємельянов В.М., Андріяш В.І., Лушагіна Т.В. Психологія управління: навч. підруч. Миколаїв, 2019. 292 с.

17. Єльникова Г. В. Наукові основи адаптивного управління закладами та установами загальної середньої освіти : дис. … доктора пед. наук : 13.00.01. К., 2005. – 399 с.

18. Єременко Л.В., Ісакова О.І. Психологія управління: посіб. для самостійної роботи студентів. Мелітополь: ФО-П Однорог Т.В., 2020. 79 с.

19. Забродська Л. М. Інформаційні технології навчання та управління. Луганськ : Шлях, 2001. 86 с.

20. Емоційне вигорання /Упоряд. В. Дудяк. К. : Главник, 2007. С. 126.

21. Життєві кризи особистості: наук.-метод. посіб.: у 2 ч. / ред. рада: В. М. Доній (голова), Г. М. Несен (заст. голови), Л. В. Сохань, I. Г. Єрмаков (керівники авторського колективу) та ін. К. : І3МН, 1998. Ч. 1: Психологія життєвих криз особистості. 360 с.

22. Зайчикова Т.В. Попередження «професійного вигорання» як аспект гуманізації відносин у педагогічних колективах закладів середньої освіти // Наукові праці МАУП. Редкол.: М.Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. К.: МАУП, 2003. Вип. 11: Суспільство у XXI столітті: психологічні проблеми гармонізацї, гуманізації, демократизації. С. 90-93.

23. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія. К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 380 с.

24. Калініна Л.  М.  Технологія інформаційного управління закладом освіти  : наук.-метод. посіб. Харків: Видавнича група «Основа», 2005. 159 с.

25. Калініна Л.  М.  Професіограма українського директора школи // *Директор школи*. Січень, 2001. 3(147). С. 1, 13-15.

26. Калініна Л. М. Сутність феномену управління // *Директор школи*: *Україна*. 2000. № 2. С. 26 — 33.

27. Калініна Л. М. Сучасні функції керівника школи // Матеріали ІІ всеукр. наук-практ. конф. «Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи».  Суми: «Мрія-12 ЛТД», 1998. С. 111-113.

28. Калініна Л. М. Теоретичні підходи до управління навчальним закладом // *Директор школи*. 2004. № 10. С. 12-14.

29. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. [для студ. вищих навч. закл.]. К. : Либідь, 2004. 423 с.

30. Карамушка Л.М. Психологія управління: навч. посіб. К.: Міленіум, 2003. 344 с.

31. Кириленко Т.С. Психологія: емоційна сфера особистості. К.: Либідь, 2007. 256 с.

32. Кириленко О.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу «людина – людина»: дис. канд. психол., наук. К., 2006.

33. Кісіль З.Р., Угрин О.Г. Психологія управління: навч.-метод. посіб. Львів: ЛьвДУВС, 2018. 508 с.

34. Коваль С.Б. Психологічні чинники розвивальної комунікативної ситуації у вищих закладах освіти : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Івано-Франківськ, 2001. 205 с.

35. Козлова О.Г., Козлов Д.О., Галус О.М. До питання пошуку ефективних методів навчання студентів у процесі магістерської підготовки: збірник тез доповідей [Електронний ресурс] I Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. «Cучасні тенденції навчання студентів іноземних мов у мультикультурному академічному середовищі». Суми: ФОП Цьома С.П., 2021. 144 с. С.124-126.

36. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : моногр. К. : МАУП, 2000. 286 с.

37. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент : навч. посіб. К. : КНЕУ, 2003. 502 с.

38. Куфлієвський А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: автореферат дис. канд. психол. наук. Харків, 2006. 22 с.

**40. Липовська Н.А., Письменний І.В.** Психологія управління: навч. посіб. Дніпро: ГРАНІ, 2019. 198 с.

41. Литвинова Л. В. Психологічні механізми подолання дезадаптаційних переживань студентів-першокурсників : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07. – К., 2004. 180 с.

42. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: навч. посіб. К.: ТОВ «УВПК ЕксОб», 2000. 511 с.

43. Максименко С.Д. Теорія вищої нервової діяльності І. П. Павлова // Проблеми сучасної психології. К., 2017. № 38 (<https://journals.uran.ua> /index.php/2227-6246/article/view/156740)

44. Максимець С.М. Вплив емпатійності на соціально-психологічну адаптацію майбутніх учителів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Одеса. 2000. 163 с.

45. Марковець О.Л. Психологічні особливості професійного стресу та попередження його виникнення у майбутніх учителів: автореф. дис. канд. психол. наук. К., 2005. С. 18.

46. Марк Аврелій. Наодинці з собою. Роздуми / пер. з грецької: [Ростислав Паранько](https://uk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%B0%D0%B2_%D0%9F%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%8C%D0%BA%D0%BE&action=edit&redlink=1). Львів: Літопис, 2007. 212 с.

47. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті : секрети успішного управління. Харків : Видав. група «Основа», 2005. Вип. 11 (35). 176 с.

48. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах : навч.-метод. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с.

49. Мішель Монтень. Проби: вибране ; пер. з фр. та примітки А.О. Перепаді; післямова В.Л. Скуратівського; худож.-оформлювач Б. П. Бублик. Харків : Фоліо, 2012. 443 с.

50. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління : навч. посіб. К. : Академвидав, 2003. 567 с.

51. Постоян Т.Г. Психологія управління: навч. посіб. Одеса: Університет Ушинського, 2020. 195 с.

52. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації: навч. посіб. [2-ге вид., перероб. і доп.]. Вінниця, 2016. 150 с.

53. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров’я / навч. посіб. /М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, А.Ф. Косенко, Т.I. Кочергіна; [заг. ред. М.С. Корольчука]. К.: Фірма «ІНКОС», 2002. 272 с.

54. Психологія управління: навч. посіб. /Р.А.Калениченко, О.Г.Льовкіна, Г.Ю.Мустафаєв та ін.; за заг. ред. Р.А.Калениченка, О.Г.Льовкіної; Університет державної фіскальної служби України. Ірпінь, 2019. 256 с.

55. Психологія управлінської діяльності лідера: навч. посіб. /Романовський О.Г., Пономарьов О.С., Гура Т.В., Книш А.Є., Бондаренко В.В. Харків, 2017. 100 с.

56. Психологія стресу: підруч. Львів: Львів. держ. ун-т внутрішніх справ, 2015. 324 с.

 57. Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів; за заг. Ред. І. Ібрагімової. К.: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с.

58. Свидрук І.І., Миронов Ю.Б. Психологія управління та конфліктологія: підруч. Львів: Вид-во ЛТЕУ, 2017. 320 с.

59. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар’єра освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / [за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової]. 2-е вид., перероб. та допов. К.: Міленіум, 2006. 368 с.

60. Сухомлинський В. О. Вибрані твори : в 5 т. / Василь Олександрович Сухомлинський. К. : Рад. шк., 1977. Т. 3. Серце віддаю дітям. Народження громадянина. Листи до сина. 670 с.

61. Теорія стресу та філософські погляди Ганса Сельє: значення для сучасної медицини (https://health-ua.com/article/71356-teorya-stresu-taflosofsk-poglyadigansasel-znachennya-dlya-suchasno-meditcin)

62. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипл. освіти / [за наук. ред. Л.М. Карамушки]. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

63. Титаренко Т.М. Кризове психологічне консультування. К.: Главник, 2004. 96 с.

64. [Токарева Н.М. Психологія управління освітнім процесом у сучасному суспільстві: підруч. [для магістрантів закладів вищої освіти](https://drive.google.com/file/d/1bzb4A3iHRwm_iRuZPKiPGrAEHjlPEzPR/view?usp=sharing) [педагогічного профілю]. Ч. І. Кривий Ріг: ТОВ НВП «Інтерсервіс», 2020. 607 с.](https://drive.google.com/file/d/1bzb4A3iHRwm_iRuZPKiPGrAEHjlPEzPR/view?usp=sharing)

65. Ходаківська О.М. Професійний стрес як чинник «вигорання» фахівців у системі «людина – людина»: навч. посіб. Хмельницький: ХІСТ Університету «Україна», 2010. 339 с.

66. Ходаківський Є.І., Богоявленська Ю.В., Грабар Т.П. Психологія управління: підруч. [6-е вид. перероб та доп.]. К.: Центр учбової літератури, 2021. 684 с.

67. Хриков Є.М. Управління навчальним закладом : навч. посіб. К. : Знання, 2006. 365 с.

68. Чепіга Л.П., Шевченко Л.О. Психологія управління: навч.-метод. посіб. для самостійної роботи студентів. Х: ВЗГ ХНУВС, 2020. 192 c.

69. Шоробура І.М., Долинська О.О., Долинський Є.В. Менеджмент вищої освіти: навч. посіб. Хмельницький: ПП Заколодний М.І., 2015. 259 с.

70. Шоробура І.М. Тренінги з освітнього менеджменту: навч. посіб. Хмельницький: ФОП Мельник А.А., 2018. 242 с.

**ДОДАТКИ**

**Додаток А**

**Психодіагностика рівня «емоційного вигорання» (за Н. Бойко)**

 «Емоційне вигорання» – це механізм психологічного захисту, вироблений особистістю, який має форму повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на окремі психотравмуючі впливи. «Емоційне вигорання» є надбаним стереотипом емоційної, частіше професійної, поведінки. «Вигорання» с частково функціональним стереотипом, оскільки дає змогу людині дозувати та економно витрачати енергетичні ресурси. Водночас можуть виникнути його дисфункційні наслідки, коли «вигорання» спричиняє негативний вплив на професійну діяльність та стосунки з партнерами.

Інструкція. Якщо ви професіонал у будь-якій галузі спілкування з людьми, то для вашої діяльності важливо, в якій мірі у вас сформований психологічний захист у формі «емоційного вигорання».

Читайте твердження та відповідайте «так» або «ні». Там, де у формулюваннях опитувальника йдеться про «партнерів», маються на увазі суб’єкти вашої професійної діяльності клієнти, учні та інші люди, із якими ви щоденно працюєте**.**

1. Організаційні недоліки на роботі постіймо примушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився(лася) у виборі професії або профілю діяльності.
	1. Мене непокоїть те, що я став(ла) гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
	2. Теплота взаємодії з партнерами залежить від мого настрою.
	3. Від мене як від професіонала мало залежить добробут партнерів.
		1. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (2-3 години) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною піхто не спілкувався.
		2. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся якомога швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
		3. Мені здається, що емоційно я не можу надати партне­рам те, чого вимагає професійний обов’язок.
		4. Моя робота не дає виражатися моїм емоціям.
		5. Я відверто втомився (лася) від людських проблем, із якими доводиться мати справу на роботі.
		6. Буває, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
		7. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
		8. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
		9. Я б змінив(ла) місце роботи, якби була така можливість.
		10. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнерові професійну підтримку, допомогу.
		11. Мені завжди вдається запобігти впливові поганого настрою та ділові контакти.
		12. Мене дуже засмучує, якщо щось негаразд у стосунках із діловим партнером.
		13. Я настільки втомлююсь на роботі, що вдома намагаюсь спілкуватися якомога менше.
		14. Через брак часу, втомленість або напруження, часто приділяю партнерові менше уваги, ніж належить.
		15. Інколи звичайні ситуації спілкування па роботі викликають у мене роздратування.
		16. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
		17. Спілкування з партнерами спонукає мене триматися осторонь від людей.
		18. Коли згадую деяких колег по роботі чи партнерів, у мене псується настрій.
		19. Конфлікти чи розбіжність поглядів із колегами забирають багато сил і емоцій.
		20. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
		21. Обставини на роботі здаються мені дуже складними.
		22. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось повинно статися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як належить, чи не скоротять мене тощо.
		23. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюсь обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому уваги.
		24. На роботі під час спілкування я дотримуюся принципу: «Не роби людям добра, не отримаєш лиха».
		25. Я охоче вдома розповідаю про свою роботу.
4. Бувають дні, коли мій емоційний стан негативно впливає на результати роботи (менше виконую, знижується якість, трапляються конфлікт и).
5. Інколи я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
6. Я дуже переживаю за свою роботу.
7. Партнерам по роботі віддаєш уваги та турботи більше, ніж отримуєш.
8. Коли думаю про роботу, мені стає не по собі: починає колоти в ділянці серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
9. У мене добрі стосунки з керівником.
10. Я часто радію, коли бачу, що моя робота йде на користь людям.
11. Останнім часом мене переслідують невдачі у роботі.
12. Деякі сторони моєї роботи викликають глибоке розчарування.
13. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.
14. Я розрізняю ділових партнерів (суб'єктів діяльності) гірше, ні звичайно.
15. Стомленість від роботи призводить до того, що я прагну скоротити спілкування з друзями та знайомими.
16. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера, окрім того, що стосується справи.
17. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, у гарному настрої.
18. Я інколи ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без натхнення, запалу, ентузіазму.
19. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
20. Після спілкування з неприємними партнерами, у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
21. На роботі я маю постійні фізичні або психологічні перевантаження.
22. Успіхи в роботі наповнюють мене натхненням.
23. Ситуація на роботі, у якій я опинився(лася), здається безвихідною.
24. Я втратив(ла) спокій через роботу.
25. Упродовж останнього року була скарга (скарги) на мою адресу з боку партнера (партнерів).
26. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що я не сприймаю близько до серця те, що відбувається з партнерами.
27. Я часто приношу з роботи додому негативні емоції.
28. Я часто працюю понад силу.
29. Раніше я був(ла) більш чуйним(ою) і уважним(ою) до партнерів, ніж тепер.
30. У роботі з людьми керуюся принципом: не витрачай нерви, бережи здоров’я.
31. Інколи я йду на роботу з важким відчуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.
32. Після напруженого робочого дня я почуваюся трохи недобре.
33. Контингент партнерів, із яким я працюю, дуже важкий.
34. Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
35. Якби мені поталанило з роботою, я був(ла) би(б) щасливішим(ою).
36. Я у відчаї через те, що на роботі у мене серйозні про­блеми.
37. Інколи я поводжуся зі своїми партнерами гак, як не хотів(ла) би(б), щоб поводилися зі мною.
38. Я засуджую партнерів, які розраховують на пільги, поблажливість, увагу.
39. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил роби­ти хатні справи.
40. Я постійно підганяю час: скоріше б робочий день закінчився.
41. Стан, прохання, потреби партнерів мене щиро турбують.
42. Працюючи з людьми, я ніби ставлю скрап, який захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
43. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
44. Щоб відновити сили, часто вживаю ліки.
45. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
46. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
47. Моя кар'єра склалася вдало.
48. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.
49. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів(ла) би бачити і чути.
50. Я схвалюю колег, які присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
51. Моя втомленість на роботі мало впливає або зовсім не впливає на спілкування з домашніми та друзями.
52. Якщо випадає нагода, я приділяю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
53. Мене часто підводять нерви у спілкуванні з людьми на роботі.
54. До всього, що відбувається па роботі, я втратив(ла) цікавість.
55. Робота з людьми спричинила поганий вплив на мене, як на професіонала, зробила злим(ою), нервовим(ою), беземоційпим(ою).
56. Робота з людьми підриває моє здоров'я.

**Результати.** Обробка даних виконується за таблицею: «+» – відповідь «так»; «-» – відповідь «ні»; цифра після знаку – номер питання; цифра у дужках – кількість балів, які слід зара­хувати за це питання, якщо ваша відповідь збіглася зі знаком.

Максимальну оцінку (10 балів) отримує ознака, що є найбільш показовою для симптому.

Для обробки результатів слід: визначити суму балів окремо для кожного із 12 симптомів вигорання; підрахувати суму показників симптомів для кожної з трьох фаз «вигорання» (які є і фазами формування стресу); знайти підсумковий показних синдрому «емоційного вигорання» – загальна сума балів.

Ця методика дає докладну картину «емоційного вигорання». Насамперед слід звернути увагу на окремі симптоми. Показник вираженості кожного з них знаходиться у межах від 0 до 30 балів: 9 і менше – симптом не сформувався*;* 10-15 балів – симптом формується; 16 і більше– симптом сформувався.

Симптоми з показниками 20 і більше балів належать до домінуючих у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання». Таким чином, виявляються провідні симптоми «вигорання» Важливо визначити, до якої фази формування стресу належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше.

*1. Фаза напруження.*

Суб'єктивне переживання психотравмуючих обставин: «...моя робота пов'язана з постійними перевантаженнями...».

Незадоволення собою: «...мої зусилля недостатні для якісного виконання моїх обов’язків...».

Суб’єктивне переживання надмірного тиску: «...вимоги до мене «з усіх боків» непосильні для мене», «...всім від мене щось потрібно...».

Відчуття тривоги: «...я відчуваю, що те, що я зобов’язаний зробити, я зробити не зможу», «...мене підведуть...».

*2. Фаза резистенції.*

Неадекватне вибіркове емоційне реагування: «...якщо партнер мені неприємний, я намагаюсь обмежити в часі спілкування з ним...».

Емоційно-моральна дезорієнтація: «...від мене, як від професіонала, мало що залежить...».

Розширення сфери економії емоцій: «... я настільки змучуюсь па роботі, що мені не хочеться ні з ким спілкуватись...».

Редукція професійних обов'язків: «...я намагаюсь, по можливості, уникнути виконання своїх професійних обов’язків, використовуючи будь-який привід, щоб уникнути контакту...».

*3. Фаза виснаження.*

Суб’єктивне відчуття емоційного дефіциту: «...я розумію, що в окремих випадках необхідно проявити емоційну чуйність до партнера, однак, не можу...».

Емоційна віддаленість: «...до всього, що відбувається на роботі і вдома, я втратив справжній інтерес...».

Особистісна віддаленість (деперсоналізація): «...моя нервова робота зіпсувала мій характер, озлобила, зробила черствим, цинічним...».

Психосоматичні та психовегетативні порушення: «... останнім часом я живу лише на ліках, в мене зіпсувався апетит, я погано сплю – така моя робота...».

Подальша дія – усвідомлення показників фаз розвитку стресу: «напруження», «резистенція» і «виснаження». У кожній з них можлива оцінка від 0 до 120 балів. Але неправомірно співставляти бали, отримані для фаз, оскільки це не свідчить про їх відносну роль або внесок до синдрому. Явища, які в них вимірюються, є суттєво різними – реакція на зовнішні та внутрішні чинники, прийоми психологічного захисту, етап нервової системи. За кількісними показниками правомірно говорити лише про те, яка фаза сформувалась і якою мірою: 36 і менше балів – фаза не сформувалась; 37-60 балів – фаза у стадії формування; 61 і більше балів – фаза сформувалась.

На основі розгляду смислового змісту та кількісних пока­зників, обчислених для різних фаз формування синдрому «вигорання», можна дати досить докладну характеристику особистості й намітити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції. Розглядаються такі запитання:

які симптоми домінують;

якими симптомами супроводжується «виснаження»;

чи можна пояснити «виснаження» (якщо воно виявлено)

чинниками професійної діяльності, що увійшли до симптоматики «вигорання», або суб'єктивними чинниками;

який симптом (симптоми) найбільше обтяжує(ють) емоційний стан особистості;

у яких напрямах слід впливати на виробничі обставини, щоб знизити нервове напруження;

які ознаки та аспекти поведінки особистості підлягають корекції, щоб емоційне «вигорання» не завдало шкоди їй, професійній діяльності та партнерам.

|  |
| --- |
|  «Напруження» |
| 1. Переживання психотравмуючнх обставин  | + 1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5),-73(5)  |
| 2. Незадоволеність собою  | - 2(3), +14(2),+26(2),-38(10), -50(5), +62(5) +74(3)  |
| 3. «Загнаність у клітку» | +3(10),+15(5),+27(2),+39(2),+51(5),+63(1),-75(5)  |
| 4. Тривога і депресія | +4(2). +16(3), +28(5), +40(5), +52( 10), +64(2), +76(3) |
| Разом по фазі «Напруження» |
| «Резистенція» |
| 1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування | +5(5),-17(3)+29(10), +41(2), +53(2), +65(3),+77(5) |
| 2.Емоційно-моральна дезорієнтація | +6(10),-18(3),+30(3),+42(5),+54(2), +66(2), -8(5) |
| 3. Розширення галузі економії емоцій | +7(2).+19(10), -31(2), 43(5),+55(3). +67(3), -79(5) |
| 4. Редукція професійних обов'язків | +8(5). +20(5). +32(2), - 44(2), +56(3). +68(3), +80(10) |
| Разом по фазі «Резистенція» |
| «Виснаження» |
| 1. Емоційний дефіцит | +9(3), +21(2), +33(5). -45(5), +57(3), - 69(10), +81(2) |
| 2. Емоційна віддаленість | +(2),+22(3),-34(2),+46(3),+58(5),+70(5),+82(10) |
| 3. Особистісна віддаленість (деперсоналізація) | + 11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)  |
| 4. Психосоматичні та психовегетативні порушення | + 12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10),+84(5)  |
| Разом по фазі «Виснаження» |
| Підсумковий показник |

**Додаток б**

**Тест «Оцінка рівня соціально - психологічного клімату в колективі школи»**

Використовуючи схему, необхідно прочитати вислови зліва, потім –справа, а потім відмітити ту оцінку, яка найбільше відповідає запиту.

3 - якість, що зазначена зліва, проявляється в колективі завжди;

2 - якість проявляється у більшості випадків;

1 - якість проявляється досить часто;

0 - ні ця, ні протилежна якість не проявляються досить чітко або в рівній мірі;

-1 - часто проявляється якість, розташована справа;

-2 - проявляється у більшості випадків;

-3 проявляється завжди.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показник якості спілкування** | **Оцінка** | **Показник якості спілкування** |
| Переважає бадьорий, життєрадісний настрій | (3, 2, 1, 0, -1, -2, -3) | Переважає пригнічений настрій |
| Доброзичливі стосунки, взаємні симпатії | (3, 2, 1, 0, -1, -2, -3) | Конфліктність стосунків, антипатії |
| У стосунках між угрупуваннями усередині колективу існує взаємне порозуміння | (3, 2, 1, 0, -1, -2, -3) | Угрупування конфліктують між собою |
| Членам колективу подобається разом спілкуватися, приймати участь у спільній діяльності | (3, 2, 1, 0, -1, -2, -3) | При спробі більш тісного контакту, виражають негативне ставлення до спільної діяльності |
| Успіхи та негаразди товаришів викликають співчуття, щиру участь усіх членів колективу | (3, 2, 1, 0, -1, -2, -3) | Успіхи та негаразди інших або залишають байдужими, або викликають заздрість |
| Із повагою ставляться до точки зору один одного, терпимі щодо думок іншого | (3, 2, 1, 0, -1, -2, -3) | Кожний уважає власну точку зору визначальною, головною, нетерпимі щодо думок і висловів інших |
| Досягнення та невдачі колективу переживаються як свої власні | (3, 2, 1, 0, -1, -2, -3) | Досягнення та негаразди не знаходять відгуку у членів колективу |
| Почуття гордості за колектив | (3, 2, 1, 0, -1, -2, -3) | До заохочень і позитивних відзнак колективу залишаються байдужими |
| Колектив активний, повний енергії | (3, 2, 1, 0, -1, -2, -3) | Колектив інертний та пасивний |
| Співчутливо і доброзичливо відносяться до нових членів колективу, допомагають адаптуватися до нової ситуації | (3, 2, 1, 0, -1, -2, -3) | Новачки відчувають себе сторонніми. До них часто виявляють ворожість  |
| Спільні проєкти викликають захоплення у всіх, наявність бажання працювати колективно | (3, 2, 1, 0, -1, -2, -3) | Колектив неможливо організувати займатися спільною справою, кожний думає лише про власні інтереси |
| У колективі існує справедливе ставлення до всіх членів, підтримують слабких, захищають їх | (3, 2, 1, 0, -1, -2, -3) | Колектив помітно поділений на «привілейованих» та «пересічних», зверхнє ставлення до слабких, нерідко їх висміюють |

**Обробка результатів.**

1. Необхідно скласти всі величини зі знаком «+», потім «-» оцінок, які дали учасники семінару. З більшої величини вирахувати меншу. Так обробляються відповіді кожного.

2. Усі цифри, одержані після обробки відповідей кожного педагога, необхідно скласти й розділити на кількість учасників опитування.

3. Одержані цифри порівняти з ключем методики.

Ключ.

22 бали і вище – високий ступінь створення сприятливих умов для роботи колективу;

від 8 до 22 – середній ступінь;

від 0 до 8 – низький ступінь;

від 0 до -8 – початковий ступінь несприятливості;

від 8 до -10 – середній ступінь несприятливості;

від -10 і менше – високий ступінь несприятливості

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Виконала** магістрантка |  |  |
| 2 курсу групи МУ-71 |  | Катерина СОЛОДЕНКО  |
| \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р. | Підпис | (Ім’я та прізвище) |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **Робота допущена до захисту:** |  |  |
| завідувач кафедри  |  |  |
| к.пед.н., доцент  |  | Світлана КУТОВА |
| \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 р. | Підпис | (Ім’я та прізвище) |