МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХМЕЛЬНИЦЬКА ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Форма навчання: денна

Кафедра: менеджменту освіти та педагогіки вищої школи

ДИПЛОМНА РОБОТА

на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

на тему:

**Стреси та керування емоційними станами в роботі керівника закладу освіти**

|  |  |
| --- | --- |
| Виконала: студентка 2 курсуспеціальності 073 Менеджмент (07 Управління та адміністрування) |  |
| **Топольніцька Влада Володимирівна** |
| (прізвище та ініціали) |
|  |
| Керівник: | **к.е.н., доцент****Біницька О.П.** |  |
|  | (прізвище та ініціали) |  |
|  |  |  |
| Рецензент: | **Дарманська І.М.** |  |
|  | (прізвище та ініціали) |  |

**Хмельницький – 2022 рік**

ЗМІСТ

[ВСТУП](#_vx1227) ……………………………………………………………………………………………3

[РОЗДІЛ 1](#_3fwokq0) [НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ В ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ](#_1v1yuxt) ………………………………………8

[1.1. Аналіз науково-теоретичних підходів вивчення емоційних станів в роботі керівника закладу освіти](#_4f1mdlm) ……..……………………………………………………..8

[1.2. Психологічні особливості емоційних станів](#_2u6wntf) ………………………………..20

[1.3. Особливість факторів, що спричиняють виникнення стресів та емоційних станів](#_19c6y18) ………………………………………………………………………….27

[Висновки до розділу 1](#_3tbugp1) ………………………………………………………………………..33

[РОЗДІЛ 2](#_28h4qwu)  [ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ В ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ](#_nmf14n) …35

[2.1. Організація і методика дослідження особливостей стресів та емоційних станів](#_37m2jsg) ……………………………………………………………………………………………..35

[2.2. Діагностика стресів та керування емоційними станами в роботі керівника закладу освіти](#_1mrcu09) ………………………………………………………………….37

[2.3. Аналіз та інтерпретація результатів](#_46r0co2) ………………………………………………...40

[Висновки до розділу 2](#_2lwamvv) ……………………………………………………………47

[РОЗДІЛ 3](#_111kx3o) РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПОДОЛАННЯ СТРЕСІВ ТА КЕРУВАННЯ ЕМОЦІЙНИМИ СТАНАМИ В ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ …………………………………………………………………………..49

[3.1. Розробка тренінгової програми щодо попередження та подолання стресу та емоційних станів](#_206ipza) …………………………………………………………………..49

[3.2. Рекомендації керівникам із профілактики подолання стресу та емоційних станів](#_4k668n3) ……………………………………………………………………………………………..63

[Висновки до розділу 3](#_2zbgiuw) ……………………………………………………………68

[ВИСНОВКИ](#_1egqt2p) …………………………………………………………………..70

[СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ](#_3ygebqi) …………………………………………74

[ДОДАТКИ](#_2dlolyb) …………………………………………………………………………79

# ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Своєрідність розвитку суспільства характеризується тим, що в обстановці соціально-економічної нестабільності, вдосконалення освітніх, соціальних і психологічних програм адаптації особистості до навколишніх умов, кожен індивід віч-на-віч стикається з агресивним зовнішнім середовищем у вирішальний для свого становлення момент. Це веде до різних негативних наслідків, як суспільства, так і індивіда. Умови сучасного життя диктують необхідність формування емоційної стійкості особистості.

Управління закладом освіти (далі ЗО) здійснює директор, його заступники, керівники структурних підрозділів. Високий рівень професійної компетентності менеджерів є основною умовою ефективного менеджменту, а отже, і якості освіти в даній освітній організації.

Професійна компетентність директора закладу освіти – це індивідуальна сформована інтегративна особистісна освіта, що включає комплекс професійних знань, умінь, навичок, досвіду, професійних особистісних якостей, способів мислення, педагогічної та управлінської культури необхідних для вирішення професійних завдань освітньої спрямованості.

В умовах глобалізації та цифрової трансформації соціально-економічних, політичних, культурних та інших систем змінюється і сфера освіти: змінюються підходи до організації освітнього процесу, удосконалюються стандарти навчання та виховання, оновлюється державна політика, ставляться нові завдання перед працівниками системи освіти. У цих обставинах керівникам закладу освіти важливо вміти швидко реагувати на виклики довкілля, адаптуватися до них, знаходити нестандартні рішення, застосовувати ефективні управлінські методи та інструменти. А також у цих обставинах в жодному разі не варто забувати про стреси та емоційні стани (далі ЕС), що можуть виникати під час роботи керівника закладу освіти, оскільки від емоційних станів менеджера залежить і якість освіти в даному закладі.

Результати роботи закладу освіти безпосередньо залежать від того, наскільки ефективно та якісно здійснюється управління освітнім процесом, від того наскільки якісні умови створені для навчання та виховання учнів, а також і від того, які емоції переважають у керівника закладу освіту. Управління емоційними станами відбувається у проміжок між почуттями, які викликає ситуація, та поведінкою, продиктованою цими почуттями. Уміння керувати емоційними станами сприяє особистісному зростанню керівника закладу освіти та покращенню міжособистісних відносин.

Проблему емоційної стійкості особистості розглянуто у дослідженнях Л. Аболіна, Л. Куликова, Є. Крупника, В. Чудновського та ін. Аналіз психологічної літератури показав, що багато авторів до важливих складових емоційної стійкості особистості відносять стійкість емоцій, яка забезпечує можливість протидіяти небажаному впливу середовища.

У вітчизняній психології виникнення терміну «емоційна стійкість» було викликано вивченням поведінки людини, що діє в екстремальних умовах. Більшість досліджень проводилося в: авіаційній психології (Р. Макаров, В. Марищук, Г. Хілова), інженерній психології (К. Гуревич, П. Зільберман, Є. Мілерян), в психології спорту (Л. Аболін, О. Дашкевич, А. Чебикін, О. Чернікова та ін.).

Вивчення механізмів формування емоційної стійкості в онтогенезі, психологічних методів її діагностики, виявлення факторів навколишнього середовища, що сприятливо чи несприятливо впливають на дану характеристику особистості, присвячені роботи Л. Аболіна, Л. Баданіної, М. Дяченко, О. Мірошіна та ін.

Незважаючи на активні наукові розробки з проблеми формування емоційної стійкості особистості, питання про вивчення керування емоційними станами керівників в роботі закладу освіти не розглядалося як самостійна проблема. Сучасне освітнє середовище недостатньо уваги приділяє формуванню емоційної стійкості керівників закладу, а також аналізу середовищних факторів, що зумовлюють той чи інший рівень її формування.

Таким чином, стає очевидним, що в галузі психолого-педагогічних досліджень, присвячених вивченню стресів та керування емоційними станами в роботі керівників закладів освіти, існує гостра потреба у визначенні значущості освітнього середовища для формування емоційної стійкості керівників закладів освіти.

Актуальність та недостатня розробленість питання вивчення та дослідження стресу та керування емоційними станами в роботі керівників закладів освіти зумовили вибір теми дослідження, проблема якого полягає у розробці тренінгової програми щодо попередження та подолання стресу та керування емоційними станами.

*Мета дослідження* – теоретично вивчити та перевірити дослідно-експериментальним шляхом особливості стресів та керування емоційними станами в роботі керівників закладу освіти та розробити тренінгову програму щодо попередження та подолання стресу, а також уміння правильно реагувати на зовнішні подразники(керувати власними емоційними станами).

Сформульована мета даної кваліфікаційної роботи передбачає виконання наступних *завдань:*

* провести аналіз науково-теоретичних підходів вивчення емоційних станів в роботі керівника закладу освіти;
* висвітлити психологічні особливості емоційних станів;
* охарактеризувати особливість факторів, що спричиняють виникнення стресів та певних емоційних станів;
* перевірити дослідно-експериментальним шляхом особливості стресів та керування емоційними станами в роботі керівників закладу освіти;
* проаналізувати та інтерпретувати отримані дані дослідно-експериментальної роботи;
* розробити тренінгову програму щодо попередження та подолання стресу та емоційних станів;
* запропонувати рекомендації керівникам із профілактики подолання стресу та негативних емоційних станів.

*Об’єкт дослідження* – стреси та керування емоційними станами в роботі керівника закладу освіти.

*Предмет дослідження* – особливості стресів та керування емоційними станами в роботі керівника закладу освіти.

*Методи дослідження*. Для вирішення поставлених завдань застосовано такі загальнонаукові методи дослідження: теоретичний – вивчення та аналіз методичної, психолого-педагогічної літератури з представленої проблематики; емпіричний – педагогічне спостереження, розмова, анкетування; методи обробки результатів (кількісний аналіз, описовий аналіз, факторний аналіз, графічні методи подання одержаних даних).

*Теоретико-методологічну основу дослідження* становлять загально-психологічні теорії особистості та діяльності; концепції самовизначення, праці вітчизняних та зарубіжних дослідників, у яких розкривається сутність та зміст поняття стресів та керування емоційними станами. Теоретичний аналіз у дослідженні виконано з опорою на принцип детермінізму, розвитку, системного підходу, єдності свідомості та діяльності; закономірності розвитку особистості; дослідження в галузі практичної психології.

*Наукова новизна та теоретична значущість дослідження* обумовлена його внеском у розширення уявлень про управління закладом освіти, у розширення педагогічної психології про особливості стресів та керування емоційними станами у роботі менеджера; у можливості використання результатів дослідження та для психологічного супроводу процесів у роботі керівника закладів освіти. Отримані результати кваліфікаційного дослідження можуть бути використані для подальших наукових розробок з даної та суміжних тем.

*Практична значущість дослідження*: результати проведеного дослідження можуть бути використані психологами у сфері освіти, педагогами, керівниками закладів освіти задля оптимізації процесу управління. Дослідження допомагає з'ясувати, яким чином можна запобігти виникненню стресів у роботі керівника закладу освіти. Практична значущість дослідження також полягає і в тому, що знання особливостей негативних емоційних станів керівників закладів освіти та їх корекції допоможе вирішувати проблеми неефективного управління закладами освіти.

**База проведення дослідження.** Дослідження проводилось серед керівників навчальними закладами Хмельницької міської територіальної громади.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення кваліфікаційної роботи обговорювались під час проведення педагогічної ради у Копистинському НВК( №13 від 01.10.2022 року), роботи науково-практичної конференції.

**Структура роботи.** Робота складається з вступу, трьох розділів (8 підрозділів), висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (70 найменувань) та 6 додатків. Загальний обсяг роботи – 95 сторінок друкованого тексту.

# РОЗДІЛ 1

# НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ В ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

# 1.1. Аналіз науково-теоретичних підходів вивчення емоційних станів в роботі керівника закладу освіти

Будь-яка організація – це насамперед люди. Люди, вступаючи у взаємодію, створюють соціальні системи різних типів та рівнів, за допомогою яких задовольняють свої різноманітні потреби. Заклад освіти як організація становить основу життя суспільства, забезпечуючи людину всім необхідним – освітою, роботою, матеріальними благами, статусом, привілеями тощо. Таким чином, об'єднання людей у різні організаційні структури для досягнення тих чи інших цілей має беззаперечну перевагу, оскільки наодинці людина неспроможна вирішити жодне більш-менш значуще завдання. Водночас соціальна взаємодія – це потужне джерело різноманітних конфліктів та пов'язаних з ними стресів, які можуть значно знизити позитивний синергетичний ефект. Щоб цього не допустити, керівнику закладу освіти необхідно володіти відповідними інструментами та методами управління стресами, а також керування емоційними станами всередині трудового колективу. При цьому важливо розуміти, що керування емоційними станами не є тотожним для їх усунення чи ліквідації.

Слід зазначити, що сучасні умови управління організацією, що характеризуються високим рівнем невизначеності, прискоренням інноваційних процесів, гострою конкуренцією, висувають високі вимоги до якості людського потенціалу керівника ЗО. У сучасній соціально-економічній ситуації включеність особистості в організаційні процеси також пов'язана з численними і нерідко серйозними стресами. Невипадково психологи дедалі пильніше вивчають феномен організаційного стресу – психічної напруги, що виникає під час подолання суб'єктом недосконалих умов праці, високих робочих навантажень у конкретній організаційній структурі, і навіть з пошуком нових неординарних рішень за форс-мажорних обставин. Зазначається, що загальною ознакою та головною причиною стресу, що переживається особистістю як суб'єктом організаційних процесів, виступає переживання внутрішнього конфлікту між вимогами з боку організації, привабливістю роботи в ній, очікуваннями, з одного боку, та реальними можливостями особистості. Негативні наслідки стресів відбиваються у зниженні мотивації, у переживанні депресії, перевтоми, самотності та незадоволеності життям, а також в інших стрес-синдромах. Розвинені навички протидії стресам розглядаються як суттєвий елемент психологічної компетентності сучасного працівника, що фокусує увагу дослідників на пошук психологічних предикторів стресостійкості особистості, включеної до організаційних процесів – значущого простору самореалізації, суб'єктного становлення, буття особистості [46, c. 11].

Феномен стресостійкості та феномен керування ЕС у психології розглядається з різних позицій, зокрема: як індивідуальна здатність організму зберігати нормальну працездатність під час дії стресора; як індивідуальний стиль, який утворюється психологічними ресурсами особистості, при цьому особливо відзначається евристичність методології ресурсного підходу. Ресурси регулювання різних форм активності людини розглядаються як деякий функціональний потенціал, що забезпечує високий рівень досягнень, саморуху, системної детермінації особистості; як фізичні та духовні можливості людини, мобілізація яких забезпечує виконання її програми та стратегій поведінки для запобігання або усунення стресу. Окремо виділяються напрями, в яких проблема стрес-долаючої поведінки досліджується в контексті системної адаптації особистості, сравляючої поведінки, факторів ризику розвитку синдрому емоційного вигоряння.

Існують різні визначення факторів, що зумовлюють здатність людини протистояти стресу та керувати ЕС, проте більшість дослідників відзначають, що значною мірою вплив факторів, що виділяються, має виражений індивідуально своєрідний характер, зумовлений поєднанням внутрішніх, індивідуально-особистісних ресурсів людини і зовнішніх, середовищних умов її життєдіяльності.

Одним із ключових моментів для кар'єрного зростання, добробуту та самопочуття сучасної людини є стрес. Висока мінливість та складність сучасного світу призводять до того, що стреси стають незмінними «супутниками» людини [28, c. 22].

Існує безліч різних інтерпретацій терміну «стрес», наприклад: на думку В. Бодрова, стрес — це функціональний стан організму та психіки, що характеризується суттєвими порушеннями біохімічного, фізіологічного, психічного статусу людини та її поведінки внаслідок впливу екстремальних факторів психогенної природи (небезпека, загроза, складність чи шкідливість умов життєдіяльності) [1, c. 52].

Стрес – це загальна реакція організму на фізичний або психологічний вплив, що порушує гомеостаз і становище організму. Існують позитивна (еустрес) та негативна (дистрес) форми стресу. Волтер Кеннон був першим, хто ввів у психологію такий термін, як «стрес» [28, c. 19].

Відомий дослідник стресу канадський фізіолог Ганс Сельє в 1936 р. опублікував власну першу роботу з сукупного адаптаційного синдрому, втім, тривалий час уникав використання терміну «стрес», тому що застосовувався багато в чому для позначення «нервового-психічного» напруження. 1946 р. Г. Сельє почав систематично застосовувати термін «стрес» для спільної адаптаційної напруги. Сельє вважає, що стрес — це сукупність загальних рис реакції живих організмів на всі впливи, які впливають на гомеостаз (баланс) біохімічних і фізіологічних процесів [66].

В. Калошин зазначає, що управління стресом може здійснюватися різними способами. Традиційно виділяються три напрями: організаційний, медичний, психологічний (рис. 1.1) [22, c. 63]:

В організаційній парадигмі розглядається максимальне зниження стресу завдяки організаційній культурі, оптимізації навантажень, запровадження нових технологій. Зниження рівня стресу здійснюється за допомогою виявлення та усунення факторів, що викликають стрес, тобто за рахунок перепроєктування.

У медичній парадигмі стрес розглядається як особиста проблема. Для надання допомоги використовується широкий спектр терапевтичних та профілактичних методів.

У психологічній парадигмі є два підходи. Перший підхід називається психопрофілактика стресу, яка спрямована на зниження індивідуальної вразливості до стресу та підвищення стійкості до стресу. Другим підходом є психологічна допомога, спрямована на подолання вже набутих стрес–синдромів, особистісних деформацій чи стресу. Профілактика стресу спрямована на усунення потенційних джерел стресу, як у зовнішньому, так і у внутрішньому світі людини.

Рис. 1.1. Напрямки управління стресом

У сучасній психології виділяються такі групи основних наукових підходів до розуміння стресу:

1. *У першому підході* мається на увазі, що стрес – це реакція у відповідь на хвилююче оточення, що виявляється в станах нервово-психічної напруженості, негативних емоційних переживаннях, захисних реакціях.

Перший постулат загального адаптаційного синдрому Г. Сельє описує дуже добре. Для розуміння управління психологічним стресом постулат Г. Сельє містить три основні важливі положення. Перше свідчить, що фізіологічна реакція на стрес залежить від стресора. Незалежно від джерела стресу, це нормально демонструвати захисну реакцію – чи «загальний адаптаційний синдром». Друге положення говорить про динаміку розвитку даного адаптаційного синдрому, що складається із трьох стадій: тривоги; резистентності та стійкості адаптації до впливу стресора (реакція тривоги зникає і з'являється адаптація до цієї ситуації) та стадії виснаження (як наслідок виснаження адаптаційних можливостей). Третя стадія належить до тривалості захисної реакції організму. Якщо захисна реакція тривала, то вона переходить у стан хвороб адаптації і можливо до смерті [66].

1. *Другий підхід* до розуміння стресу позиціонує його як характеристику довкілля з погляду факторів які викликають стрес. Дане визначення стресу оцінює всілякі субмаксимальні вимоги до людини з боку умов [66].

Психодіагностика орієнтована на виявлення подразників як у внутрішньому середовищі організації, так і у зовнішньому середовищі. Стрес розуміється як «низка причин, а не симптомів». Тому методика має бути орієнтована на виявлення як окремих стрес-факторів, так і складних взаємозв'язків у вигляді стресових ситуацій. Прикладом стресової ситуації на думку Дж. Вайтц є ізоляція [69, с. 45].

На додаток до цього Франкенхойзер додав ситуацію відсутності контролю над подіями [50]. А Р. Лазарус додав – стресову ситуацію, коли в небезпеці знаходяться найважливіші для людини цінності та цілі [63].

Після прочитання вище викладеного стає очевидним, що в стресові ситуації також включаються і кризові ситуації. Однією з психодіагностичних завдань є визначення суб'єктивних та об'єктивних причин, що викликають стресові ситуації. Для вирішення причин виникнення стресу необхідно з'ясувати стрес-фактор фізичного, соціального простору, стресових ситуацій довкілля та особливості їх сприйняття з погляду стресу.

1. *Третій підхід* є моделлю взаємодії людини і навколишнього середовища, що передбачає під собою стрес у вигляді реакції у відповідь на можливості людини і на умови з боку навколишнього середовища. У такому разі, стрес є результатом попереджувальних йому чинників та його наслідків. Цей підхід добре описує трансактна модель стресу Т. Кокса та Дж. Макея. Спираючись на цю модель, можна зробити висновок, що стрес є комплексною та динамічною системою взаємозв'язку людини та навколишнього середовища, а також індивідуальним сприйняттям та психологічними особливостями людини. На думку Т. Кокса і Дж. Макея є зворотний зв'язок між усією системою, тобто замкнене коло.

Ця система має 5 стадій:

1. Вплив на людину фактичних вимог довкілля.
2. Когнітивна оцінка – визнання людиною вимог, що висуваються до неї, а також можливість впоратися з цими вимогами. У разі порушення балансу між усвідомлюваними вимогами та усвідомлюваною можливістю виникає стрес. Поняття “розуміння” грає велику роль в індивідуальних особливостях реагування на стрес. Чим більше невпевненості у своїх можливостях та відсутності досвіду у подоланні фактичних вимог навколишнього середовища, тим швидше настає стрес.
3. Відповідні реакції на стрес через психологічні та фізіологічні зміни. Критичне порушення балансу супроводжується емоційними переживаннями стресу, що, в свою чергу, може посилювати зміни фізіологічного стану, і навіть призводити до когнітивних і поведінкових спроб послабити стресовий характер вимог, що висуваються до особи.
4. Реакція протидії на стрес доступним людині способом. Важливими наслідками протидії є як мало усвідомлювані фактичні наслідки, так і усвідомлювані (когнітивні, поведінкові реакції, психологічний захист).
5. Зворотний зв'язок, що впливає на всі інші стадії динамічної системи стресу та формування результату кожної з них.

Дані стадії, на думку Т. Кокса, становлять систему, що найбільш адекватно описує дію стресу. Відповідно до даної моделі стрес розглядається як процес перешкоди, як відображення взаємодії між особистістю та її оточенням. Трансактна модель є психологічно обґрунтованим підходом, що ширше оперує психологічними факторами, ніж інші підходи. Трансактний підхід дозволяє намітити конкретні шляхи профілактики та подолання психологічного стресу [61, c. 42].

Перейдемо до аналізу психолого-педагогічної літератури, яка вивчає феномен «керування емоційними станами».

Зазначимо насамперед, що переживання людини є проявом, формою, невід'ємною частиною її внутрішнього життя, роботи її свідомості, тобто є проявом емоційного стану людину. В теорії пізнання існує визначення поняття «переживання» як суб'єктивного упередженого відображення навколишнього світу, що протиставляється об'єктивному знанню про світ [7, c. 56].

У психології семантика слова «переживання» опрацьована недостатньо чітко. У Сучасному тлумачному психологічному словнику переживання визначається в трьох сенсах. По-перше, як будь-який емоційно забарвлений стан і явище дійсності, що випробовується суб'єктом, безпосередньо представлений у його свідомості і виступає для нього як важлива подія життя. По-друге, як наявність прагнень, бажань, які у свідомості суб'єкта постають як процес вибору мотивів і цілей його діяльності і цим сприяють усвідомленому ставленню до подій (там само), що відбуваються в житті людини. По-третє, як форма активності, що виникає за неможливості досягнення суб'єктом провідних життєвих мотивів, реалізації значних цінностей. Переживання як активність дозволяє людині перенести важку подію та знайти, завдяки переоцінці цінностей, мотиви для подальшого існування [53, c. 326-327].

Основна тенденція у визначенні місця, ролі, функцій, положення переживання у психіці людини у традиціях вітчизняної психології пов'язана зі свідомістю. Одним із перших до проблеми переживання звернувся Л. Виготський, який запровадив переживання як одиницю свідомості. Також, Л. Виготський зазначав, що саме переживання є дійсною динамічною одиницею свідомості. Розвиваючи цю думку Л. Виготського, С. Рубінштейн писав, що свідомість – це сукупність знань людини, а переживання спрямоване на ті речі, які мають для неї значення. Переживання, за зауваженням О. Леонтьєва, виконує сигнальну функцію, завдяки якій людина осягає особистісний сенс буття. За словами Є. Ільїна переживання є відображенням у свідомості відчуттів та вражень, які отримує людина із зовнішнього та внутрішнього її світу [29, c. 23].

Ще один аспект вивчення категорії переживання – розгляд переживання як емоційного явища. Так, Є. Ільїн фактично ототожнює поняття «емоція» та «переживання». Він стверджує, що будь-яке переживання – це хвилювання, це емоційний стан. Воно близьке за змістом латинському слову «emoveo» (приголомшую, хвилюю), від якого і походить саме слово «емоція» [38, c. 19].

В. Розов переживання визначає як будь-який емоційно забарвлений стан і явище дійсності, що відчувається суб'єктом, безпосередньо представлене в його свідомості і виступає для нього як подія його власного життя [41, c. 51]. Для багатьох авторів (наприклад, В. Симонов, Б. Додонов, Є. Ільїн, А. Корнієнко та ін.) категорії «переживання» та «емоційний стан» фактично відображають одне і те ж поле психічних явищ, і є, по суті, синонімами або принаймні входять в один і той же клас психічних явищ [29, c. 30].

П. Бундзен, досліджуючи природу емоційних станів і переживань та його співвідношення, дійшов висновку, що переживання є формою емоційного стану, досягли високого рівня рефлексивності [58, c. 62].

Рефлексивність природи переживання відзначається багатьма авторами.

За Р. Бонер та А. Річ, переживання є усвідомленням ставлення людини до навколишнього світу, яке вона висловлює через свої емоції, через свої емоційні стани [57, c. 39].

С. Злепко представляє переживання як відображення значущості усвідомлюваного. На його думку, результатом емоційного процесу є виникнення у психіці образу, але на відміну від когнітивних процесів, змістом цього образу буде не об'єктивна властивість об'єкта чи явища дійсності, а його суб'єктивна значимість [21, c. 87].

Таким чином, існуючі в даний час уявлення про природу переживання є дещо суперечливими: переживання одночасно розглядається через такі різнопорядкові явища, що відносяться до різних рівнів психічної ієрархії, як: свідомість, емоції, активність.

Сучасні дослідники вивчають емоційний стан людини у трьох аспектах:

Представники одного з підходів (Б. Вяткін, Л. Дорфман, О. Прохоров, Є. Ільїн) пов'язують поняття «емоційний стан» з психічними станами, які є активною, системною, пристосувальною реакцією особистості на зовнішні та внутрішні впливи та спрямовані на збереження його цілісності, забезпечення життєдіяльності у конкретних умовах проживання. Емоційний стан розглядається цими авторами як складова поняття «психічний стан», у єдності з поведінкою та фізіологічними змінами. У структурі психічного стану емоційний стан виступає психічним рівнем реагування людини на зміни в умовах існування. У рамках цього підходу переживання визначається як сукупність відчуттів, емоцій, почуттів та афектів, що виникають у зв'язку з високозначною для індивіда ситуацією, що має для нього проблемний характер. Емоційний стан входить у перелік афективних проявів психічної активності людини поруч із емоціями, афектами, почуттями [43, c. 56].

Представники адаптаційного підходу розглядають емоційний стан як здатність індивіда витримувати психічну та фізичну напругу, необхідну для благополучного подолання проблемної ситуації. Емоційний стан здійснює афективну мобілізацію ресурсів психіки індивіда, заради виживання у проблемній ситуації та підвищення ймовірності виживання у наступних подібних ситуаціях [52, c. 51].

У діяльнісному підході ЕС розглядається як внутрішня діяльність суб'єкта щодо прийняття фактів та подій життя, щодо встановлення смислової відповідності між свідомістю та буттям, набуттям внутрішньої, смислової дозволеності дії. Необхідність у емоційному стані виникає у суб'єкта в особливих критичних життєвих ситуаціях, за неможливості жити, як раніше, і реалізовувати внутрішні потреби свого життя (мотиви, прагнення, цінності). Такими критичними ситуаціями у житті є стреси, фрустрації, конфлікти і кризи. Емоційний стан стає для людини, яка переживає критичну ситуацію, відновлювальною роботою, а її метою є здобуття свідомості подальшого життя. Таким чином, у рамках діяльнісного підходу емоційний стан представляється як особлива діяльність, особлива робота, що реалізується зовнішніми та внутрішніми діями, з розбудови психологічного світу, спрямована на встановлення смислової відповідності між свідомістю та буттям, підвищення свідомості життя [35, c. 77].

Отже, людські емоції мають тривалу історію філогенетичного розвитку, у ході якого вони почали виконувати низку функцій. Виділимо їх:

*1. Мотиваційно-регулююча*. Згідно з цією функцією, емоції беруть участь у мотивації людської поведінки, зможуть її спонукати, спрямовувати та регулювати. Але й іноді заміщати собою мислення у регулюванні поведінки (за критичних обставин). Афект, що виникає в подібній обставині, підказує індивіду досить раціональний прийом дій. Найбільш суттєвий прояв афекту, за В. Вілюнасом, полягає в тому, що він, «нав'язавши суб'єкту стереотипні дії, є таким, що закріпився в еволюції способом «аварійного» вирішення ситуації: втеча, заціпеніння, агресія» [4, с. 292]. Мотиваційно-регулююча функція емоцій також проявляється у тому, що вона активізують чи гальмують людську діяльність.

*2. Комунікативна функція*. Згідно з цією функцією, прийоми вираження емоцій ззовні (міміка, жести, пози, виразні вдихи, зміна інтонації тощо), несуть відомості про фізичний і психічний стан, є «мовою людських почуттів», отже, за допомогою емоцій люди зможуть обмінюватись інформацією один з одним. Завдяки їм ми добре розуміємо одне одного, не користуючись мовою, лише стежачи за трансформуваннями емоційних станів, можемо судити про те, що відбувається у психіці. У межах комунікативної функції можна назвати функцію впливу на оточуючих [51, c. 63].

*3. Сигнальна (передінформаційна) функція*. Відповідно до цієї функції, емоції виникли під час еволюції як засіб, з допомогою якого живі істоти визначають значимість тих чи інших умов задоволення найпростіших потреб. Міміка, жестикуляція, пантоміміка виконують роль сигналів про те, у якому стані перебуває вся система потреб людини. Якщо процес задоволення потреб йде нормально, індивід відчуває позитивні емоції; якщо в цьому процесі зароджуються збої, якісь проблеми, то людина відчуватиме негативні емоції [65, с. 28].

*4. Захисна функція.* Згідно з цією функцією, емоція, виникаючи як моментальна, швидка реакція організму, може захистити людину від загрозливих їй небезпек, не визначивши ще їх тип, форму та інші конкретні параметри. Ч. Дарвін, аналізуючи життєву роль страху і гніву, показав, що страх сприяє уникненню шкідливих впливів, а в стані гніву перебувають додаткові сили, щоб усунути той об'єкт, який загрожує.

Таким чином, вивчення емоційних станів проводилося у різних психологічних теоріях та концепціях:

* фізіологічні (Ч. Дарвіна, Р. Вудвортса, Г. Шлосберга, У. Джемса та К. Ланге, І. Уейнбаума, С. Томпкінса, К. Ізарда);
* психодинамічні (або мотиваційні) (В. Вундта, Е. Клапареда, З. Фрейда, У. Мак-Дугалл, Р. Ліппера, К. Ізарда);
* когнітивні (С. Шехтера, Є. Сінгера, П. Симонова, Р. Лазаруса, Ж. Сартра).

Для даної кваліфікаційної роботи актуальна теорія диференціальних емоцій К. Ізарда, за якою емоції мають значення не тільки для розвитку мотивації, але й для соціальної комунікації. У ході тривалої історії філогенетичного розвитку емоційні стани стали виконувати ряд функцій, таких як мотиваційно-регулююча, комунікативна, сигнальна та захисна. Сьогодні не можна віддати абсолютну перевагу тій чи іншій теорії, через інтенсивність проведених досліджень, направлених на вивчення емоційних станів.

Як було зазначено вище, кожна людина протягом свого життя реалізує себе у різних просторах життєдіяльності. Безсумнівно, однією з основних форм життєвої активності людини як суб'єкта, важливим засобом та способом її самореалізації є професійна діяльність. І, очевидно, саме ця сфера забезпечує людині широкий спектр різноманітних переживань, пов'язаних як із конкретними критичними трудовими ситуаціями, і з професійним життям загалом. Саме тому, поряд із загальним поняттям «психологічний стрес» існує і більш приватне поняття чи різновид психологічного стресу – професійний стрес. Переживання професійного стресу характеризується індивідуально-психологічною своєрідністю процесів психічного відображення сутності критичних професійних ситуацій та особистісних особливостей щодо їх подолання.

Отже, стрес в роботі керівника закладу освіти – це різновид звичайного стресу, що утворюється внаслідок діяльності, яка має відношення до суб’єктів закладу освіти, до інтелекту, до емоцій педагогічного колективу та емоцій учнів. Управлінська діяльність менеджера закладу освіти пов'язана з емоційними переживаннями, з досягненням поставленої мети та з подоланням важких ситуацій. Навчальні стрес-фактори викликають емоційні реакції, які шкідливо діють на організм і заважають ефективній управлінській діяльності в ЗО. Розвиток стресу у керівників ЗО є реакцією на проблеми, що накопичилися, і нескінченний процес боротьби з повсякденними труднощами. Він є однотипною гормональною реакцією організму, що виникає під впливом певних подразників. Підвищена мобілізація внутрішніх ресурсів, їх перенапруга можуть призводити до збоїв у процесах психологічної адаптації та, як наслідок, до порушень психічного та соматичного здоров'я керівника ЗО.

Стрес, який відчуває керівник ЗО, може позначатися на управлінській діяльності, діяльності педагогічного колективу, на навчанні (придбанні, застосуванні та переробці знань), що перешкоджає академічній успішності закладу. Проблеми з успішністю також створюють дискомфорт, внаслідок чого загальний стрес посилюється. Для керівників ЗО стрес може бути обумовлений такими несприятливими факторами, що призводять до перенапруження вегетативної нервової системи, що здійснює регуляцію нормальної життєдіяльності організму:

* нестача сну;
* нездані вчасно роботи;
* невміння раціонально розподілити свій робочий час та час на відпочинок;
* невміння делегувати обов'язки;
* невиконані чи виконані управлінські завдання;
* незадоволеність керівною діяльністю;
* велика кількість пропуску занять;
* збільшення управлінського навантаження;
* конфліктні ситуації;
* погані фізичні умови;
* особистісні фактори (хвороба члена сім'ї, зміна фінансового положення та ін.) або впливу зовнішніх факторів;
* розчарування в обраній професії і т.д.

Отже, проблеми з психічним здоров'ям можуть значно погіршити академічну успішність самого ЗО та соціальну взаємодію керівника з педагогічним колективом, з учнями, впливаючи на їхню майбутню кар'єру та особисті можливості. Стрес – це реакція на складні труднощі, пов'язані з безмежним ходом боротьби з щоденними проблемами, причинами, пов'язаними з роботою, заходами у власному житті.

# **1.2. Психологічні особливості емоційних станів**

Питання про сутність та різновиди емоційних станів, їх класифікація є найважливішою складовою психології емоцій.

Емоційні стани визначаються як переживання індивідом свого ставлення до навколишньої дійсності і до себе в конкретний момент часу, які відносно характерні для цієї людини; як стани, що регулюються головним чином, емоційною сферою та охоплюють емоційні реакції та відносини; порівняно стабільні переживання; як цілісна емоційна реакція особистості, куди входять психічний компонент переживання та специфічні фізіологічні зміни у організмі, супутні даному переживанню [37, с. 358-359].

В. Вундт пропонував розрізняти динамічні характеристики, що зображують сукупність різноманітних емоційних переживань [6, с. 201].

С. Рубінштейн виділив три рівні емоційної сфери: рівень органічної афективно-емоційної чутливості, предметні почуття, узагальнені та світоглядні [25, с. 364].

Надалі О. Леонтьєв перетворив цю схему на іншу тріаду: афект, власне емоції, де також особливо виділявся стрес та почуття [25, с. 369].

Р. Грановська виділяє серед емоційних явищ афекти, власне емоції, почуття, настрої, стрес [37, с. 360].

О. Маклаков до найбільш значних емоцій відносить: афекти, власне емоції, почуття, настрої, емоційний стрес [26, с. 393].

О. Мінцер залежно від глибини, інтенсивності, тривалості та ступеня диференційованості виділяє такі види емоційних станів: чуттєвий тон, власне емоції, афект, пристрасть, настрій [48, с. 130].

Так, афект – це найпотужніший тип емоційної реакції. Під афектом розуміються насичені, буйно поточні нетривалі емоційні спалахи (наприклад, сильний гнів, велика лють, страх, шалена радість, абсолютне горе, відчай), які повністю захоплюють психіку людини, з'єднують стрижневий випливаючий подразник з усіма іншими суміжними та визначають цілісну реакцію на обстановку загалом.

Афект невід'ємно нав'язує людині необхідність виконувати якусь дію, але при цьому в індивіда втрачається відчуття реальності. Він перестає себе контролювати, може «не осмислювати» те, що робить. Людина може здійснювати рясні та часто хаотичні рухи, а також дії, а також ціпеніти, наче позбавлятися дару мови. У стані афекту трансформується функціонування всіх психічних процесів. Наприклад, круто видозмінюються показники уваги, що є однією з причин некерованості поведінки. У стані афекту індивіду важко передбачати наслідки своїх дій, оскільки змінюється характер перебігу процесу мислення. Круто знижується здатність прогнозувати наслідки своїх вчинків, у результаті стає нездійсненою оптимальна поведінка [40, с. 6].

Під чуттєвим або емоційним тоном розуміється найпростіша форма емоцій, елементарний прояв органічної чутливості, що супроводжує окремі життєво важливі впливи і спонукає суб'єкта до їх усунення або збереження. Нерідко подібні переживання через їх слабку диференційованість неможливо висловити вербально. Вони усвідомлюються як емоційне забарвлення, своєрідний якісний відтінок психічного процесу, як властивість предмета, що сприймається, явища, дії [41, с. 32].

Емоції (від латів. emovere – хвилювати, збуджувати) – це триваліша реакція, ніж афект на поточні, ймовірні чи згадувані події [16, с. 167].

У контексті впливу на людську діяльність емоції поділяються О. Нікіфоровим на стенічні та астенічні. Стенічні стимулюють діяльність, посилюють енергію, відіграють роль спонукача до вчинків, висловлювань. І навпаки, часом переживання призводять до скутості, інертності, в такому разі говорять про астенічні емоції. Тому в залежності від тієї чи іншої ситуації та персональних особливостей емоції неоднаково впливають на поведінку [31, с. 23].

Неодноразово робилися спроби визначити базові емоції. Зокрема, виділяються такі емоції (рис. 1.2):

Рис. 1.2. Базові емоції

1. Радість як позитивний емоційний стан, що ймовірно досить цілком зможе задовольнити актуальну потребу.
2. Здивування – емоційна реакція, яка немає чітко проявленого позитивного або негативного вектору на умови, що несподівано почалися.
3. Страждання як негативний емоційний стан, який пов'язаний з отриманою вірною або такою інформацією про нездійсненність задоволення головних життєвих потреб.
4. Гнів як емоційний стан, який є негативним за знаком, що проходить як афект і пробуджується несподіваною появою додадкової перешкоди у процесі задоволення значущої потреби.
5. Безнадійність як негативний емоційний стан, за якого немає надій на поліпшення ситуації.
6. Огида як негативний емоційний стан, сформований об'єктами (предмет, людина, обставина), з якими зіткнення входить у гостре протиріччя з ідейними, моральними чи естетичними установками особистості.
7. Туга як негативний емоційний стан, що з'являється за відсутності того, що людина любить.
8. Зневага як негативний емоційний стан, що починається в міжособистісних відносинах і пробуджується неузгодженістю життєвих позицій, поглядів та поведінки особистості з життєвими позиціями, поглядами та поведінкою об'єкта.
9. Страх як негативний емоційний стан, що виникає при придбанні суб'єктом інформації про істинну або небезпеку, що представляється.
10. Відчай як негативний емоційний стан, у якому будь-які перешкоди оцінюються як непереборні.
11. Сором як негативний стан, що виявляється в осмисленні невідповідності своїх задумів, вчинків і зовнішності не тільки очікуванням з боку оточуючих, але і своїх міркувань про належну поведінку та зовнішній вигляд [15, с. 183].

Почуття – це ще триваліші, ніж емоції, психічні стани, які мають чітко виражений предметний характер. Вони відображають стабільне ставлення до якихось конкретних об'єктів (як реальних, так і уявних). Емоції більше пов'язані зі сферою неусвідомлюваного, а почуття переважно представлені у свідомості. Також почуття завжди відрізняються певним зовнішнім проявом. [17, с. 96].

Почуття виникли і розвивалися під час культурного історичного поступу людини. Способи їхнього вираження змінювалися залежно від епохи. У індивідуальному розвитку суб'єкта почуття є значним чинником формування мотиваційної сфери [17, с. 103].

Особлива форма переживання – це найвищі почуття, у яких полягає все багатство істинно людських взаємин. Залежно від сфери предмета, до якої вони мають відношення, виділяють естетичні, етичні, інтелектуальні почуття [15, с. 193].

Моральними називають почуття, які відчувають люди при сприйнятті явищ дійсності та зіставленні даних явищ з нормами, що сформувались у соціумі. Дії та вчинки, які відповідають поглядам на моральність у тому чи іншому соціумі, вважаються моральними (почуття обов'язку, дружба, гуманність, кохання, патріотизм); не відповідні – аморальними(жадібність, егоїзм, жорстокість) [18, с. 117].

Інтелектуальні почуття – це переживання, що зароджуються під час пізнавальної діяльності. Вони не лише супроводжують пізнавальну діяльність, а й стимулюють, посилюють її, впливають на швидкість та плідність мислення, на змістовність та правильність набутих знань [15, с. 206].

Естетичні почуття – це емоційне ставлення до прекрасного у світі природи, у життєдіяльності людей, і навіть у світі мистецтва. Естетичне відношення знаходить прояв через різні почуття – радість, захоплення, зневага, огида, тужливість, муки [18, с. 134].

До вищих проявів почуттів часто відносять пристрасть як ще один тип складних, якісно своєрідних і існуючих у людини емоційних станів. Вона є синтезом мотивів, емоцій, почуттів, зосереджених навколо конкретного типу діяльності чи предмета. С. Рубінштейн зазначав, що пристрасть незмінно виявляється в зосередженні, організованості думок і зусиль, їх спрямованості на єдину мету. Пристрасть позначає порив, одухотворення, орієнтування всіх прагнень і зусиль персони в єдиному напрямі, концентрацію їх на єдину ціль [42, с. 580].

Настрій – найтриваліший емоційний стан, який забарвлює всю поведінку протягом кількох днів чи тижнів. Він відображає усвідомлене узагальнене оцінювання того, як саме на цю мить впливають умови, і може бути радісним чи сумним, веселим чи пригніченим, спокійним чи роздратованим [39, с. 398].

Настрій залежить від загального стану здоров'я, від функціонування роботи залоз внутрішньої секреції, і навіть від тонусу всієї нервової системи. Підстави для зміни настрою які не завжди очевидні людині, але завжди існують і може бути усвідомлені. Настрій може бути стабільною рисою особистості, цю особливість припускають, коли розділяють людей на життєлюбів і песимістів. Настрій впливає на результативність діяльності людини [68, с. 152].

Настрій взаємопов'язаний із співвідношенням самооцінки. [68, с. 153]. Так, в осіб із високою самооцінкою частіше відзначається піднесений настрій, у осіб зі зниженою самооцінкою – виражена схильність до пасивних і негативних емоційних станів, пов'язаних з очікуванням несприятливості результату. Тому настрій може бути підставою зречення дій і подальшого зниження домагань, що може призводити до відмови від задоволення конкретної потреби. Тужливий, пригнічений настрій з усвідомленням власної нікчемності, песимізмом, загальмованістю рухів, а також різними соматичними порушеннями називається депресією.

Психічним проявом синдрому, описаного Г. Сельє, було названо «емоційний» стрес [66]. Спочатку деякі автори під емоційним стресом розуміли ситуацію, що породжує сильні емоції. Фахівці, які розробляють режими життєдіяльності людини в екстремальних умовах, під цим терміном розуміли афективні переживання, що супроводжують стрес і ведуть до несприятливих змін в організмі людини. При накопиченні відомостей під «емоційним стресом» стали розуміти широке коло змін [44].

В даний час, будучи відразу самостійним і фізіологічним, і психічним, і соціальним явищем, стрес є ще одним видом емоційного стану, який можна описати примноженою фізіологічною та психологічною активністю [64, с. 46].

У розвитку стресу розрізняють три стадії:

1. тривоги, що виникають при раптовій дії стресора, яка проходить у формі шоку як результату найсильнішого емоційного збудження;
2. резистентності, що готує організм до підвищеної стійкості до дії шкідливих факторів;
3. виснаження, що виникає при впливі стресорів [56, с. 76].

В умовах емоційного стресу мають місце певні трансформації в психічній сфері, наприклад, видозміни при закінченні психічних процесів, зрушення емоційні, модифікація мотиваційної основи діяльності, порушення мовної та рухової поведінки.

Серед особистісних властивостей, що визначають можливість появи стресу, провідну роль відіграє тривожність, яка в обстановці адаптації зможе виявляти себе в різних психічних реакціях, відомих як реакції тривоги, під якою розуміється відчуття неусвідомлюваної загрози, відчуття страху та неспокійного очікування або відчуття невиразного збентеження [54, с. 32].

Дуже часто тривогу аналізують як форму адаптації за умов стресу. Але тривога особистісно зумовлена і за спрямованістю свого прояву зможе реалізовувати і охоронні функції, і мобілізуючі, і дезорганізуючі [54, с. 61]. Тривога є насамперед суб'єктивним явищем, міра та характер прояву якого залежить від особливостей особистості індивідуума.

Так, стрес – це один із видів емоційного стану, що характеризується крайньою нестійкістю та можливістю трансформації. Результатами стресу є психологічні, соціальні та фізіологічні зміни, що впливають на якість життя людини, її здоров'я та продуктивність її діяльності. Виникнення та перебіг стресу насамперед залежить від індивідуальних особливостей людини. Чільне місце займає тривожність, має особистісну обумовленість і виконує як мобілізуючі, так і дезорганізуючі функції.

Отже, емоції – це психічні процеси, які протікають у формі переживання і відбивають особистісну значимість і оцінку зовнішніх і внутрішніх ситуацій для життєдіяльності людини. Емоції відіграють надзвичайно важливу роль у житті людей, торкаючись всіх сторін життя, беручи участь у всіх видах внутрішньої (розумової, психічної) та зовнішньої (практичної) діяльності людини. Емоційний стан – це цілісна емоційна реакція особистості, куди входять як психічний компонент переживання, так й специфічні фізіологічні зміни у організмі, супутні до виникнення цього переживання. Оскільки існують різноманітні погляди визначення понять «емоцій» і «емоційних станів» ми за К. Ізардом вважатимемо ці терміни синонімічними. При цьому до найбільш значимих емоційних станів відносять чуттєвий (емоційний) фон, афекти, власне емоції, почуття, настрій та емоційний стрес, які у свою чергу відрізнятимуться за якістю, знаком, тривалістю, усвідомленістю, інтенсивністю, впливом на організм (стенічні, астенічні), за предметним змістом та спрямованістю (на себе, інших, минуле та майбутнє). Чуттєвий (емоційний) тон – це найпростіша форма емоцій, елементарний прояв органічної чутливості, що супроводжує окремі життєво важливі впливи та спонукає суб'єкта до їх усунення або збереження. Афект – це емоційний стан, що стрімко і бурхливо протікає, нав'язує людині виконання якоїсь дії, при виконанні якої людина втрачає почуття реальності. Емоції – це більш тривалі емоційні стани, орієнтовні на поточні, ймовірні чи згадані об'єкти. Почуття – стани, що мають чітко виражений предметний характер. Настрій – це найдовший емоційний стан, що відображає узагальнену оцінку того, як зараз складаються обставини. Емоційний стрес – це стан організму, що зароджується в ході взаємодії індивіда з зовнішнім навколишнім середовищем, що супроводжується великою емоційною напругою в обставинах, коли нормальна адаптивна реакція недостатня.

# **1.3. Особливість факторів, що спричиняють виникнення стресів та емоційних станів**

Зі збільшенням стажу роботи та віку керівника ЗО, зростанням навчального навантаження, неминуче відбувається накопичення втоми, наростання тривожних переживань, зниження настрою та поведінкові зриви. Ці клінічно-психологічні прояви лежать в основі психологічного феномену у вигляді емоційної та інтелектуальної виснаженості, редукованої працездатності і депресивних переживань, що на думку педагогів, обумовлює стресогенний характер професійної діяльності і впливає на них.

Емоційні навантаження в педагогічній діяльності виникають не час від часу, а постійно, при визначенні заходу заохочення та покарання, вирішенні конфліктних ситуацій, виборі методів та прийомів навчання, виховання тощо. Щоденна робота керівника ЗО супроводжується великим нервово-психічним навантаженням , так як сучасний світ ставить перед ним нові важкорозв'язні завдання без достатнього часу на обдумування або розрахунок найбільш вдалого рішення. У кожного керівника ЗО виникають ситуації, зустріч з якими чи очікування яких має сильне емоційне забарвлення, і яких він прагне уникнути [8, с. 81].

Ускладнює роботу керівника ЗО ще й те, що вони несуть повну юридичну і моральну відповідальність за своїх підопічних. Особливо це помітно в педагогічній діяльності, де культивується так звана «опікаюча» ідеологія у відносинах керівник – вчитель, вчитель – учень, яку нав'язує вчителям держава, суспільство, батьки.

На виникнення стресів та на формування емоційних станів впливають також особливості взаємовідносин в учнівському колективі, а також відносини з колегами.

Велике значення у виникненні стресів та негативних емоційних станів відіграють і економічні чинники, і побутові. Знову необхідно повторитися і про високий рівень психічного напруження керівників ЗО, їх тривожність, нездатність мобільно і оперативно реагувати в різних стресових ситуаціях. Враховуючи всі ці особливості роботи керівника ЗО, цілком природним є виникнення у нього різних механізмів психологічного захисту, у тому числі, стресу. Ситуація посилюється, коли працівники ЗО емоційно відстороняються від роботи, стають цинічними і апатичними [23, с. 109].

Виходячи з теоретичного аналізу, психотравмуючі фактори, що впливають на виникнення і розвиток у вчителів стресів та емоційних станів, можна розділити на дві групи: об'єктивні, що породжуються умовами самої роботи. До них належать: взаємини керівника ЗО з учасниками освітнього процесу та організація діяльності вчителів; суб'єктивні – це особливості особистості керівника, куди входять: особливості ціннісно-мотиваційної сфери, емоційні характеристики особи – біогенні, які провокують надмірну чутливість до певних природних труднощів, і соціогенні – вміння і навички використання суб'єктом прийомів і способів саморегуляції емоційних станів, насамперед, несприятливих [30, с. 112].

Особливу категорію становлять керівники, які працюють у системі спеціальної освіти. Специфіка навчання та виховання дітей з особливими освітніми потребами передбачає підвищені вимоги до професійної компетентності та особистісних якостей менеджера ЗО. Невдоволення собою посилюється у разі, якщо керівник, а також і педагог не може зберегти спокій і виявляє негативні емоції, або відчуває пригнічений настрій і стан тривоги, або перешкоджає почуття невпевненості у своїх діях [3, c. 157].

Наявність емоційних і комунікативних навантажень у процесі вирішення професійних педагогічних завдань істотно впливають на порушення психологічного здоров'я керівників ЗО. Також серед факторів, що знижують рівень задоволеності роботою і професією, і є ризиком виникнення та розвитку стресів, називається низька соціальна підтримка з боку колег і людей, які стоять вище за професійним і соціальним станом, а також інших осіб (сім'ї, друзів) і т. д.)[2, c. 73].

Дія численних емоціогенних факторів (як об'єктивних, так і суб'єктивних) викликає в керівників ЗО наростаюче почуття незадоволеності, погіршення самопочуття і настрою, нагромадження втоми. Ці фізіологічні показники характеризують напруженість роботи, що призводить до професійних криз, стресів, виснаження та «вигорання». Результатом цих процесів є зниження ефективності професійної діяльності керівника: він перестає справлятися зі своїми обов'язками, втрачає творчий настрій щодо управління ЗО і продуктувність своєї праці, деформує свої професійні відносини та комунікації.

Професор К. Черніс говорить про те, що існують такі робочі місця і ситуації, які, в деякому сенсі, просто створені для виникнення стресів. Вони знаходяться у високо стресових ситуаціях, де від них очікується високий рівень виконання роботи, і де вони несуть відповідальність за те, що або як вони роблять. До таких професій належить і професія викладача (наприклад, недолік контролю, який міг би відчувати педагог у класі з 30 активними дітьми, є головним фактором, що сприяє виникненню стресів та негативних емоційних станів) [59].

Цьому сприяють такі причини:

1. професія педагога відноситься до громадських професій, тобто працівник щодня спілкується з величезною кількістю людей (дітей, батьків, колег), що вимагає особливих зусиль і викликає емоційне перенапруження, яке може призвести до стресу;
2. робота працівника освіти пов'язана з величезним фізичним і емоційним навантаженням, з суперечливими думками і почуттями, з сумнівами і відчаєм, що призводить до виснаження емоційних ресурсів і як наслідок до виникнення стресових станів;
3. серед працівників дошкільних і шкільних установ до виникнення стресових станів найбільш схильні люди старшого віку і ті, які працюють з дітьми з ООП;
4. хронічна напружена психоемоційна діяльність: людині, що працює з дітьми та іншими людьми, доводиться постійно підкріплювати емоціями різні аспекти спілкування: активно складати і вирішувати проблеми, уважно сприймати, посилено запам'ятовувати і швидко інтерпретувати візуальну, звукову і писемну інформацію, зважувати альтернативи та приймати рішення;
5. психологічно важкий контингент: у викладачів та вихователів це діти з аномаліями характеру, нервової системи та із затримками психічного розвитку [59].

Вище викладені причини ми безсумнівно можемо віднести і до категорії керівників ЗО.

К. Дзюба вказує, що психічна напруженість педагогічної праці обумовлюється самою її специфікою, а саме: особливостями трьох основних структурних компонентів: педагогічної діяльності, педагогічного спілкування та особистості керівника [10, с. 25].

Серед особливостей педагогічної діяльності, що впливають на підвищений рівень нервово-психічного напруження, виділяють: високу соціальну відповідальність за результати своїх дій; інформаційні навантаження мозку у поєднанні з дефіцитом часу на засвоєння і переробку безперервно поступаючої із різних джерел інформації; невизначеність виникаючих педагогічних ситуацій; необхідність швидкого прийняття рішень та їх реалізації при дефіциті та інформації про те, що трапилося; повсякденна рутина, що виражається в стандартності, повторюваності елементів, у високій технологічності праці керівника; соціальна оцінка – це необхідність бути об'єктом спостереження і оцінювання як з боку учнів, так і з боку представників вищих інстанцій; організаційні проблеми, що включають такі недоліки в організації діяльності керівника ЗО, як невідповідний до наукової організації праці режим трудової діяльності, надмірна перевантаженість вчителів; відстроченість та відносність результатів діяльності [11, с. 8].

До стресогенних особливостей педагогічного спілкування в роботі керівника ЗО відносяться:

* психологічний клімат;
* необхідність здійснення частих та тривалих контактів з людьми (так званий фактор «пересичення спілкуванням»);
* взаємодія з різними соціальними групами (учні, їх батьки, колеги, представники адміністрації);
* специфіка «об'єкта» праці, що виявляється в його власній активності, ситуації спілкування, обтяжені високою відповідальністю за людей, супроводжується високою емоційною та інтелектуальною напруженістю [12, с. 4-5].

Виникнення стресів та негативних емоцій у роботі керівників ЗО обумовлюється, перш за все, і індивідуально-особистісними особливостями. Це, по-перше, наявність неузгодженості в ціннісно-мотиваційній сфері керівника ЗО, зокрема, неможливість реалізації у професійній діяльності життєвих сенсотвірних цінностей і значущих властивостей, типів поведінки і кращого способу дій; по-друге, високий рівень нейротизму – емоційної нестійкості особистості як психодинамічної характеристики. Ці особливості є системними детермінантами виникнення та розвитку стресів, серед них: невміння контролювати емоційний стан; нерозвиненість навичок моделювання значимих задля досягнення мети умов; програмування своїх дій; недостатня гнучкість саморегуляції [26].

В роботі В. Орла представлений аналіз особливостей трудової діяльності вчителів та керівників ЗО, і навіть виділено чинники, які викликають емоційне вигорання. Під організаційними чинниками вигорання розуміються умови трудового середовища, суть та зміст роботи, а також соціально-психологічні умови діяльності педагога [33].

Найбільш важливими є умови роботи керівника ЗО. Основний натиск на вивчення цих факторів полягав у виділенні часових рамок управлінської та педагогічної роботи, а також її обсягу. Абсолютна більшість досліджень дають схожі результати, говорячи про підвищення педагогічного навантаження і понаднормову управлінську роботу, які ведуть до особистісної фрустрації, а також до виникнення тривожності, до емоційного спустошення. Це може в майбутньому призвести до безлічі психічних захворювань, а також до професійного вигорання [19].

Зміст трудової діяльності вчителя передбачає кількісні та якісні елементи роботи з учнями: кількість і частота роботи, а також ступінь інтенсивності контакту. Наприклад, у діяльності викладача велика кількість учнів, швидше за все, призведе до нестачі базового контролю, що стане фактором, який веде до вигорання надалі. Також в даний час багатьом вчителям доводиться працювати з дітьми і з «неблагополучних» сімей, що є ще однією причиною для розвитку емоційного вигорання [14, с. 70].

Підсумувавши більшість досліджень виникнення стресів та негативних емоційних станів у керівників ЗО, Т. Зайчикова зазначає, що їм більшою мірою властиві такі симптоми як виснаження, підвищена тривожність, хронічна втома, підвищений фон настрою, дратівливість, песимізм, почуття провини [19, с. 135].

Одночасно, не тільки особистісні особливості впливають на емоційні стани, але і емоційні стани сприяють формуванню певних характеристик особистості керівника ЗО. В першу чергу, це нерішучість, пасивність, ригідність, консерватизм, закритість, емоційна лабільність, дратівливість, емоційна відстороненість, потреба в надконтролі, недовірливість, негативний настрій.

У традиційній позиції вчених виділяється кілька основних ознак виникнення стресів та негативних емоційних станів: крайнє виснаження, відстороненість від професійної діяльності (від учнів і від колег), почуття неповноцінності та недостатності особистих досягнень в ролі керівника ЗО, яким передує період активної діяльності, при якому особистість має високу мотивацію до роботи, відмовляється від власних повсякденних потреб.

# Висновки до розділу 1

Підсумовуючи вище наведене, зробимо певні висновки: вивчення стресів та емоційної сфери проводилося в різних психологічних теоріях та концепціях: фізіологічні, психодинамічні (або мотиваційні), когнітивні. У ході тривалої історії філогенетичного розвитку емоційні стани стали виконувати ряд функцій, таких як мотиваційно-регулююча, комунікативна, сигнальна та захисна. Сьогодні не можна віддати абсолютну перевагу тій чи іншій теорії, через кількість інтенсивно проведених досліджень з вивчення емоційних станів. Стрес – це реакція на складні труднощі, пов'язані з безмежним ходом боротьби з щоденними проблемами, причинами, пов'язаними з роботою, заходами у власному житті. Емоції – це психічні процеси, які у формі переживання і відбивають особистісну значимість і оцінку зовнішніх і внутрішніх ситуацій для життєдіяльності людини. Емоції відіграють надзвичайно важливу роль у житті людей, торкаючись всіх сторін життя, беручи участь у всіх видах внутрішньої (розумової, психічної) та зовнішньої (практичної) діяльності людини. Емоційний стан – це цілісна емоційна реакція особистості, що включає не тільки психічний компонент переживання, а й на специфічні фізіологічні зміни у організмі, супутні до цього переживання. Емоційний стрес – це стан організму, що зароджується в ході взаємодії індивіда з навколишнім середовищем, що супроводжується великою емоційною напругою в обставинах, коли нормальна адаптивна реакція недостатня.

Встановлено, що виникнення та розвиток стресів, а також емоційних станів включає поєднання безлічі з симптомів (психопатологічні, психосоматичні) і ознак особистісної деформації, а також порушення соціального функціонування у сферах професійної діяльності та особистого життя. При здійсненні професійної діяльності в частих конфліктних ситуаціях і емоційному напруженні, керівники ЗО включені в групу ризику людей, схильних до євротичних розладів, психосоматичних захворювань, а також особистісної деформації (різні невротичні та патологічні розвитку). У цих умовах, найбільш важливими і необхідними професійними якостями керівника ЗО стають власне психологічне благополуччя, а тому турбота про здоров'я керівника ЗО повинна стати пріоритетним завданням роботи системи освіти.

# РОЗДІЛ 2

# ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ В ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

# 2.1. Організація і методика дослідження особливостей стресів та емоційних станів

*Метою емпіричного дослідження* є вивчення особливостей виникнення емоційних станів у роботі керівника закладу освіти. Мета конкретизується у таких задачах:

1. Формування вибірки досліджуваних.
2. Підбір психодіагностичного інструментарію вивчення емоційних станів досліджуваних.
3. Проведення психодіагностики з вивчення емоційних станів керівників закладу освіти.
4. Обробка емпіричних даних шляхом математичної статистики.
5. Аналіз одержаних результатів.
6. Розробка тренінгової програми щодо попередження та подолання стресу та емоційних станів.

Об'єкт емпіричного дослідження – емоційні стани в керівників закладу освіти.

Предмет емпіричного дослідження – особливості виникнення емоційних станів в керівників закладу освіти.

Для реалізації поставлених завдань була сформована група у кількості 30 керівників закладів освіти за такими критеріями: стаж на посаді керівника – більше 5 років і менше 10 років, вік від 35 і до 45 років включно.

Дослідження проводилося у груповій формі, респондентам було надано письмові інструкції, які у разі потреби роз'яснювалися усно. Також випробуваним було роздано бланки методик.

Операціоналізація основних понять роботи.

Під *емоційним станом* ми розуміємо цілісну емоційну реакцію особистості, куди входять як психічний компонент переживання, а й специфічні фізіологічні зміни у організмі, супутні цьому переживанню.

Під *стресом* ми розуміємо один із видів емоційного стану, що характеризується крайньою нестійкістю та можливістю трансформації.

Під *депресією* ми розуміємо пригнічений емоційний стан, що характеризується негативним емоційним тлом, зміною мотиваційної, когнітивної сфер, загальною пасивністю поведінки.

Під *тривогою* ми розуміємо негативно забарвлену емоцію, що виражає відчуття невизначеності, очікування негативних подій, важковизначені передчуття.

Особистісні особливості, що розвиваються на тлі негативних емоційних станів керівників ЗО це:

1. нерішучість – зниження можливості самостійно приймати рішення та реалізовувати їх у діяльності;
2. пасивність – прагнення уникати витрат – емоційних та фізичних;
3. консерватизм – труднощі в зміні установок, втрачається гнучкість у спілкуванні, поведінці;
4. закритість – звернемося до образу: внутрішній світ людини – неприступний замок, ворота наглухо зачинені, не можна ні увійти, ні вийти;
5. підвищена мінливість настрою – на зміну настрою впливає будь-яка дрібниця;
6. дратівливість – як форма прояву агресії;
7. емоційна холодність – зниження яскравості почуттів;
8. надконтроль – бажання контролувати не тільки інших, але й себе; під забороною все те, що виходить за рамки уявлення про себе;
9. стомлюваність – фізична та розумова;
10. тривожна недовірливість – очікування несприятливого розвитку подій, постійне переживання ситуації невизначеної небезпеки.

Доведено, що для керівників більшою мірою властиві такі симптоми як «емоційне виснаження» та «деперсоналізація». У меншій мірі їм притаманне «невдоволення особистими досягненнями» в ролі керівника.

Індивідуальність керівника ЗО – це вираження неповторності, самобутності особистості людини в праці та її професійного світогляду. Становлення індивідуальності означає самовизначення здатності до індивідуального саморозвитку, самовіддачі своїх здібностей на благо інших людей. Індивідуальність, цілісність особистості професіонала найбільш яскраво проявляється тоді, коли вона поєднується з високою духовністю, гуманістичною спрямованістю. Індивідуальний стиль керівника є основним фактором формування його авторитету у підлеглих та в учнів.

# **2.2. Діагностика стресів та керування емоційними станами в роботі керівника закладу освіти**

Вибір методів та методик для емпіричного дослідження проходив, керуючись предметом, цілями та завданнями дослідження.

В емпіричній частині кваліфікаційної роботи було використано такі методи:

1. Психодіагностичні методи, такі як:
* методика «САН» – самооцінка психічного стану; самопочуття, загальна активність, настрій, розроблена В. Доскіним, Н. Лаврентьєвою, В.. Шарай та М. Мірошниковим [49] (додаток А);
* «Шкала психологічного стресу PSM-25» (Лемура, Тесьє та Фільйон) [5] (додаток Б);
* «Шкала диференціальних емоцій» (К. Ізард, в адаптації О. Леонової) [5] (додаток В);
* Тест «Шкала депресії» Т. Балашова [49] (додаток Г).
1. Методи математичної обробки.

*Опитувальник «САН»* розробили у першому Московському медичному інституті ім. І.М. Сєченова і він призначений для оперативної оцінки самопочуття, активності, настрою (за першими літерами цих функціональних станів і названо опитувальник). Методику розробили В. Доскін, М. Лаврентьева, В. Шарай та М. Мірошникова в 1973 р.

Мета: оцінка самопочуття, активності, настрою. У опитувальнику 30 пар антагоністичних показників, за ними випробуваного просять оцінювати власний стан. Пари являють собою шкали, де випробуваний намічає рівень вираженості будь-якої характеристики свого стану.

В інструкції методики «САН» респондентам запропоновано окреслити свій стан у конкретний момент на основі таблиці, що складається з 30 пар протилежних прикмет. Респонденти в кожній парі вибирають ту характеристику, що більш точно описує їхній стан, позначити цифру, що відповідає рівню цієї характеристики.

Кількість шкал – 3. Назви шкал:

1. Самопочуття.
2. Активність.
3. Настрій.

Обробка результатів: при підрахуванні крайній рівень вираженості негативного полюса пари оцінюють в 1 бал, а крайній рівень вираженості позитивного полюса пари – в 7 балів. Бали групують з урахуванням ключа в три різні категорії (три шкали методики САН), і обчислюється кількість балів за кожною з них [49].

*Методика «Шкала психологічного стресу PSM-25»* була спочатку розроблена у Франції (Лемур, Тесьє та Фільйон, 1991 р.).

Мета: методика призначена вимірювати феноменологічну структуру переживань стресу; вимірює стресові відчуття у поведінкових, соматичних, емоційних показниках.

Інструкція: ряд тез, що характеризують психічний стан. Потрібно дати оцінку свого стану. Кількість питань: 25.

Обробка результатів: підраховується сума балів із усіх питань – це інтегральний показник психічної напруги (далі ППН).

Інтерпретація результатів: що більше сума балів з усіх питань, то вищий рівень стресу [5].

*Методика «Шкала диференціальних емоцій»* розроблена К. Ізард, адаптована О. Леоновою.

Мета: діагностика самопочуття досліджуваного.

Інструкція: досліджуваним запропоновано список прикметників, які описую різноманітні нюанси різних емоційних переживань. Необхідно оцінювати, як кожне з даних переживань властиве досліджуваному у теперішній час, закреслюючи належну цифру (від 1 до 5). Кількість прикметників: 30.

Відповіді досліджуваного: оцінка досліджуваним своїх переживань у діапазоні від «1» до «5» (що відповідає зростанню різного ступеня виразності цього переживання).

Кількість шкал – 3. Назви шкал:

1. Індекс позитивних емоцій (умовне позначення – «ПЕ»). Включає підшкали «Інтерес», «Радість», «Здивування».
2. Індекс гострих негативних емоцій (умовне позначення «НЕ»). Включає підшкали «Горе», «Гнів», «Відраза», «Нехтування».
3. Індекс тривожно-депресивних емоцій (умовне позначення – «ТДЕ»). Включає підшкали «Страх», «Сором», «Вина».

Обробка результатів та інтерпретація шкал представлені у додатку В. Для інтерпретації даних за узагальненими показниками методики використовуються градації за кожним із названих індексів [5].

*Тест «Шкала депресії»* Т. Балашова призначений для диференціального дослідження депресивних станів, і навіть станів, близьких депресії. Тест адаптований Т. Балашовою, у ньому наведено двадцять пропозицій. Досліджуваний позначає відповіді на бланках.

Рівень депресії (РД) розраховують так: РД = Епв. + Езв., де Епв. – підсумовуються закреслені цифри до «прямих» тез, Епв. – сума цифр «протилежних» закреслених, до тез. У результаті отримуємо РД, він коливається в діапазоні від 20 до 80 балів [49].

Обробка даних, отриманих у ході психодіагностики за описаними вище тестовими методиками, проводилася за допомогою методу математичної статистики.

Таким чином, детально описавши методики, що використовуються в нашому дослідженні, перейдемо до обговорення результатів проведеного нами емпіричного дослідження.

# **2.3. Аналіз та інтерпретація результатів**

Результати дослідження особливостей емоційних станів керівників ЗО за чотирма психодіагностичними методиками наведено в додатку Д.

Результати за методикою «САН», які були обчислені, як середнє арифметичне всіх балів, представлені в табл. 2.1 та на рис. 2.1.

Таблиця 2.1

Результати дослідження за методикою «САН»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Назва шкали | Самопочуття | Активність |
| Середнє арифметичне значення | 3,45 | 3,72 |

За результатами методики «САН» видно, що у групі досліджуваних середні показники лежать у діапазоні 3,81 - 3,97 балів, що відповідає сприятливому стану досліджуваних: а саме кращому самопочуттю, більш вираженому прагненню до активності та схильності до позитивного настрою.

Аналізуючи результати методики, «САН» можна дійти певного висновку, що для досліджуваних керівників частіше характерний піднесений настрій, готовність до активної діяльності та сприятливий стан здоров'я. Але слід зазначити, що радісний настрій може бути результатом впливу «криміногенних стереотипів», які диктують певну поведінку, емоційні стани, тобто є лише «маскою», яка приховує їх справжню особу, для того, щоб подати себе з найкращого боку, приховати реально існуючі емоційні стани.

Рис. 2.1. Результати дослідження за методикою «САН»

Таким чином, за результатами методики «САН» можна зробити такий висновок: у досліджуваних керівників ЗО зафіксовані випадки позитивного емоційного стану (висока активність та оптимістичний настрій), тобто можна говорити, що у досліджуваних не виявлено виникнення та розвитку стресу, а також негативних емоційних станів.

Результати за методикою «Шкала психологічного стресу PSM-25» подано на рис. 2.2.

За результатами методики «Шкала психологічного стресу PSM-25» видно, що в групі досліджуваних середні значення інтегрального показника психічної напруги (ППН) 123,43 балів, що відповідає слабшому прояві стресу, кращій адаптації до роботи керівника закладу.

Рис. 2.2. Результати дослідження за методикою «Шкала психологічного стресу PSM-25»

Аналізуючи результати методики, «Шкала психологічного стресу PSM-25» можна зробити висновок, про високий рівень стресу, що свідчить про стан дезадаптації та психічного дискомфорту (ППН більше 155 балів) був визначений у 12 досліджуваних (40%). Середній рівень стресу (ППН в інтервалі 154-100 балів) був визначений у 15 досліджуваних керівників ЗО (50%). Низький рівень стресу (ППН менше 100 балів), що свідчить про стан психологічної адаптованості до ситуації та навантажень, було визначено лише у 3 досліджуваних (10%).

Керівники ЗО витрачаю більше емоційних сил у своїй діяльності. Вони відчувають психологічну напругу на робочому місці та у взаєминах з учнями та підлеглими. Зазнають тривоги, розчарування через те, що не можуть вирішити або вплинути на деякі складні робочі ситуації. У 10% ознак формування стресу не виявлено. Причинами сформованості стресу мають пояснення такі чинники як відмінність справжньої професійної ситуації та індивідуальних очікувань керівника, або відповідність професійних умінь і навиків певному рівню. У тій чи іншій ситуації відбуваються протиріччя на професійному рівні, що сприяє «запуску» механізмів формування стресу, що виявлено у 50% керівників.

Аналізуючи особливості рівня стресу, можна назвати, що у 40% керівників ЗО фаза стресу сформована на такому рівні, що проявляється у обмеженні емоційної віддачі з допомогою вибіркового реагування на ситуації, скороченні обов'язків та потребує емоційних витрат.

Пояснити це можна тим, що робота керівників ЗО пов'язана з підвищеною емоційною напругою та інформаційними навантаженнями в процесі управлінської діяльності. Також на керівників ЗО покладено велику відповідальність за успішну та якісну освіту підростаючого покоління. Даний стресовий стан формує бар'єр, який суттєво знижує успішність та якість виконання своєї роботи. Керівники ЗО перестають знаходити різницю між такими явищами як економний прояв емоцій і неадекватне виборче емоційне реагування. Неадекватна «економія» емоцій відбувається за рахунок вибіркового реагування під час робочої взаємодії. При цьому сам керівник ЗО цього не помічає.

Робота директора вважається більш стресовою, ніж робота співробітників нижчого рівня. Професійні стреси керівника закладу освіти, що певним чином впливають на емоційні стани:

* професійна та особиста самотність;
* нерегламентований характер праці;
* необхідність вирішення стратегічних завдань, результати яких часто відстрочені у часі(у психології відомо, що отримання конкретного результату є важливим чинником задоволеності працівника своєю працею);
* складність відносин між керівником та педагогічним колективом.

Результати дослідження за методикою «Шкала диференціальних емоцій» подано в табл. 2.2 та на рис. 2.3.

Таблиця 2.2

Результати дослідження за методикою «Шкала диференціальних емоцій»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Назва шкали | Індекс позитивних емоцій | Індекс гострих негативних емоцій |
| Середнє арифметичне значення балів | 30,46 | 18,23 |

У досліджуваних керівників ЗО достовірно вищий індекс позитивних емоцій за методикою «Шкала диференціальних емоцій». Згідно з отриманими даними отримано не дуже високі показники за індексом тривожно-депресивних емоцій (19,86 балів). Такі керівники дуже гостро переживають страх, сором, провину, впадають у депресію під час здійснення своєї керівної діяльності. Також отримано низькі результати за індексом позитивних емоцій (30,46 балів). Індекс гострих негативних емоцій, що включає підшкали «Горе», «Гнів», «Відраза», «Нехтування», виявився менш вираженим (18,23 балів).

Рис. 2.3. Результати дослідження за методикою «Шкала диференціальних емоцій»

Отримані результати можна пояснити специфічністю роботи керівника ЗО, яка має велику кількість негативних факторів, які провокують емоційну напругу. У керівній діяльності існують різноманітні стреси, які характеризуються підвищеною психологічною завантаженістю та потребують постійного контролю на роботі. Такі ситуації часто посилюються конфліктами, непарністю розподілу навантажень, нерівномірністю регламентації праці. Їм більшою мірою властиві такі фази як напруження та виснаження, а також такі симптоми як підвищена тривожність, знижений фон настрою, хронічна втома, песимізм, дратівливість, почуття провини, горе, гнів, відраза, нехтування, страх, сором, вина та ін.

А також отримані результати можна пояснити ще і тим, що через емоційне та інформаційне навантаження, зниження продуктивності та ефективності роботи, байдужість та зменшення посадових обов'язків підвищується рівень редукції професійних досягнень. Що призводить до зниження особистої та професійної самооцінки, виникнення почуття власної неспроможності, байдужості до роботи.

Результати за методикою тест «Шкала депресії» наведено на рис. 2.4.

Рис. 2.4. Результати дослідження за методикою «Шкала депресії»

У досліджуваних осіб достовірно вищий рівень депресії за методикою «Шкала депресії». Справжній депресивний стан (РД вище 70 балів) було виявлено у 14 досліджуваних (47%). Субдепресивний стан або маскована депресія (РД від 60 до 69 балів) було визначено у 6 досліджуваних (20%). Легка депресія ситуативного або невротичного генезу (РД понад 50 балів і менше 59) була визначена у 10 досліджуваних (33%).

За отриманими результатами, можна дійти висновку, що показники рівня депресивного стану керівників ЗО мають тенденцію до зростання. Можливо, це можна пояснити особистісними особливостями керівників ЗО, а також і тим, що керівники відчувають труднощі в адаптації до нових умов праці (коронавірус, війна), у взаємодії з колективом та учнями. Намагаються спростити свої професійні обов'язки, мобілізують внутрішній потенціал та внутрішні ресурси зниження загальної напруги. Усвідомлено чи ні, вчителі прагнуть застосовувати захисні механізми зменшення впливу негативних чинників, і навіть обмеження емоційного реагування. Вибірково відбирають людей, контролюють соціальні контакти, зменшують коло спілкування. Отже, зменшується загальний енергетичний тонус. Нервова система починає не справлятися з навантаженнями, виникає емоційна відстороненість, байдужість, з'являються ознаки депресивного стану. Якість діяльності падає, звідси виникає невдоволення собою, знецінення себе як професіонала, своїх цілей та цінностей.

Таким чином, за результатами психодіагностики було зроблено такі висновки:

1. За результатами методики «САН» у групі досліджуваних середні показники лежать у діапазоні 3,81 – 3,97 балів, що відповідає більш сприятливому стану досліджуваних: а саме більш хорошому самопочуттю, більш вираженому прагненню активності і схильності до позитивного настрою.

2. За результатами методики «Шкала психологічного стресу PSM-25» у групі досліджуваних середні значення інтегрального показника психічної напруженості (ППН) склали 123,43 балів, що відповідає слабкішому прояву стресу, кращої адаптації до ситуації перебування на посаді керівника ЗО. Отримані результати можна пояснити специфічністю діяльності керівника, яка має велику кількість негативних факторів, які провокують емоційну напругу. У керівній діяльності існують різноманітні стреси, які характеризуються підвищеною психологічною завантаженістю та потребують постійного контролю на роботі. Такі ситуації часто посилюються конфліктами, непарністю розподілу навантажень, нерівномірністю регламентації праці.

3. За методикою «Шкала диференціальних емоцій» у групі досліджуваних отримано не дуже високі показники за індексом тривожно-депресивних емоцій (19,86) балів. Також у цій групі отримано високі результати за індексом позитивних емоцій (30,46).

4. За методикою «Шкала депресії» в групі досліджуваних отримано більш високі показники за рівнем депресії (66,93).

Отже, ми за допомогою відібраних методик вивчили особливості емоційних станів керівників закладів освіти. Отримані в ході проведення діагностики емоційних станів керівників закладів освіти результати підтвердили необхідність цілеспрямованої роботи, а саме створення тренінгової програми щодо попередження та подолання стресу та негативних емоційних станів.

# Висновки до розділу 2

Резюмуючи другий розділ, зробимо певні висновки:

1. У другому розділі нами було сформовано вибірку досліджуваних за віком (від 35 до 45 років) і за стажем перебування на посаді керівника закладу освіти (від 5 до 10 років). Для реалізації поставлених завдань була сформована група у кількості 30 осіб керівників ЗО.

2. Підібрано психодіагностичний інструментарій для вивчення емоційних станів керівників закладів освіти. В емпіричній частині кваліфікаційної роботи було використано такі методи: психодіагностичні методи (методика «САН»; «Шкала психологічного стресу PSM-25»; «Шкала диференціальних емоцій»; тест «Шкала депресії»), методи математичної обробки.

3. Проведено психодіагностику з вивчення емоційних станів керівників закладів освіти. А також проаналізовано та інтерпретовано отримані результати: за результатами методики «САН» встановлено, що керівникам ЗО притаманні більш хороше самопочуття, більш виражене прагнення активності і схильності до позитивного настрою. За результатами методики «Шкала психологічного стресу PSM-25» діагностовано у керівників ЗО середне значення інтегрального показника психічної напруженості, що відповідає слабкішому прояву стресу, кращої адаптації до ситуації перебування на посаді керівника ЗО. За методикою «Шкала диференціальних емоцій» у групі досліджуваних отримано середні показники за індексом тривожно-депресивних емоцій у керівників ЗДО та високі результати за індексом позитивних емоцій. За методикою «Шкала депресії» в групі досліджуваних отримано більш високі показники за рівнем депресії. Дані результати свідчать про те, що діагностувати виникнення негативних емоційних станів керівників закладів освіти можна на різних стадіях. Основне завдання – своєчасна профілактична робота, яка допоможе зменшити негативний вплив на емоційні стани.

Діяльність керівника закладу освіти схильна до впливу емоційного вигорання, оскільки вона пов'язана з високою емоційною та комунікативною завантаженістю. Комунікативна діяльність керівника закладу освіти має підвищену напруженість і інтенсивність спілкування, широку мережу контактів різного рівня. Також діяльність керівника закладу освіти має відповідальний характер, який зумовлюється різними стресовими ситуаціями, які створюють передумову для формування негативних емоційних станів.

# РОЗДІЛ 3

# РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПОДОЛАННЯ СТРЕСІВ ТА КЕРУВАННЯ ЕМОЦІЙНИМИ СТАНАМИ В ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

# 3.1. Розробка тренінгової програми щодо попередження та подолання стресу та емоційних станів

Тренінгова програма, спеціально розроблена на основі моделі профілактики емоційних станів керівника закладу освіти.

Зазначимо, що на сьогоднішній день існує безліч визначень моделі, які залежать від сфери людської діяльності, де застосовується цей термін. Філософ, фахівець з теорії пізнання та методології наукових досліджень А. Гольдштейн вважає, що під моделлю в широкому сенсі розуміють уявно або практично створену структуру, що відтворює ту чи іншу частину дійсності у спрощеній (схематизованій або ідеалізованій) та наочній формі [9, с. 12]. Ми вважаємо, що визначення А. Гольдштейна повною мірою розкриває необхідне у контексті даної роботи значення поняття «модель».

Для здійснення попередження та подолання стресу та керування емоційними станами керівника закладу освіти насамперед необхідне створення певної моделі профілактики та проведення тренінгу на основі даної моделі.

Модель профілактики емоційних станів керівника закладу освіти, яка буде представлена далі – прагматична модель, оскільки носить прикладний характер і буде одним із засобів керування емоційними станами в роботі керівника закладу освіти.

Однією з основних функцій будь-якого керівника, чи то сфера освіти, чи то інший напрямок діяльності, є планування. Іцхак Адізес, американський експерт у галузі підвищення ефективності ведення бізнесу, в одному зі своїх інтерв'ю сказав: «Планування – це не те, що ти робитимеш завтра. Це те, що ти робиш сьогодні, щоб підготуватись до завтрашнього дня. Запобігати, а не реагувати. Уявити, яким буде майбутнє і підготуватися до нього». Отже, модель профілактики емоційних станів керівника закладу освіти буде своєрідним планом дій щодо попередження розвитку та формування негативних емоційних станів для керівника ЗО.

З огляду на вищевикладене розглянемо програму тренінгу на основі моделі профілактики емоційних станів ЗО.

Програма тренінгу на основі моделі профілактики емоційних станів керівників ЗО, що складається з наступних взаємозалежних компонентів:

* цільового;
* організаційного;
* змістовного;
* результативного (рис. 3.1).

*Компонент №1 «Цільовий»*. Ціль – створити систему заходів, спрямованих на профілактику емоційних станів керівників ЗО.

*Компонент №2 «Організаційний»*. Організаційний компонент включає групи умов профілактики емоційних станів керівників ЗО.

Ефективність досягнення поставленої мети спроєктованої моделі профілактики визначається реалізацією пов'язаного з нею комплексу умов профілактики емоційних станів керівників ЗО, що включає такі умови:

* організаційні умови;
* психолого-педагогічні умови;
* санітарно-гігієнічні умови.

Організаційні умови включають:

1. можливість чіткого планування свого робочого дня, тижня з метою звільнення часу;
2. оптимальне навантаження, визначене нормативними документами;
3. рівномірний розподіл завантаженості протягом дня, тижня.

Також до цієї групи умов входитиме правильне оснащення кабінету керівника, що дозволяє впорядкувати та систематизувати різні матеріали.

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Цільовий компонент**
 | ***Ціль:*** створити систему заходів, спрямованих на профілактику емоційного вигорання керівника сучасної освітньої організації |
| 1. **Організаційний компонент**
 | ***Умови профілактики синдрому емоційного вигорання керівника сучасної освітньої організації***:- організаційні умови- психолого-педагогічні умови- санітарно-гігієнічні умови |
| 1. **Змістовний компонент**
 | ***3.1.Діагностичний блок******3.2. Інформаційний блок******3.3. Діяльнісний блок***(заходи,спрямовані на профілактику емоційного вигорання керівника сучасної освітньої організації):- самостійна діяльність керівника- допомога керівнику зі сторони фахівців***3.4. Повторна діагностика*** |
| 1. **Результативний компонент**
 | ***Критерії:***- емоційне виснаження- деперсоналізація- редукція професійних досягнень |
| ***Результат:*** психологічно здорова особистість керівника сучасної освітньої організації, емоційно стійка до впливу різних стрес-факторів |

Рис. 3.1. Модель профілактики емоційних станів керівника закладу освіти

Психолого-педагогічні умови передбачають сприятливий психологічний мікроклімат в ЗО, творцем якого керівник більшою мірою є сам; можливість саморозвитку, особистісного та професійного зростання.

Санітарно-гігієнічні умови припускають відповідність робочого місця санітарно-епідеміологічним нормам, умови ведення здорового способу життя і т. д.

*Компонент № 3 «Змістовний»*. Змістовий компонент у свою чергу включає чотири блоки.

1. Діагностичний блок (первинна діагностика). Цей блок включає систему заходів, що дозволять виявити рівень розвитку та формування негативних емоційних станів керівників ЗО. В даний час у вільному доступі існує безліч діагностик емоційних станів: тестів, опитувальників, анкет і т. д., також можливі індивідуальні консультації психологів та психотерапевтів. До таких психодіагностичних методик можна віднести ті, які ми використали під час проведення емпіричного дослідження у другому розділі даної роботи (методика «САН» – самооцінка психічного стану; самопочуття, загальна активність, настрій, розроблена В. Доскіним, Н. Лаврентьєвою, В.. Шарай та М. Мірошниковим; «Шкала психологічного стресу PSM-25» (Лемура, Тесьє та Фільйон); «Шкала диференціальних емоцій» (К. Ізард, в адаптації О. Леонової); тест «Шкала депресії» Т. Балашова.

Для того, щоб зрозуміти подальшу схему дій з профілактики емоційних станів керівника ЗО, керівник, перш за все, повинен виявити, на якій стадії у нього розвинені і які саме емоційні стани, які симптоми виявляються на сьогоднішній день. Профілактика емоційних станів необхідна для керівника ЗО навіть у тому випадку, коли у нього діагностовано відсутність негативних емоційних станів, оскільки ризик розвитку стресів, тривожності, депресії у керівника ЗО вкрай високий, що було доведено нами у першому розділі цієї роботи.

1. Інформаційний блок. Невід'ємною частиною профілактики емоційних станів керівника закладу освіти, з нашого погляду, є розуміння проблеми, з якою зіткнувся керівник ЗО. І тому керівнику необхідно ознайомитися з поняттям «емоційні стани» з погляду різних учених, з причинами їх прояву, з симптомами і, що найважливіше, з наслідками. Вивчення поняття «емоційні стани» та його симптомів безумовно стане початком реалізації заходів діяльнісного блоку.
2. Діяльний блок – це безпосередньо сама система заходів, вкладених у профілактику емоційних станів керівника закладу освіти. У рамках даної моделі ми пропонуємо розділити профілактичні заходи на два види:
3. самостійна діяльність керівника ЗО;
4. допомога спеціалістів.

Самостійна діяльність керівника ЗО з профілактики в нього емоційних станів, безумовно, має велике значення. Переважну більшість умов профілактики емоційних станів керівник може створити собі сам.

Серед заходів, спрямованих на профілактику емоційних станів керівника закладу освіти та реалізованих ним самим, можна відзначити такі:

* грамотний розподіл свого робочого часу, делегування повноваження, застосування технік тайм-менеджменту, режим сну та відпочинку, регулярні заняття спортом, правильне та збалансоване харчування;
* пошук заняття до душі: танці, вишивка, ліплення тощо;
* саморозвиток шляхом курсів підвищення кваліфікації, психологічних тренінгів, семінарів, які, безумовно, допоможуть керівнику йти в ногу з часом.

Тайм-менеджмент, або управління часом – один із головних способів профілактики емоційних станів керівника закладу освіти. Правильне розподілення свого часу, правильна розстановка пріоритетів у вирішенні проблем та завдання дозволять уникнути зіткнення керівника з причинами стресу.

Керівнику ЗО необхідна систематична перепідготовка з теорії та практики організації та управління, що сприяє вдосконаленню старих, або набуття нових стилів і методів керівництва. Ефективній роботі керівника може також сприяти інноваційна зміна цілей (чи завдань) роботи ЗО.

Саморозвиток, у нашому розумінні, може стати одним із способів, який також дозволить уникнути невідповідності між вимогами сучасного суспільства до керівника ЗО та його можливостей, усунувши першочергову причину формування негативних емоційних станів.

До процесу саморозвитку за весь час існування суспільства ставилися досить суперечливо. На ранніх етапах соціогенезу самобутня особистість оцінювалася як небезпечна, оскільки не підпорядковувалася загальній логіці, і, отже, не могла гарантувати виживання спільноти.

З іншого боку, ідея саморозвитку людини бере свій початок ще у великих філософських системах античної Греції. Згадаймо стародавній вислів на фронтоні Дельфійського храму в Афінах: «Пізнай самого себе», якому особливе значення приділяв сам Сократ. Тільки пізнання себе, вважав Сократ, може відкрити людині його справжні можливості і вказати шлях. Платон у своїх працях «Держава» і «Закон» говорив про те, що «... людина повинна постійно робити зусилля для того, щоб зрозуміти, на що вона здатна. Силою волі приборкувати чуттєву, іншими словами, емоційну частину душі». Ідея саморозвитку людини в епоху «Просвіти» повною мірою відображала дві головні цінності того часу: природу та свободу. Ж. Ж. Руссо особливу увагу приділяв саморозвитку у своїй «Теорії природного виховання» – проголосив довільність природних проявів дитини та запропонував педагогічний супровід природного, вільного саморозвитку [36].

Якщо ж говорити про вітчизняну науку, то ідея саморозвитку знайшла своє втілення у педагогічній антропології К. Ушинського. К. Ушинський звертався до своїх студентів у лекції з правознавства зі словами: «Найважливіша, найбільш людська потреба в людини є потреба вдосконалення, розвитку» [34].

Таким чином, керівник ЗО може не допустити виникнення та формування негативних емоційних станів, самостійно створюючи ситуації виходу із хибної «зони комфорту», вибудовуючи свій професійний шлях. Керівник, звернений «до внутрішнього усвідомлення своєї справжньої природи», буде прагнути відповідати цій природі, насамперед, і, як наслідок, зможе відповідати вимогам сучасного суспільства, що постійно змінюються.

На наш погляд, саморозвиток керівника ЗО є поєднанням як зовнішніх, так і внутрішніх факторів.

Зовнішні фактори створюються певними позиціями зовнішнього оточення. Під зовнішніми факторами можна розуміти систему установ, функції які пов'язані з підвищенням кваліфікації, фактор вільного часу та професійне середовище школи, де працює директор. Справжнє суспільство пропонує безліч різних методів та способів досягти особистісного та професійного зростання шляхом саморозвитку: тренінги, семінари, курси підвищення кваліфікації, конференції, форуми, дистанційні форми навчання, ділові ігри тощо.

2. Внутрішні чинники (власна активність особистості директора школи, його прагнення саморозвитку). Власна активність передбачає наявність потреб у оновленні, розвитку, самопізнанні, розумінні своїх дій, цілей, засобів. І стає корисним педагогічний досвід О. Макаренка. Процес становлення (виправлення) характеру вихованця, учня вважав О. Макаренко не може здійснюватися на основі поступових змін, тобто еволюційно. У контексті саморозвитку керівник загальноосвітньої організації стає сам собі вихованцем і учнем.

Момент розуміння директором школи, як і будь-якою іншою особистістю, необхідності попереджати формування та виникнення негативних емоційних станів за допомогою певних дій з його боку і є становлення характеру, уникнення звичних форм поведінки. «Певні дії» у такому разі – це саморозвиток. На думку О. Семеновича, розвиток особистості не може відбуватися в контексті звичайного поступового зростання, а має бути стихійним, штучним, «вибуховим процесом», спеціально організованим педагогом. Якщо говорити про саморозвиток керівника ЗО, то «педагогом», який зможе організувати «вибуховий процес», стає знову ж таки для себе сам керівник.

Успішний управлінець може не тільки організувати процес розвитку педагогічного колективу, він у першу чергу повинен сам постійно вдосконалюватися і шукати змогу саморозвитку, розуміючи значимість власного особистісного зростання задля збереження конкурентоспроможності загальноосвітньої організації.

Саморозвиток керівника ЗО є ні що інше, як розвиток його потенціалу та звернення до внутрішнього усвідомлення своєї справжньої природи.

Керівник, що безперервно навчається, вдосконалює свої знання, вміння та навички, зможе легко відповідати вимогам та запитам сучасного суспільства, що саме собою попереджає розвиток та формування негативних ЕС.

Серед вищезазначених заходів можна відзначити низку тих заходів, здійснення яких неможливе без участі та допомоги вузьких спеціалістів. Насамперед, йдеться про психологів та психотерапевтів. Проведене нами дослідження доводить, що керівники в більшості випадків розуміють ризик розвитку негативних ЕС для себе особисто і необхідність його профілактики, але не можуть змінити вплив зовнішніх факторів ризику розвитку ЕС. Змінити своє ставлення до тих факторів ризику, на які керівник ЗО не може вплинути, навчитися реагувати на стрес і різні подразники без шкоди для здоров'я і, нарешті, розробити індивідуальну програму профілактики може допомогти кваліфікований психолог або психотерапевт. В арсеналі психологів та психотерапевтів існує велика кількість технік та прийомів, що дозволяють змінити свідомість та сприйняття навколишнього світу, саме ці спеціалісти проводять тренінги особистісного та професійного зростання, семінари та лекції. Серед фахівців, які можуть допомогти у формуванні здорового способу життя, ми можемо назвати тренерів, консультантів зі здорового харчування, лікарів.

1. Діагностичний блок в останньому випадку в рамках цього компонента включає діагностику емоційних станів керівника ЗО після проведення низки профілактичних заходів. Таким чином, дана діагностика буде вторинною. Метою такої діагностики буде виявлення ефективності проведених профілактичних заходів та планування подальших дій керівника щодо профілактики емоційних станів керівника ЗО.

*Компонент №4. «Результативний»*. Підсумок, отриманий під час проведення діагностик, стає частиною результативного компонента. На основі трикомпонентної моделі ми оцінюємо розвиток емоційних станів керівника ЗО за трьома субшкалами або критеріями:

1. емоційне виснаження;
2. деперсоналізація;
3. редукція професійних досягнень.

Низькі показники за всіма трьома субшкалами свідчать про ефективність заходів щодо профілактики емоційних станів керівника ЗО в рамках даної моделі. У результаті ми маємо отримати психологічно здорову особистість керівника ЗО, емоційно стійку до впливу різних стрес-факторів. У разі високих показників за одним, двома чи всіма трьома критеріяма, керівнику ЗО необхідно буде більше уваги приділити профілактичним заходам, а головне створенню умов профілактики емоційних станів.

Розроблена модель профілактики емоційних станів керівника ЗО відбиває взаємозв'язок всіх виділених компонентів, і навіть блоків усередині компонентів. Ми припускаємо, що дана модель дозволить керівнику ЗО чітко спланувати систему заходів щодо профілактики емоційних станів як до прояву його симптомів, так і на початкових стадіях. Дані рекомендації щодо реалізації моделі профілактики емоційних станів керівника ЗО дозволять перейти до самої програми тренінгу.

Після проведення діагностики та аналізуючи отримані результати, було вирішено провести тренінг, який складається з 3 семінарів для керівників ЗО.

*Завдання тренінгу:*

1. Підготувати та провести семінари з профілактики емоційних станів керівника ЗО.
2. Проаналізувати ефективність семінарів із профілактики емоційних станів керівника ЗО.

*Мета семінарів* – підвищення ефективності діяльності керівників через профілактику емоційних станів.

*Завдання семінарів:*

1. Інформування керівників про емоційні стани, фактори вигорання вчителя, а також про індивідуальні стилі педагогічної діяльності.
2. Створити умови для розуміння спеціалістами емоційного стану.
3. Ознайомити керівників зі способами зняття емоційного напруги.
4. Створити умови для розвитку емоційної компетентності.
5. Створити умови для знаходження своїх особистісних ресурсів для боротьби із негативними психологічними емоціями.

На семінарах використовувалися такі *форми роботи*:

1. Лекції.
2. Психологічні ігри та вправи.
3. Групова робота.

*Структура семінару*:

1 етап – створення сприятливого психологічного мікроклімату, вплив на емоційний стан, рівень активності групи.

2 етап – Основний зміст заняття. Зміст та матеріали вправ представлені у додатку Е.

3 етап - Рефлексія, оцінка заняття.

*Опис семінарів:*

1 семінар – «Емоційне вигоряння як психологічний феномен». На початку семінару проводиться групова вправа «Наші очікування» для виявлення очікування учасників та для подальшого аналізу ефективності занять. Далі з лекцій семінару керівники знайомляться з історією та терміном «емоційне вигоряння», а також з його стадіями та симптомами.

Після лекцій проводяться психологічні вправи «Магазин почуттів» на усвідомлення та прийняття своїх почуттів, та «Перший крок до релаксації» для знайомства педагогів з одним із способів саморегуляції. Наприкінці заняття учасники дають свій зворотний зв'язок за результатами семінару.

2 семінар – «Фактори емоційного вигоряння». На початку цього семінару проводилася психологічна вправа «Оповідання від імені предмета», для знаходження ресурсів подолання виявлених проблем. Потім із лекції керівники знайомляться з факторами, що дозволяють виникнути емоційному вигоранню. Далі вправа «Притулок» на візуалізацію як інший спосіб зняття емоційної напруги. Міні – лекція інформує вчителів про способи саморегуляції у ситуації стресу. Наприкінці семінару вчителі діляться своїми враженнями та результатами.

3 семінар – «Індивідуальний стиль діяльності вчителя». На початку заняття проводиться психологічна вправа «Хто Я?», підвищення своєї значимості. Потім групова робота на цілепокладання «Перетворюємо проблеми на цілі». З лекції керівники знайомляться з індивідуальними стилями педагогічної діяльності та отримують рекомендації щодо покращення ефективності кожного індивідуального стилю педагогічної діяльності. На завершення заняття проводиться групова вправа «Комплімент із плюсом» на усвідомлення своїх особистісних ресурсів. Наприкінці семінару отримання зворотного зв'язку від учасників та порівняння їх очікувань із отриманими результатами.

*Особливості організації семінарів:*

Безліч авторів, які працювали із синдромом емоційного вигорання керівників, пропонують два способи профілактики емоційних станів. Перший спосіб пов'язаний з пом'якшенням чинника організаційного характеру. Другий метод пропонує надавати психологічну допомогу керівникам, які мають симптоми емоційного вигоряння.

Крім цього, важливе значення має тип і модель поведінки особистості керівника, яку визначають норми психологічної гігієни. У процесі самоосвіти вирішальним чинником виступає внутрішня мотивація керівника, що полягає у необхідності отримання нових знань, умінь і досвіду, тобто готовність особистості до змін.

Необхідно проводити діагностику емоційних станів керівників постійно, за допомогою сил освітньої організації (психологічна служба, служба роботи з персоналом), застосування методів тестування, опитувальників. Мета цієї діагностики – забезпечення повноцінного розвитку та функціонування особистості надалі.

Можна використовувати аутогенний тренінг за методикою Дж. Шультца, який впливає на психічний стан, нервову систему, роботу та напругу м'язів.

При діагностиці та виявленні сформованих фаз необхідні такі методи роботи:

1. Найбільш результативно у фазу напруги застосовувати інтерактивно- комунікативні методи, наприклад, психодрама (оптимальне використання монологу, зміни ролей). Метою даної методики є формування та усвідомлення прийомів вербального та невербального спілкування, безпечне реагування на зовнішнє оточення, вивільнення емоцій, визначення рівня стресостійкості. Методика допомагає зрозуміти механізми поведінки у конфлікті.
2. Основна мета під час фази резистенції полягає у сприйнятті особистістю минулого в сукупності із сьогоденням і майбутнім. Необхідний розвиток навичок використання внутрішнього ресурсу та розвиток пізнавальних потреб. Ефективними будуть методики арт-терапії та музикотерапії, що ґрунтуються на невербальній активності.
3. При фазі виснаження більшу увагу слід приділити розвитку комунікабельності. Проведення групової роботи можна чергувати з індивідуальною. Головна мета – розвинути в людині пізнавальні потреби, комунікативні здібності, сформувати внутрішній потенціал та навчити користуватися ними. Оптимальним варіантом стане використання особистісно-орієнтованої психотерапії.

Головну роль в організації профілактичних заходів грає просвітництво про негативні наслідки стресових ситуацій. Таким чином, важливим завданням є формування у керівників здатності до розпізнавання стресових ситуацій у своїй педагогічній діяльності, уміння їх вирішувати за допомогою своїх особистісних ресурсів.

Також профілактиці емоційних станів керівника ЗО сприяє система заохочень – усні та письмові подяки, подарунки, грамоти і премії, періодичне проведення колективних обговорень для виявлення та вирішення важливих проблем, що потребують уваги.

Розвиток цілепокладання, тобто вміння ставити перед собою цілі (короткострокові та довгострокові), а також правильність у плануванні своєї діяльності, може знизити негативний вплив ЕС.

Необхідно освоїти метод релаксації, навчитись правильно відпочивати. Помічено, що люди, які мають цікаві подорожі та хобі, менше схильні до емоційного вигоряння.

Підбиваючи підсумки вищесказаного, можна зробити висновок, що профілактика емоційних станів керівника ЗО полягає у періодичному аналізі своєї діяльності, своїх досягнень та своїх результатів.

Далі були розроблені рекомендації щодо покращення ефективності індивідуального стилю управлінської та педагогічної діяльності:

1. Поставте завдання для виправлення виявлених недоліків. Визначте етапи та способи реалізації цього завдання.
2. Варіюйте розвиваючими завданнями, вводьте нові розвиваючі завдання в управлінську діяльність (від контролю до формування управлінської діяльності). Потім порівняйте результативність виконаних задач за кілька місяців.
3. Розвивайте нестандартні рішення різних невизначених ситуацій в колективі.
4. Намітьте короткострокові та довгострокові цілі для своєї школи. Пропрацюйте різні перешкоди по дорозі до їх реалізації. Тренуйте варіативність керівного та педагогічного мислення.
5. У дискусіях із підлеглими колегами застосовуйте прийоми мозкового штурму – відмовтеся від критики висловлювань інших, а постарайтеся вислухати якнайбільше ідей для вирішення проблеми, що виникла;
6. У ситуації нестандартної поведінки підлеглих, встаньте на їх позицію у тому, щоб зрозуміти їх логіку, оцінити мотиви дій.
7. План управлінських рішень будуйте за традиційною схемою, але почніть мислити іншими категоріями.

Рекомендації для емоційно-імпровізаційного стилю:

1. Уважно ставтеся до рівня професійних та педагогічних вмінь підлеглого колективу. Відпрацьовуйте з ними потрібний матеріал, приділяючи особливу увагу повторенню та закріпленню. Не уникайте таких видів роботи, як відпрацювання правил.
2. Зменшуйте кількість часу під час пояснення нововведень. При цьому під час пояснення контролюйте засвоєння нових елементів нововведень (наприклад, з проханням відповісти на запитання).
3. Збільшуйте вимогливість. Контролюйте, щоб підлеглі виконували всі необхідні роботи самостійно.
4. Намагайтеся активізувати підлеглих не зовнішньою розважальністю, а розвитком інтересу до специфіки самої педагогічної діяльності.
5. Докладно плануйте управлінські завдання, виконуйте намічений план та аналізуйте свою діяльність.

Рекомендації для емоційно-методичного стилю:

1. Намагайтеся виявляти більше стриманості.
2. Розробити різні зміни ситуацій для зниження своєї чутливості та тривожності під час прийняття та виконання управлінських рішень.

Рекомендації для міркувально-імпровізаційного стилю:

1. Практикуйте колективні, групові дискусії з підлеглими.
2. Виявляти креативність у виборі методів та способів проведення управлінської діяльності.
3. Підвищення вимогливості до дотримання підлеглими всіх управлінських завдань.

Рекомендації для міркувально-методичного стилю:

1. Заохочувати підлеглих, менш різко засуджувати невиконані завдання, оскільки результати педагогічної діяльності також залежать і від емоційного стану вчителів-колег.
2. Спробуйте розширити набір методичних прийомів, урізноманітнити форми управлінської діяльності. Прагніть використовувати різні вправи, групові обговорення, ділові ігри.
3. Не забувати приділяти увагу і успішності підлеглих.

Таким чином, можна зробити висновок, що діагностувати емоційні стани керівників ЗО можна і потрібно на різних стадіях. Основне завдання – своєчасна профілактична робота, яка допоможе зменшити негативний вплив емоційних станів керівників ЗО.

# **3.2. Рекомендації керівникам із профілактики подолання стресу та емоційних станів**

Модель профілактики подолання стресу та негативних емоційних станів для керівника ЗО – запорука його психологічного та емоційного здоров'я.

Система профілактичних заходів для подолання стресу та негативних емоційних станів для керівника ЗО, представлених у рамках моделі, повинна звести до мінімуму негативні професійні зміни в особистості керівника та сприяти розвитку стресостійкості, підтримці внутрішніх ресурсів особистості зростанню емоційної стійкості, стресостійкості, підтримці та розвитку позитивного внутрішнього ресурсу особистості, підвищенню професійної компетентності.

При появі первинних ознак негативних емоційних станів у керівників ЗО необхідно провести комплекс заходів, спрямований на поліпшення умов його праці, характер взаємовідносин у колективі, що складаються, особистісні реакції та захворюваність. Основну допомогу при прояві негативних емоційних станів керівник ЗО може надати собі самостійно. Дотримуючись наведених нижче рекомендацій, керівник зможе самостійно запобігти виникненню негативних емоційних станів і у разі прогресуючого проявляння негативних емоційних станів знизити ступінь його вираженості:

1. Розвивати та підтримувати свій оптимізм, почуття гумору, практичність, адекватну самооцінку, упевненість.
2. Визначити тактичні та стратегічні цілі своєї діяльності. Досягнення керівником ЗО тактичних цілей безумовно підвищує самооцінку та мотивацію до подальших досягнень.
3. Чесно визначити свої життєві цінності. Розставити пріоритети.
4. Широко застосовувати техніки тайм-менеджменту. Використати високу самоорганізацію, вміти планувати свій час.
5. У роботі використовувати «тайм-аути», робити перерви, відпочивати.
6. Оволодіти вміннями та навичками саморегуляції, самоконтролю, самовладання. Релаксація, безумовно, призводить до зниження рівня стресу, що веде до появи негативних емоційних станів.
7. Підтримувати високу мотивацію, спрямовану на професійний саморозвиток та самовдосконалення.
8. Позбавлятися непотрібної конкуренції. Здорова конкуренція – це насамперед двигун прогресу, як особистісного, так і організаційного. Однак, надмірне прагнення до виграшу породжує тривогу, робить людину агресивною і вразливою до виникнення синдрому емоційного вигоряння.
9. Вести здоровий спосіб життя. Підтримувати хорошу фізичну форму. Неправильне харчування, зловживання спиртними напоями, тютюном, зменшення ваги чи ожиріння посилюють прояви негативних емоційних станів.
10. Комунікабельність та соціальна сміливість. Рекомендується розвивати свої комунікативні навички, збільшувати кількість соціальних контактів Використовувати соціальну та професійну підтримку референтних осіб.
11. Розвивати емоційну стійкість.
12. Стиль поведінки у конфліктних ситуаціях має бути спрямовано на конструктивне вирішення конфлікту. Треба обирати компроміс та співпрацю, позицію «виграв – виграв».
13. У важких критичних ситуаціях виробити застосування долаючої труднощі моделі поведінки. Важливо не приховувати проблему, не ухилятися від її вирішення.

З метою виявлення ефективності профілактики синдрому емоційного вигоряння та проведення низки профілактичних заходів проводиться вторинна діагностика. Підсумок, отриманий під час проведення діагностик, стає частиною результативного компонента. На основі трикомпонентної моделі РЕВ ми оцінюємо розвиток синдрому емоційного вигоряння керівника сучасної освітньої організації за трьома субшкалами або критеріями: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень. Низькі показники за всіма трьома субшкалами свідчать про ефективність заходів щодо профілактики синдрому емоційного вигоряння керівника сучасної освітньої організації в рамках даної моделі. В результаті ми маємо отримати психологічно здорову особистість керівника сучасної освітньої організації, емоційно стійку до впливу різних стрес-факторів. У разі високих показників за одним, двома або всіма трьома критеріями, керівнику необхідно буде більше уваги приділити профілактичним заходам, а головне створенню умов профілактики РЕВ.

Практичні рекомендації щодо підвищення стресостійкості для керівників ЗО:

1. Необхідно сформувати систему пріоритетів та розставити за ступенем важливості. Тобто, що необхідно зробити сьогодні, завтра, зробити цього тижня, зробити коли буде час.
2. Необхідно навчитися чітко вибудовувати кордони та твердо говорити «ні», якщо ви не можете виконати той обсяг роботи, який пропонується.
3. Необхідно проясняти та розбирати незрозумілу для себе інформацію чи суперечність вимоги, що висуваються до вас.
4. Необхідно доносити до підлеглих інформацію, якщо ви відчуваєте, що критерії виконання їх обов’язків вам не зрозумілі.
5. Необхідно знаходити хоча б один день на тиждень для перемикання себе від навчальної чи професійної діяльності на ефективний відпочинок.
6. Якщо рівень стресу надто високий, необхідно переглянути значимість ситуації, що виникла, і обґрунтовуючи, зменшити її значимість.
7. Необхідно дбати про свій емоційний та фізичний стан. Тобто повноцінно харчуватися, гуляти на свіжому повітрі, отримувати більше позитивних емоцій (театр, кіно, виставки тощо), підтримувати хорошу фізичну форму (зарядка, відвідування тренажерного залу тощо).

Також, як рекомендація, для більш ефективного зниження рівня стресу та підвищення у керівників ЗО стресостійкості, можна використовувати такі методи та методики, як:.

1. *Аутогенне тренування*. Воно є одним із варіантів самонавіювання. Використовуючи її, людина значно впливає на психічні, вегетативні процеси у своєму організмі. Включаючи ті процеси, які піддаються свідомій регуляції.
2. *Різні способи релаксації*. За допомогою візуалізації релаксація здатна допомогти досягти людині розслабленого стану. Тривоги, що виникають при стресі, страх, занепокоєння, як правило, викликають м'язову напругу, що, у свою чергу, посилює негативні емоції. У людини, яка перебуває у стресовій ситуації, формується «м'язовий корсет». Напружені м'язи сильніше напружують та збуджують мозок людини. Створюється замкнене коло, розірвати яке можна за допомогою усвідомленого розслаблення м'язів. Через боротьбу, м'язове розслаблення призводить у рівновагу напружену свідомість.
3. *Метод біологічного зворотного зв'язку*. Під даним методом розуміється саморегуляція вегетативних функцій людини, при яких людина може безпосередньо спостерігати за своїми фізіологічними показниками, і усвідомлено впливати на них. На сьогоднішній день популярністю користуються комп'ютерні приставки для ігрового біоуправління. Використовуючи такі приставки, людина навчається управлінню своїми фізіологічними функціями, впливаючи на персонажів гри. Перемогти у змаганні людина зможе, якщо навчиться управлінню своїми фізіологічними функціями у ситуації віртуального змагального стресу. Наприклад, що більше людина під час гри розслаблює свої м'язи, то швидше їде машина на екрані. Людина, перебуваючи в ігровому тренінгу, отримує здатність протистояти стресові, набуває вміння по-іншому реагувати на стрес, конфлікт, знижує внутрішню напругу за необхідності інтенсивної працездатності.
4. При дії стресових факторів необхідне *фізіологічне перемикання* (лазня, масаж тощо).
5. *Активне перемикання* (плавання, фізична активність, вихід природу).
6. *Позитивний настрій та позитивне сприйняття* навколишнього, хобі, читання книг, мистецтво, спілкування з близькими тощо.

Якщо необхідно швидко зняти стрес, можна застосувати такі прийоми.

1. Емоційне перенесення. Цей прийом використовується у тому випадку, щоб відволіктися від неприємної ситуації чи негативних емоцій з допомогою створення стану відчуженості, уявного перенесення неприємних думок на сторонні предмети.
2. Зміна масштабу події. Тобто спробувати поглянути з боку на власні переживання, і таким чином зменшити інтенсивність переживань.
3. Дихальні вправи. Під час стресу можна рекомендувати використовувати такі вправи.
* повільно та глибоко дихати, заплющивши очі. Зробити вдих і десять секунд затримати дихання. Потім, видихати повільно, відстежуючи розслаблення і подумки промовляючи: «Вдих і видих, як приплив і відлив». Цю вправу повторювати 5-6 разів. Після виконання вправи відпочити приблизно 30 секунд;
* використовуючи волю, постарайтеся скорочувати окремі м'язи або ж групу м'язів. Скорочення потрібно утримувати 10-15 секунд. Потім м'язи розслаблюйте. Дане вправу можна повторити три-чотири рази, при цьому потрібно постаратися ні про що не думати;
* необхідно якомога реальніше уявити відчуття розслабленості, яке пронизує все тіло. При цьому необхідно повторювати: «Мені приємно, мене нічого не турбує. Я заспокоююсь».

Виконуючи ці нескладні рекомендації та вправи можна зняти напругу, стрес та супутні йому емоційні стани.

Проведене нами дослідження доводить, що керівники в більшості випадків розуміють ризик розвитку негативних емоційних станів та стресу для себе особисто і необхідність його профілактики, але не можуть змінити вплив зовнішніх факторів на ризик розвитку негативних емоційних станів та стресу. Змінити своє ставлення до тих факторів ризику, на які керівник ЗО не може вплинути, навчитися реагувати на стрес і різні подразники без шкоди для здоров'я і, нарешті, розробити індивідуальну програму профілактики може допомогти кваліфікований психолог чи психотерапевт

Серед фахівців, які можуть допомогти у формуванні здорового способу життя, ми можемо назвати тренерів, консультантів зі здорового харчування, лікарів.

Саморозвиток, як окремий блок заходів, що профілактують емоційні стани керівників ЗО, включатиме не лише психологічні тренінги, а й безперервну освіту: курси підвищення кваліфікації, систему додаткової освіти. Реалізація цих заходів неможлива без висококваліфікованих освітян.

# Висновки до розділу 3

У третьому розділі, на основі отриманих результатів дослідження особливостей емоційних станів керівників закладу освіти, нами було прийнято розробити програму тренінгу щодо профілактики емоційних станів керівників.

Тренінгова програма ґрунтується на основі теоретичних даних та даних, отриманих у ході проведення дослідно-пошукової роботи, а також була розроблена на основі моделі профілактики емоційних станів керівників ЗО. Модель прагматична і складається із чотирьох компонентів. Розроблена модель профілактики емоційних станів керівників ЗО відбиває взаємозв'язок всіх виділених компонентів, і навіть блоків усередині компонентів. Модель профілактики емоційних станів керівників ЗО буде своєрідним планом дій щодо запобігання розвитку негативних емоційних станів. Тренінг включає 3 семінари для керівників з метою підвищення ефективності діяльності педагогів через профілактику емоційних станів.

Також складено рекомендації щодо профілактики стресів та негативних емоційних станів керівників ЗО, зокрема такі: ретельно стежити за новою інформацією, а також прислухатися до всіх рекомендацій; звернутися, за потреби, за консультативною допомогою до фахівців, поділитись з ними своїми переживаннями; розділити робочий, навчальний та особистий час; взяти участь у вебінарі з тайм-менеджменту; для зниження стресу звертати щоденну увагу на свої потреби, почуття та відчуття; організовувати собі заняття, які приносять задоволення і сприяють релаксації; регулярно робити фізичні вправи, дотримуватися звичайного режиму сну і вживати збалансовану їжу, насичену вітамінами та мікроелементами.

Дані рекомендації були розроблені, спираючись на результати аналізу емпіричного дослідження. Формування емоційних станів обумовлено особистісними особливостями керівників з одного боку, і характером професійної діяльності з іншого боку.

# ВИСНОВКИ

Таким чином, в ході виконання поставлених перед нами завдань для досягнення сформульованої мети, ми отримали наступні висновки:

1. Вивчення стресів та емоційної сфери проводилося в різних психологічних теоріях та концепціях: фізіологічні, психодинамічні (або мотиваційні), когнітивні. У ході тривалої історії філогенетичного розвитку емоційні стани стали виконувати ряд функцій, таких як мотиваційно-регулююча, комунікативна, сигнальна та захисна. Сьогодні не можна віддати абсолютну перевагу тій чи іншій теорії, через кількість інтенсивно проведених досліджень вивчення емоційних станів.

2. Визначено, що стрес – це реакція на складні труднощі, пов'язані з безмежним ходом боротьби з щоденними проблемами, причинами, пов'язаними з роботою, заходами у власному житті. Емоції – це психічні процеси, які у формі переживання і відбивають особистісну значимість і оцінку зовнішніх і внутрішніх ситуацій для життєдіяльності людини. Визначено, що емоції відіграють надзвичайно важливу роль у житті людей, торкаючись всіх сторін життя, беручи участь у всіх видах внутрішньої (розумової, психічної) та зовнішньої (практичної) діяльності людини. Визначено, що емоційний стан – це цілісна емоційна реакція особистості, що включає не тільки психічний компонент переживання, а й на специфічні фізіологічні зміни у організмі, супутні до цього переживання. Визначено, що емоційний стрес – це стан організму, що зароджується в ході взаємодії індивіда з зовнішнім навколишнім середовищем, що супроводжується великою емоційною напругою в обставинах, коли нормальна адаптивна реакція недостатня.

3. Встановлено, що виникнення та розвиток стресів, а також емоційних станів включає поєднання безлічі з симптомів (психопатологічні, психосоматичні) і ознак особистісної деформації, а також порушення соціального функціонування у сферах професійної діяльності та особистого життя. При здійсненні професійної діяльності в частих конфліктних ситуаціях і емоційному напруженні, керівники ЗО включені в групу ризику людей, схильних до євротичних розладів, психосоматичних захворювань, а також особистісної деформації (різні невротичні та патологічні розвитку). У цих умовах, найбільш важливими і необхідними професійними якостями керівника ЗО стають власне психологічне благополуччя, а тому турбота про здоров'я керівника ЗО повинна стати пріоритетним завданням роботи системи освіти.

4. У другому розділі нами було сформовано вибірку досліджуваних за віком (від 35 до 45 років) і за стажем перебування на посаді керівника закладу освіти (від 5 до 10 років). Для реалізації поставлених завдань була сформована група у кількості 30 осіб керівників ЗО. Підібрано психодіагностичний інструментарій для вивчення емоційних станів керівників закладів освіти. В емпіричній частині кваліфікаційної роботи було використано такі методи: психодіагностичні методи (методика «САН»; «Шкала психологічного стресу PSM-25»; «Шкала диференціальних емоцій»; тест «Шкала депресії»), методи математичної обробки.

5. Проведено психодіагностику з вивчення емоційних станів керівників закладів освіти. А також проаналізовано та інтерпретовано отримані результати: за результатами методики «САН» встановлено, що керівникам ЗО притаманні більш хороше самопочуття, більш виражене прагнення активності і схильності до позитивного настрою. За результатами методики «Шкала психологічного стресу PSM-25» діагностовано у керівників ЗО середне значення інтегрального показника психічної напруженості, що відповідає слабкішому прояву стресу, кращої адаптації до ситуації перебування на посаді керівника ЗО. За методикою «Шкала диференціальних емоцій» у групі досліджуваних отримано середні показники за індексом тривожно-депресивних емоцій у керівників ЗДО та високі результати за індексом позитивних емоцій. За методикою «Шкала депресії» в групі досліджуваних отримано більш високі показники за рівнем депресії. Дані результати свідчать про те, що діагностувати виникнення негативних емоційних станів керівників закладів освіти можна на різних стадіях. Основне завдання – своєчасна профілактична робота, яка допоможе зменшити негативний вплив на емоційні стани. Діяльність керівника закладу освіти схильна до впливу емоційного вигорання, оскільки вона пов'язана з високою емоційною та комунікативною завантаженістю. Комунікативна діяльність керівника закладу освіти має підвищену напруженість і інтенсивність спілкування, широку мережу контактів різного рівня. Також діяльність керівника закладу освіти має відповідальний характер, який зумовлюється різними стресовими ситуаціями, які створюють передумову на формування негативних емоційних станів.

6. На основі отриманих результатів дослідження особливостей емоційних станів керівників закладу освіти, нами було прийнято рішення розробити програму тренінгу щодо профілактики емоційних станів керівників. Тренінгова програма ґрунтується на основі теоретичних даних та даних, отриманих у ході проведення дослідно-пошукової роботи, а також була розроблена на основі моделі профілактики емоційних станів керівників ЗО. Модель прагматична і складається із чотирьох компонентів. Розроблена модель профілактики емоційних станів керівників ЗО відбиває взаємозв'язок всіх виділених компонентів, і навіть блоків усередині компонентів. Модель профілактики емоційних станів керівників ЗО буде своєрідним планом дій щодо запобігання розвитку негативних емоційних станів керівників ЗО. Тренінг включає 3 семінари для керівників ЗО з метою підвищення ефективності діяльності вчителів через профілактику емоційних станів.

7. Також складено рекомендації щодо профілактики стресів та негативних емоційних станів керівників ЗО, зокрема такі: ретельно стежити за новою інформацією, а також прислухатися до всіх рекомендацій; звернутися, за потреби, за консультативною допомогою до фахівців, поділитись з ними своїми переживаннями; розділити робочий, навчальний та особистий час; взяти участь у вебінарі з тайм-менеджменту; для зниження стресу звертати щоденну увагу на свої потреби, почуття та відчуття; організовувати собі заняття, які приносять задоволення і сприяють релаксації; регулярно робити фізичні вправи, дотримуватися звичайного режиму сну і вживати збалансовану їжу, насичену вітамінами та мікроелементами. Дані рекомендації були розроблені, спираючись на результати аналізу емпіричного дослідження. Формування емоційних станів обумовлено особистісними особливостями керівників з одного боку, і характером професійної діяльності з іншого боку.

Отже, вважатимемо, що мету дослідження досягнуто, а поставлені завдання виконані.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бодров В. А. Інформаційний стрес: навч. посіб. для вишів. Одеса: ПЕР СЕ, 2000. 352 с.
2. Бондарчук І. Соціально‐психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності. Київ, Україна: Науковий світ, 2018. 318 с.
3. Брюховецька О.В. Психологія професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Київ, Україна: Інтерсервіс, 2018. 360 с.
4. Вілюнас В. Психологія емоцій. Київ: Каравела, 2007. 496 с.
5. Водоп'янова Н. Є. Психодіагностика стресу. Київ: Міленіум, 2009. 336 с.
6. Вундт В. Нариси психології. Одеса: Наука, 1992. 438 с.
7. Гадамер Х. Г. Істина та метод: Основи філос. герменевтики: / перекл. з нім Б. М. Безсонова. Харків: Прогрес, 2019. 704 с.
8. Генсон М.Е. Керування освітою та організаційна поведінка. Львів, Україна: Літопис, 2020. 384 с.
9. Гольдштейн А. Тренінг умінь спілкування: як допомогти проблемним підліткам / пер. з англ. В. Хомик. Київ: Либідь, 2019. 520 с.
10. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. Психолог. 2018. № 8. С. 24-25.
11. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів. / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикові, О.С. Ковальчук, Г.Л. Федосова, О.Ф. Філатова, О.А Філь. Київ: Міленіум. 2018. 24 с.
12. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів. Психолог. 2020. № 45. С. 3-5.
13. Емоційне вигорання як стрес. URL: <http://www.196school.kiev.ua/?p=1361> (дата звернення: 16.10.2022)
14. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. Педагогіка і психологія. Вісник АПН. 2020. № 4. С. 66-73.
15. Єнікєєв М. І. Загальна психологія: підручник для вузів. Миколаїв: Видавництво «ПРІОР», 2012. 400 с.
16. Загальна психологія: навч. посіб. / О.В. Скрипченко, Л.В. Долинська, З.В. Огороднійчук та ін. Київ: А.Г.Н., 2019. 340 с.
17. Загальна психологія: підруч. для студ. вищ. навч. закладів / під заг. ред. акад. С.Д. Максименка. Київ: Форум, 2019. 180 с.
18. Загальна психологія: практикум: навч. посіб. / В. В. Волошина, А. В. Долинська, С. О. Савицька та ін. Київ: Каравела, 2016. 280 с.
19. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології: матер. міжнар. наук. конф., присвяченої 35–річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (17–18 грудня 2021 р., м. Київ). Т. 4. Київ: Міленіум, 2022. С. 131–135.
20. Здоров'я керівника. Попередження та подолання стресів і життєвих криз. URL: <https://osvita.ua/school/method/teacher/1362/> (дата звернення: 16.10.2022)
21. Злепко С. М. Концептуальні основи теорії психофізіологічної надійності / С.М. Злепко, М.Т. Бондарчук, С.В. Тимчик. Вісник ХНУ. 2015. Ч.1, Т.2. С. 87–89.
22. Калошин В. Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. Практична психологіч та соціальна робота. Київ: Либідь, 2014. 75 с.
23. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту. Київ, Україна: Либідь, 2014, 424 с.
24. Коцан І.Я., Ложкін Г.В., Мушкевич М. І. Психологія здоров`я людини. / За ред. І. Я. Коцана. Луцьк: РВВ Вежа Волин. нац. ун-ту імені Лесі Українки, 2011. 316 с.
25. М’ясоїд П.А. Загальна психологія: навч. посіб. 2-ге вид., допов. Київ: Вища школа, 2019. 487 с.
26. Макаренко О. Психологічні аспекти подолання стресу / О. Макаренко, М. Голубєва. Соціальна психологія. 2020. № 2 (40). URL: [http://www.politik.org.ua/news/news.php3?id=232&tpid=2#232](#sqyw64) (дата звернення: 10.10.2022)
27. Маклаков О. Г. Загальна психологія: підручник для вузів. Харків: ХНПУ, 2020. 583 с.
28. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
29. Наугольник Л.Б. Психологія стресу: курс лекцій. Львів: Ліга- Прес, 2021. 130 с.
30. Наугольник Л.Б., Кіт В.В. Індивідуальні відмінності в реагуванні на стрес керівниками ОВС. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць / гол. ред. В. В. Середа. Львів: ЛьвДУВС, 2014. № 1. С. 102 – 110.
31. Нікіфоров О. С. Емоції у нашому житті. Миколаїв: Просвітництво, 2010. 324 с.
32. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: підручник у 2 кн. Соціальна психологія особистості і спілкування. Київ: Либідь, 2014. Кн.1. 576 с.
33. Орел В. Є. Феномен «вигоряння» у зарубіжній психології: емпіричні дослідження. -Журнал практичної психології та психоаналізу, 2021. № 9. С. 57-78.
34. Педагогіка К. Д. Ушинського: традиції, сучасність, перспективи. URL: <http://lib.pnpu.edu.ua/novyny/2483-pedagogika-k-d-ushinskogo-traditsiyi-suchasnist-perspektivi> (дата звернення: 15.10.2022)
35. Передирій В. Г. Стрес і його наслідки / В. Г. Передирій, М. М. Безюк. Київ: Нац. мед. унів., 2017. 215 с.
36. Пізнай самого себе і ти пізнаєш світ. План-конспект уроку. URL: <https://naurok.com.ua/piznay-samogo-sebe-i-ti-piznaesh-svit-174443.html> (дата звернення: 15.10.2022)
37. Психологія: підручник / Ю.Л. Трофімов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук та ін.; за ред. Ю.Л. Трофімова. Київ: Либідь, 2021. 560 с.
38. Психосоціальний стрес: прояви та техніки його подолання: рек. бібліограф. покажч. Харків. нац. пед. ун-т імені Г. С. Сковороди, наук. б-ка / уклад. Т. І. Неудачина; відп. ред. О. Г. Коробкіна. Харків: ХНПУ, 2020. 49 с.
39. Рибалка В. В. Теорії особистості у вітчизняній психології: навч. посіб. Ін-т педагогіки і психології профес. освіти АПН України. Київ, 2016. 529 с.
40. Рогачевський, Л. А. Емоції та злочини. Львів: Знання, 2018. 32 с.
41. Розов В.І. Адаптивні антистресові психотехнології: навч. посібн. Київ: Кондор, 2015. 278 с.
42. Рубинштейн, Л. С. Оcновы общей пcихологии. СПб.: ПИТЕР, 2014. 712 с.
43. Савчин М.В. Загальна психологія: навч. посіб. У 2-х ч. Ч. 2. Дрогобич: Відродження, 2018. 150 с.
44. Сельє Г. Нариси про адаптаційний синдром. Харків: Прогрес, 1960. 213 с.
45. Стрес на робочому місці. Шляхи уникнення стресу. URL: <http://pivdenne-school2.edu.kh.ua/novini_shkoli/id/902> (дата звернення: 15.10.2022)
46. Стресостійкість як особистісна властивість керівників-лідерів закладів середньої освіти: навча. посіб. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 36 с.
47. Сутність, фактори та види стресів. URL: <https://buklib.net/books/25699/> (дата звернення: 16.10.2022)
48. Сучасні методи і засоби для визначення і діагностування емоційного стресу: монографія / за заг. ред. О. П. Мінцера. Вінниця : ВНТУ, 2010. 228 с.
49. Фетискін М. П. Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості та малих груп. / М. П. Фетискін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. Миколаїв, Вид-во Інституту психотерапії, 2002. 490 с.
50. Франкенхойзер М. Эмоциональный стресс. Москва, 1970. 340 с.
51. Холмогорова О. Б. Культура, емоції та психічне здоров'я / О. Б. Холмогорова, Н. Г. Гаранян. Питання психології. 1999. № 2. С.61-73.
52. Цигульська Т.Ф. Загальна та прикладна психологія: як допомогти собі та іншим: курс лекцій. Навчальний посібник. Рекомендовано Міністерством освіти і науки України. / Т.Ф. Цигульська О.М. Валуйко, О.В. Гошкодеря. Київ: Видавничий дім «Скіф», КНТ, 2018. 106 с.
53. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Xарків: Прапор, 2017. 640 с.
54. Шеховцова Л. І. Емоційний стан особи, яка вчинила злочин, за кримінальним законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08. Запоріжжя, 2017. 250 с.
55. Штепа О.С. Психологічні особливості формування та актуалізації особистісної зрілості. Практична психологія та соціальна робота. 2016. № 5. С. 24-31.
56. AlexandrovaR. Analysis of the bioelectrograms of bronchial asthma patients. In Measuring Energy Fields: State of the Art. Back-bone Publishing Co. Fair Lawn. USA, 2018. P. 75–78.
57. Bonner R.L., Rich A.R. Psychosocial vulnerability, life stress, and suicide ideation in a jail population: a cross-validation study. Suicide Life-Threat. Behav. 2018. №20. Р. 36-44
58. Bundzen P. Psychophysical and Genetic Determination of Quan- tum-Field Level of the Organism Functioning. Frontier Perspectives, 2020. № 2. P. 59–64.
59. Cherniss, C. Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. Social issues and questions, 1993. №6. P. 135- 149.
60. Cioca G. H. A correlation between gdv and heart rate variability measures: a new measures of well being. In Measuring Energy Fields: State of the Art. Back-bone Publishing Co. Fair Lawn. USA, 2014. P. 59–64.
61. Cох T. Т & Mackay C. J. A psychological model of occupational stress. A paper presented to Medical Research Council meeting Mental Health in n Industry- London. 1976. 90 р.
62. Cooper C. L. Cancer and Stress: Psychological, Biological and Coping Studies / Cooper C. L., Watson M. N.Y., 2019. 300 p.
63. Lazarus R. S. Patterns of Adjustment. 1976. 120 р.
64. New Neurodiagnostics technology for brain research on the basis of multivariate and nonlinear (deterministic chaos) analisis of an EEG / O. Yu. Mayorov, M. Fritzsche, A. B. Glukhov et al. Achievements in Space Medicine into Health Care Practice and Industry. Munchen, 2013. №5. P. 45–47.
65. Rizzo-Roberts N. GDV description and discussion of safety issues. In Measuring Energy Fields: State of the Art. Back-bone Publishing Co. Fair Lawn. USA, 2014. P. 25–30.
66. Selye H. Thymus and adrenals in the response of the organism to injuries and intoxication. British Journal of Experimental Pathology, 1936. №17. Р. 234-248.
67. Unestahl L. E., Bundzen P. Integrated mental training. Neuro- biochemical mechanism and psycho-physical consequences. Hypnosis. 1996. № 23 (3). P. 148–156.
68. Usefulness of non-linear EEG analysis / S. Micheloyannis, N. Flitzanis, E.Papanikolaou et al. Acta Neurol. Scand. 2018. №97. P. 12–17.
69. Weitz J. Psychological research needs on the problems of human stress. Social and Psychological Factors in Stress, 1970. №13. Р. 44-52
70. Yerkes R. The relation of strength of stimulus to rapidity of habit- formation / R. Yerkes, J. Dodson. J. Сотр. Neurol. Psychol., 1908. №18. Р. 459–482.