

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПЗВО «МІЖНАРОДНИЙ ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
Навчально-науковий інститут «Європейська школа бізнесу»
Кафедра менеджменту, фінансів та бізнес-адміністрування

«ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ»
В.о. завідувача кафедри
менеджменту, фінансів та бізнес-
адміністрування
_____ Наталія ПРИЙМАК
«__» _____ 2023 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

ТЕМА: «Управління соціально-психологічним кліматом в організації»

Виконавець: Рутковська С.В.
(прізвище, ім'я та по батькові, підпис)

Спеціальність: 073 «Менеджмент»

Освітня програма: «Менеджмент та бізнес-адміністрування»

Науковий керівник: Власенко О.О.
(прізвище, ім'я та по батькові, підпис)

Київ-2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТА СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ	8
1.1. Поняття та сутність соціально-психологічного клімату в організації.	8
1.2. Основні чинники формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.....	19
1.3. Характеристика основних ознак сприятливого соціально-психологічного клімату колективу	25
Висновки до першого розділу	33
РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ	35
2.1. Основні характеристики трудового колективу Ліцею №23	35
2.2. Аналіз соціально-педагогічного клімату в педагогічному колективі.....	40
2.3. Аналіз результатів проведеного дослідження.....	46
Висновки до другого розділу	58
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ	60
3.1. Розробка тренінгової програми щодо попередження та подолання синдрому «професійного вигорання»	60
3.2. Рекомендації керівникам із профілактики «професійного вигорання» у педагогів	79
Висновки до розділу.....	88
ВИСНОВКИ	90
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	95
ДОДАТКИ	100

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сьогодні важко уявити повсякденне життя людини без соціального середовища та спілкування з людьми. Це може стосуватися як повсякденного життя так і робочих днів. Як відомо, більшу частину свого життя людина проводить на роботі, можна сказати, там і живе. Крім того, перебуваючи в колективі, ви певним чином взаємодієте з колегами. Щоб почуватися комфортно та безпечно, якісно виконувати роботу, роботодавцю важливо створити хороші умови праці. Це включає в себе багато важливих моментів, але одним з найважливіших моментів, ми вважаємо, що забезпечення хорошого соціально-психологічного середовища в колективі.

СПК колективу пов'язані з певним емоційним забарвленням психологічних зав'язків людей, які виникають на основі їх близькості, співпереживання, контакту між ними, інтересів і схильності.

Однією з найважливіших проблем сучасної системи освіти в Україні є підвищення ефективності загальноосвітніх навчальних закладів, основним завданням якої, як зазначено в «Розвитку освіти в Україні в XXI столітті», є збереження та зберегти зміцнення фізичного та психічного здоров'я дитини, розвиток її творчих здібностей, уміння пізнавати кожну людину. При цьому важливим напрямком є людський аспект, зокрема об'єднання зусиль усього колективу навчального закладу, мета його керівників щодо створення доброго соціального благополуччя та психіки (СПК) у колективі. Це особливо важлива ситуація в ЗЗСО, оскільки педагогічні працівники є одними з найбільш незахищених у суспільстві і саме від педагогічних працівників вони можуть отримати справжню моральну, духовну та розумову підтримку своїх колег, вони відчують єдність і захищають свою професію та інтереси.

Колектив (від лат. *Collectivus* – олектив) – високий рівень розвитку й діяльності соціальної групи, що характеризується єдністю емоційних, організаційних, комерційних і людських відносин. Колектив характеризується єдністю цілей і високим рівнем спілкування. Об'єднуючим чинником є мета його професійної чи громадської діяльності.

Незважаючи на всю важливість СПК для успішної роботи колективу в багатьох видах діяльності увага вчених спрямована на вивчення цього психологічного феномену у виробництві працівників і наукових колективів. Цьому були присвячені статті Ф. Джафарова, А. Жамкочана, Т. Загрузіної, О. Засурцевої, Л. Зоріна, Б. Махмудова, Г. Скомаровського, І. Чорнобровкіна та ін. Вивчалася проблема психічного клімату в колективах (А. Морданов), сім'ї (О. Добринін). Недостатньо вивченими є проблеми соціально-психічного клімату в педагогічній професії: морально-психологічні умови навчально-виховної роботи як причина формування знань учителя (Г. Виноградова); вплив стилю керівництва директора на дух соціально-психологічного виховання (Є.Єрмолаєв); підготовки психологів у майбутньому до створення психологічного клімату в педагогічній професії (О. Мешко), а також аналіз проблеми створення групи студентів СПК як способу підвищення професійних якостей та виховання особистості майбутній учитель (С. Висоцький). Найважливішими змінами у вивченні задач СПК є праці Н. Анікеєвої, Н. Коломінського, Л. Карамушки, Р. Шакурова. Окремі аспекти дослідження зазначеного явища проаналізовано в статтях Л. Шубіної, І. Шварца, А. Паленєва, О. Ковальова, В. Леонтєєва, Ю. В. Ковальова та ін. В. Ковальов та ін. В. Ковальов та ін. Сировецький, Г. Карпов, П. Бісіркін та ін. Проблема психічного здоров'я науково-педагогічних працівників, як свідчить огляд психолого-педагогічної літератури, не була предметом різноманітних досліджень. Винятком є лише праці українського дослідника О. Проскури. Окремі його аспекти аналізуються також у статтях М. Балашова, В. Кузьменка, І. Сингаївської та ін. Хоча основні положення СПК є загальними для будь-якого типу колективу, слід також враховувати унікальні характеристики кожної групи та її різних типів.

Навчальні педагогічні групи відрізняються від інших груп цілями та умовами роботи, структурою та професійними якостями його учасників. Саме ці відмінності складають систему певних факторів, що впливають на формування СПК у вказаній групі.

Хоча соціально-психологічний клімат є важливим джерелом управління колективом, аналіз існуючого плану управління виявив значну недооцінку ролі

СПК у діяльності педагогічного колективу загальноосвітнього навчального закладу.

Водночас проблема СПК не розглядає значення загальної теорії виховання через її важливість для розуміння процесів і подій, що відбуваються в загальноосвітньому закладі, особливо збоку Сила цього явища, його цільовий характер і контроль виховання досліджені недостатньо.

Важливість та недостатній рівень теоретичної та практичної розробленості проблеми клімату та психології у педагогічному колективі загальноосвітнього навчального закладу зумовили вибір теми магістерської роботи: «Управління соціально-психологічним кліматом в організації»

Об'єкт дослідження - управління соціально-психологічним кліматом в організації

Предмет дослідження - умови та засоби формування соціально-психологічного клімату в організації.

Мета дослідження полягає у визначенні умов і обґрунтуванні шляхів формування сприятливого управління соціально-психологічного клімату в організації.

Гіпотеза дослідження. В основу нашого дослідження було покладено припущення про те, що формування сприятливого управління СПК як складного динамічного соціально-психологічного явища в організації можливе, якщо реалізується комплекс психолого-педагогічних умов, найголовнішими серед яких є:

- систематичне вивчення стану соціально-психологічного клімату в організації в контексті сутнісних взаємозв'язків структурних його компонентів;
- підвищення рівня психологічної готовності керівників до реалізації управлінської функції щодо формування соціально-психологічного клімату;
- мотивація діяльності членів колективу шляхом розширення ділових і міжособистісних взаємин між ними, проведення цілеспрямованої організаційно-методичної роботи.

Завдання дослідження:

- конкретизувати сутність і розкрити особливості змісту й структури СПК колективу ;
- проаналізувати сучасний стан розв'язання проблеми формування СПК в колективі;
- виявити, теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити психолого-педагогічні умови формування сприятливого СПК в колективі;
- розробити практичні рекомендації щодо педагогічного управління процесом формування та умов оптимізації СПК у колективі загальноосвітнього навчального закладу.

Теоретико-методологічною основою дослідження виступили положення психологічної теорії соціальної групи й колективу (А.Донцов, М.Корнєв, Р.Немов, А.Петровський); загальної концепції функціонування педагогічного колективу (В.Сухомлинський, Н.Кузьміна, А.Макаренко, О.Мороз, Р.Шакуров); результати дослідження сутності та особливостей прояву соціально-психологічного клімату в різних соціальних групах (Н.Анікеєва, Л.Карамушка, Н.Коломінський, Г.Ложкін, О.Мешко, Б.Паригін, О.Шорохова); теоретичні й практичні розробки у галузі соціальної та педагогічної психології (О.Проскура); надбання передового педагогічного досвіду.

Для розв'язання поставлених завдань застосовувалися такі **методи дослідження**, які взаємодоповнювалися та коригувалися:

- теоретичні: аналіз філософської, психолого-педагогічної, методичної літератури з проблеми дослідження для визначення ступеня дослідженої теми, мети, завдань дослідження, навчальних програм, підручників, нормативних документів; систематизація, узагальнення фактичного матеріалу з метою виділення й обґрунтування концептуальних положень за проблемою дослідження;
- емпіричні: вивчення сучасного досвіду (аналіз шкільної документації, бесіди), спостереження (безпосереднє, опосередковане, сконцентровано-ване) під час проведення педагогічного експерименту; методи обробки та інтерпретації емпіричних даних, опитування, інтерв'ювання, тестування.

Наукова новизна та теоретичне значення У цьому дослідженні утверджено та оновлено зміст і структуру концепції СПК навчальної групи загальноосвітнього навчального закладу, яка створює єдину структуру групи, що налаштована на створення міцної рівноправної групи. Результат який демонструє вчителем ділових і людських стосунків у класі, які входять до цілей і змісту стандарту поведінки та виховання в сфері праці; розробка індивідуальних, соціальних і професійних критеріїв оцінки рівня СПК в групі; теоретичне обґрунтування соціально-психологічних, організаційно-управлінських та педагогічних чинників його теми.

Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що розроблена система роботи щодо формування сприятливого СПК в педагогічному колективі, яка передбачає цілеспрямовану підготовку майбутніх педагогічних працівників на етапі їх професійного навчання, мотиваційно-цільове налаштування співробітників на створення та підтримання сприятливого СПК і організацію управлінської діяльності керівника в зазначеному аспекті дає змогу ефективно управляти цим соціально-психологічним феноменом.

Матеріали дослідження можна використовувати в навчальному процесі вищої педагогічної школи, на курсах підвищення кваліфікації вчителів та в роботі психолога у загальноосвітньому навчальному закладі.

Вірогідність одержаних результатів і висновків дослідження зумовлена послідовністю реалізації теоретичних положень у вирішенні емпіричних завдань, репрезентативною вибіркою, використанням комплексу наукових методів, які адекватні поставленим завданням і меті дослідження.

Базою дослідження був педагогічний колектив Ліцею №23 ім. Романа Гурика м. Івано-Франківськ. У дослідженні приймали участь 126 педагогів.

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 121 сторінки. Основний текст магістерської роботи викладено на 102 сторінках. Список використаних джерел розміщений на 97-102 сторінках і містить 55 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТА СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1. Поняття та сутність соціально-психологічного клімату в організації.

Успішне управління організацією та діяльністю її персоналу вимагає усвідомлення не тільки ділового спілкування, а й поза ділового. Психологічний клімат в колективі може підвищувати або знижувати предметну активність працівників так само, як професійні завдання організації істотно впливають на психологічний клімат. Тому одним із факторів успіху групи (організації) є стан міжособистісних стосунків, на одному полюсі якого позитивний (сприятливий) психологічний клімат, на іншому – конфліктна ситуація, що дезорієнтує групу, а на другому – конфліктна ситуація, з іншого - конфліктна ситуація погано впливають на діяльність організації.

Соціально-психологічний клімат – це частина якості взаємин між людьми, яка відображається у внутрішніх умовах (психологічних), що дозволяють або перешкоджають колективній діяльності, що забезпечує результат і повноцінний розвиток кожної людини в групі[3].

Якісна, успішна, продуктивна праця в колективі залежать не тільки від організаційності та умов, а від колективного розвитку, міжособистісного та психологічного сумісництва, згуртованості, стилю керівника. Переважно високий результат надає товариську взаємодопомогу, взаємовиручку та дружелюбність, перевага хороших емоцій тощо.

Коли сформовані об'єктивні та суб'єктивні зв'язки між людьми в колективі, то у стосунках між ними створюється морально-психологічний настрій. Тому що, більшість усіх зв'язки між колегами набуваються емоційного забарвлення, яке одержується цінними орієнтаціями, моральними нормами, особистими інтересами. Саме емоційний настрій став висновком розвитку деяких психічних станів в колективах, що виникають не через умови та особливості діяльності, а через міжособистісні стосунки.

Організаційно-управлінські умови стосується з соціально-психологічним кліматом, тому що соціальна регуляція міжособистісної взаємодії відтворюється через систему виробничих відносин, які формуються на адміністративно-правових засадах. Визначити будову виробничих відносин, організаційно-управлінські умови майже не пов'язане від волі конкретного працівника. В даному співвідношенні вони є зовнішніми чинниками, які детермінують СПК. Одночасно внутрішні фактори, тобто явища та дії, що здійснюються у самому колективі, мають велику роль у становленні СПК. Явища, події, форми що проявляються в групових ефектах, таких як самопочуття, настрої, громадська думка є найбільшим наслідком соціально-психологічним відображенням в середовищі. В експериментальному дослідженні показано залежність СПК від форм, що відбуваються у групі (навички офіційних та неофіційних зв'язків, особливості керівника, стиль взаємин, характер прийняття рішень та розв'язок проблем, особливості нормової регуляції стосунків тощо).

Аналіз наукових джерел з проблемами розвитку потенціалу та підвищення творчої активності педагога у професійній діяльності та системі післядипломної педагогічної освіти (І.Бех [11], А.Бик [12], О.Бондарчук [17], М.Віднічук та Н. Мельник [24], В.Войтко [6], О.Дубасенюк [36; 37], О.Жосан [6], А.Лавринець [64], В.Луніна [67], А.Кендюхова [52], Ю.Кучерява [63], В.Олійник та С.Синенко [75], О.Просіна [86], С.Сисоєва [102; 103], В.Сухомлинський [111-116], Н.Устинова [122], В.Чудакова [133], Р.Шаповал [135] та ін.), дозволяли визначити модель розвитку інтелектуально-творчого потенціалу педагога в умовах освіти впродовж життя.

Важливою думкою є Р. Шаповал [135] у тому, що післядипломна освіта розглядається не тільки як система підвищення кваліфікації та перепідготовка дипломованих спеціалістів, а форма освіти дорослих, виходячи з їхніх особистих потреб в здобутті знань, напрацюванні навичок та вмінь, особистісного та професійного зростання.

Корисною думкою є І. Бега [11] пов'язано із складовими професійного зростання педагогів, що потребує становленню фахової свідомості: «Основна професійна діяльність сучасного вчителя полягає в поглибленні самопізнання,

співвідношення своїх властивостей з потребами гуманістичної орієнтації у педагогічній взаємодії. Педагогу потрібно мати не лише професійними вміннями та знаннями, а творчо міняти власну особистість із використанням психологічних знань пов'язано з існуючих морально-духовних значущості суспільства, із врахуванням особистої індивідуальності». Самореалізація та самовизначення має важливе значення осмислення самого себе в педагогічній сфері.

У цьому контексті підтримуємо думку Ю. Кучерявою [63] пов'язано, що усі педагоги є винятковити за своєю особистісною незамінністю, професійною освітою і особистими навичками, творчими перспективами та природою особистих здатностей, тому заставити їх до інноваційної діяльності не є можливим – замість того потрібно зробити умови для розвитку їхнього потенціалу, щоб вони могли себе побачити в нововведених змінах в освіті.

Погоджуємося із думками В. Луніної [67] та А. Лавринця [64], бо в творенні освітнього середовища ІППО слід спиратися на поліпарадигмальний методологічний погляд, як головний підхід у розвитку можливості педагога. Важливість цього підходу дослідники відносять аерологічні, аксіологічні, андрагогічні, гуманістичні, діяльнісні, компетентнісні, культурологічні, особистісно зорієнтовані, рефлексійно-креативні, інтегративні, синергетичні, суб'єктні, технологічні підходи.

Колектив у сферах діяльності є середовищем, де здійснюється соціалізація особи. Він надає особі можливість для самовизначення, самоутвердження, це є засобами емоційного захисту, середовищем, у якому вдоволяють його потреби. Постійність складу колективу передбачає не обов'язкову стабільність, перш за все воно є оптимальною моделлю їхньої структури[5, с. 56-58].

Стабільність групи, а точніше сприятливий СПК, вдоволяють такі чинники:

1. Присутність в колективах різних рівнів спеціалістів у професійній майстерності. Воно надасть працівникам, які лише починають свою кар'єру, бачити свою фахову перспективу та висококваліфіковані працівники

відчуватимуть повагу молодих. Це все сприяє на підвищення задоволеності усіх сторін.

2. Чисельність групи. Найкраще виходить, якщо групи об'єднують по 3 – 9 осіб. Але якщо вони замалі (до 3-х осіб), це нахилиє до занепокоєння із зачіпки особистої відповідальності та прийняття рішень. Чим більші групи, тим і їхня ефективність буде збільшуватися (до певної межі) за допомогою взаємодії. До цього відноситься і настрій. Група, у якій перебувають п'ятнадцять осіб, більш властива цілісність. Під час зростання, то її чисельна цілісність втрачається, та утворюватися дрібні групи, стосунки які не завжди сприятливо складаються, що у подальшому негативно будуть позначатись на згуртованості колективу. У великих групах рідко коли є можливість висказати свою власну думку, тому і спілкування має змогу ускладнюватися, провокувати неправильний поділ групи на підгрупи. Під час зростання чисельності колективу важливо структурувати його, створити малі підрозділи із нормативно встановленими стосунками. Також важливо керувати в групах кількість робітників з різними мотивами професійної діяльності.

3. Час спільної трудової діяльності. Цей показник тісно пов'язаний із формуванням традицій, стійких норм поведінки, які істотно впливають на згуртованість та організованість колективу. Водночас це може ускладнити процес адаптації в колективі молодих співробітників.

4. Статевікова структура групи. Єдність, здоровий СПК, як вважають, властивий неоднорідним групам, де реалізуються як правило, властиві гетерогенним групам, де реалізуються особливості працівників різного віку. У такому колективі стосунки, спілкування, емоції багатші. Інтенсивніший у ньому природний рух кадрів. Це дає підстави стверджувати, що найкраща модель допустимого соціально-психологічного клімату в колективі визнає: різницю у віці, життєвий навик, повагу до старших, підвищену увагу до жінок, допомогу молоді та ін. Практика показує, що колосальний потенціал енергії, почину, творчості юних працівників послаблює консерватизм досвідчених. Водночас молодь звикає до самообмеження, дисципліни, організованості. Присутність

чоловіків і жінок позитивно впливає на емоційне життя колективу. Як правило, різні класові групи більш стабільні.

5. Наявність неформальної структури в колективі. Часто в колективі формується неординарна структура, яка має своїх лідерів. Наявність неординарних лідерів в опозиції до формального керівництва різко знижується клімат у колективі та утворює конфлікти. Потрібно слідкувати за тим, аби формальна будова накладалася на неординарну, себто щоб колега був лідером у всьому.

6. Автономність, ступінь ізольованості групи. Автономність, ступінь ізольованості групи. Ізоляція, як відомо, негативно позначається на згуртованості групи, а звуження кола спілкування зменшує і збіднює його цінність. Тому для покращення психологічного клімату варто долати групові стосунки, налагоджувати контакти з іншими колективами, групами.

7. Психологічна сумісність членів групи. Йдеться насамперед про групову сумісність, яка є соціально-психологічним аспектом групової згуртованості, забезпечує спілкування без конкуренції, засноване на оптимальному узгодженні ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів, мотивів, потреб та інших індивідуально-психологічних особливостей [3, с. 103-105].

Суб'єктивні ознаки:

- довіра та сприйняття учасників групи один до одного;
- ласкавість та ділові скарги;
- здатність висловлювати думки щодо справ колективу або дій окремих осіб;
- відсутність натиску керівника на роботодавців і визнання за ними права приймати рішення, важливі для колективу;
- в достатній поінформованості учасників колективу про завдання та стан справ у ньому;
- високий ступінь емоційної включеності та взаємодопомоги в ситуаціях, якщо це необхідно;
- усвідомлення і прийняття кожним її членом відповідальності за стан справ у групі.

Об'єктивні ознаки:

- показники високих результатів діяльності;;
- мала плинність кадрів;
- високий ступінь трудової поведінки;
- відсутність напруги та конфліктів у групі тощо.

І хоча кожна команда має свій неповторний вигляд, стиль, інтереси, зазначені характеристики практично універсальні для будь-якої команди.

Властиві фактори формування соціально-психологічного клімату(СПК):

- характер виробничих відносин спільноти, частиною якої є група;
- організація та умови роботи;
- особливості та функціональні особливості органів регулювання та самоврядування;
- стиль керівництва та риси особистості;
- соціально-психологічні, прості та демографічні характеристики групи;
- розмір групи, тощо.

Колективна та міжособистісна сумісність є передумовою згуртованості колективу, яка, у свою чергу, є одним із процесів динаміки колективу, ступенем тяжіння працівників один до одного та до колективу в цілому, а також особливістю єдності

Основні показники сумісності групи:

- ступінь взаємної симпатії в міжособистісних відносинах. Чим більше людей у колективі подобається одне одному, тим вища її сумісність;
- рівень привабливості групи для вільних людей. Чим більше люди задоволені своїм перебуванням на роботі, тим вище її злагожденість;
- комунікаційна мотиваційна сфера індивідів групи (рівень перекриття критичних установок із ситуацією завдання, мотиваційні властивості групи тощо). Індекс групової згуртованості - це частота зближення індивідуальних цінностей і позицій щодо важливих для групи речей.

Комунікація за своїм змістом не тотожна результативності, яка характеризується узгодженою інтеграцією дій співробітників у часі та просторі.

Найважливішим показником ефективності є продуктивність співробітників [7, с. 81-82]

Педагогічний колектив – це складна, багатогранна, жива система, завданням якої є виховання і навчання підростаючого покоління. Виконання цього завдання багато в чому ґрунтується на наявності в навчальних закладах висококваліфікованих педагогів, які вміють інноваційно працювати відповідно до нових, постійно зростаючих вимог, добре володіють новими освітніми технологіями і свідчать, насамперед, про підвищення інтересу дітей до навчання.

Сьогодні ставлять підвищені вимоги до вчителів загальноосвітніх навчальних закладів, які сформовані уявленнями про виховну роботу як глибоко гуманістичну, спрямовану на створення умов для розвитку дитини як предмета навчання та навчання. З іншого боку, така діяльність може бути гарантована лише за умови постійного самовдосконалення вчителя. В умовах бурхливого розвитку промисловості, створення нових технологій, надходження нової інформації, що стрімко зростає, вчителю необхідно постійно підвищувати свій професійний рівень, вивчати передовий досвід, знайомитися і втілювати в життя інноваційні педагогічні технології. З огляду на це, першочергового значення в діяльності сучасного вчителя набуває науково-методична, дослідницька робота.

Аналіз наукових джерел свідчить, що проблема педагогічної діяльності вчителя постійно привертає увагу науковців, які розглядають різні її аспекти: питання структури і специфіки педагогічної праці вчителя (Ф.Гоноболін, Е.Карпова, Н.Кічук, Н.Кузьміна, З.Курлянд, А.Линенко, В.Сластьонін, Р.Хмельюк, Г.Щедровицький); визначення ролі і місця методичних умінь у загальній структурі професійної діяльності педагога (О.Абдулліна, Н.Іванов, С.Кисельгоф, В.Максимова, Н.Никитенко, Л.Спірін, Л.Таланова та ін.); організацію методичної роботи і питання підвищення педагогічної майстерності вчителів (О.Абдулліна, Ф.Гоноболін, Р.Гуревич, Г.Данилова, Н.Дудниченко, Н.Кузьміна, Ю.Кулюткін, Г.Ніколаєва, Н.Ничкало, О.Остапчук, Е.Ричихіна, В.Семенюк, О.Сидоренко, В.Сластьонін, Л.Спірін, Г.Сухобська, Л.Сушинцева, Л.Таланова, Г.Щедровицький та ін.); підвищення професійної кваліфікації педагогічних кадрів (Л.Кондрашова, В.Кузь, В.Луговий, Н.Ничкало,

Н.Прихордько, О.Рудницька, М.Шкіль та ін.); формування педагогічного мислення вчителя (Ю.Кулюткін, З.Курлянд, Г.Нагорна, Г.Сухобська, О.Цокур та ін.).

На нашу думку, успішність науково-методичної діяльності багато в чому залежить від тих міжособистісних стосунків, що склалися в педагогічному колективі ЗЗСО. Ідея полягає в тому, що дух взаєморозуміння, співпраці, взаємодопомоги, визнання характеру вчителя створюється лише в найкращих умовах у визнанні подорожей. (за Н.Волковою [2, 60]).

Зауважимо, що проблема створення доброзичливого клімату в колективі постійно привертає увагу науковців, хоча вони дещо по-різному ставляться до його визначення: як гуманізації середовища (Ш.Амонашвілі, І.Песталоцці, В.Сухомлинський та ін.), впливу соціального середовища на розвиток особистості (Л.Буєва, А.Макаренко, С.Шацький та ін.), управління самоосвітою педагогічних кадрів (С.Вершловський, Л.Карпова, Ю.Кулюткін, Г.Сухобська тощо), процес взаємодії і міжособистісних стосунків (Ю.Бабанський, В.Кан-Калік, Н.Кузьміна, Б.Лихачов, І.Підкасистий, В.Сухомлинський, Г.Щедровицький та ін.).

Соціально-психологічний клімат у групі Н. Волкова розглядає як стан міжособистісних стосунків, який відображається у сукупності психологічних станів, що доповнюють або перешкоджають продуктивній діяльності групи. [3, с.54].

За словами вченої, визначається добрий соціально-психологічний стан характеризується атк:

- довіра, доброта, чуйність, висока взаємна потреба та ділова критичність; вільно висловлювати свою думку під час обговорення групових питань;
- відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання їх права приймати важливі для колективу рішення;
- обізнаність кожного із завданнями команди та контекстом їх виконання, можливість брати активну участь у процесі ділового спілкування в команді;

- наявність умов для ефективної професійно-творчої діяльності, самоусвідомлення, утвердження та саморозвитку кожного працівника; задоволеність роботою та приналежністю до цієї групи;

- допомога членам команди в критичних ситуаціях;
- прийняття індивідами відповідальності за проблеми в групі;
- викликати повагу колективу, сприяючи його розвитку.

Н. Щуркова визначає соціально-психологічну ситуацію в групі як феномен, як динамічне поле відносин, у якому розгортається групова робота і яке визначає благополуччя особистості, вимір прояву «Я»; особистість, а отже, розвиток кожного. До структури соціального статусу і психіки автор відносить ставлення членів групи до Людини, до виконуваної роботи, до групи в цілому, до особистості, до подій в групі, до лідера, до соціальних цінностей, напр. Водночас науковець зазначає, що клімат є сприятливим, коли людина почувається захищеною, «прийнятою» групою, має можливість і бажання розкрити своє «Я» позитивно, залучаючи до активної діяльності та спілкування, і тому сильно розвинулася [26, с.55].

Схожої думки щодо визначення соціально-психологічного клімату групи дотримується П.Підкасистий, який розглядає його як механізм формування колективу, що складається від стабільних міжгрупових стосунків і справи, що об'єднує членів групи, до лідера групи, а також до подій, що відбуваються як у групі, так і поза нею. Характерними ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату вчений виокремлює:

- доброзичливість як оцінка поведінки будь-якого члена групи в сприятливому для нього значенні;
- захист як безумовна відсутність насильства щодо будь-якої особи та готовність надати допомогу;
- здатність працювати в творчому колективі, з наявністю позитивної мотивації та мобільності колективу;
- ініціатива як індивідуальна робота кожного члена колективу та вільне вираження індивідуального «Я»;

- зростання й оптимізм як групове прагнення до щасливих перспектив [5].

Близьким до поняття соціально-психологічний клімат у навчальному закладі є загалом позитивне освітнє середовище. Досліджуючи цю ідею, О. Макагон доходить висновку, що це таке середовище, в якому взаємодія всіх сторін системи освіти призводить до їх духовного, інтелектуального, морального, естетичного, фізичного збагачення, сприяє розвитку творчості, особистості. самосвідомість, формування готовності до особистісного самовдосконалення, забезпечення співтворчої свідомості в межах гуманістичної моделі [10, с.47].

На думку Г. Андрєєвої та О. Донцова, важливу роль у створенні позитивного соціально-психологічного клімату відіграє морально-психологічний клімат учасників групи, до якого належать: захищеність і рівноправність особистості у колективі;

- задоволеність кожного учасника колективним життям і діяльністю тим впливом, який колектив справляє на розвиток факультету, його чи її моральної та добровільної спроможності;

- задоволеність сприянням з боку групи в особистісному виконанні різних соціальних ролей, у реалізації життєвих планів;

- кожен член команди має почуття відповідальності перед командою;

- практична робота для досягнення цілей групи;

- внутрішнє прийняття кожною особою формальної колективної концепції та принципу колективних відносин;

- зближення індивідуального статусу з груповими цілями, згуртованість з групою, переживання почуття щастя, піднесення та мотивації від приналежності до цієї групи [4].

Відтак, ми доходимо висновку, що в будь-якому професійному колективі створення сприятливого соціально-психологічного клімату відіграє важливу роль. Зважаючи на те, що науково-методична діяльність учителів ЗЗСО має за мету засвоєння найбільш раціональних методів і прийомів навчання і виховання учнів, підвищення рівня загальнодидактичної та методичної підготовленості

педагога до організації і проведення навчально-виховної роботи, обмін досвідом між членами колективу, вияв і пропагування актуального педагогічного досвіду, ми доходимо висновку, що значна увага з боку її керівництва повинна приділятися налагодженню позитивних взаємовідносин між членами. Успішне розв'язання науково-дослідницьких завдань, поставлених перед колективом ЗЗСО, залежить від того, наскільки учасники педагогічного процесу можуть взаємодіяти між собою.

За словами Н. Волкової, співпраця вчителів, залежно від того, наскільки вони поважають інтереси один одного, може розгортатися на таких засадах:

- співробітництво – взаємодії при якому вчителі сприяють задоволенню інтересів один одного, зберігаючи передбачувану рівновагу, добровільно об'єднуючи зусилля, засноване на визнанні важливості і необхідності вирішення спільного завдання, на бажанні допомогти іншим учасникам тієї ж справи. У них виникають взаємність в обов'язках та відповідальності.

- суперництво - зіткнення партнерів взаємодії за реалізацію особистих інтересів, установлення своєї позиції;

- домінування - підпорядкування особистим інтересам партнера по кооперації з використанням слабкості його позиції. [30, с.24].

У колективі, що працює на засадах співробітництва педагог чується більше упевнено, має бажання по максимуму показати свій внутрішній потенціал, принести найбільше користі у спільній діяльності. Під впливом особистісної взаємодії відбуваються глибокі якісні зміни в духовному світі вчителя, у нього формується чітке розуміння громадянського обов'язку, об'єктивна самооцінка вчинків з позицій життєво важливих суспільних інтересів.

Отже, організація ефективної науково-методичної діяльності педагогічного колективу ЗЗСО багато в чому залежить від того, наскільки кожний з учителів буде комфортно почувати себе в колективі, від єдності зусиль, спрямованих на виконання загальної мети діяльності на підставі почуття активної участі у спільній діяльності, задоволеності від міжособистісних стосунків у колективі.

1.2. Основні чинники формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Формування доброго СПК в педагогічному колективі є одним із головних завдань навчального закладу. Це пояснюється його впливом як на професійну роботу педагогів, так і на ефективність освітньої системи в цілому.

Колектив (від лат. *collectivus* - збірний) - високий рівень розвитку та функціонування соціальної групи, що характеризується спільністю ідейних, організаційних, робочих і міжособистісних відносин. Для колективу характерна єдність цілей, високий рівень спілкування. Згуртовуючи фактором для колективу виступає мета його професійної чи суспільної корисної діяльності.

Для колективу важливий рівень його інтеграції, спілкування членів колективу, задоволення їхніх потреб та інтересів у трудовій діяльності, фізичний, розумовий і моральний розвиток. Група – це ланка, яка з'єднує індивіда з рештою суспільства.

Вони розрізняють діловий і ментальний склад групи. Коли суспільство інтегроване, об'єднане, тоді ці два аспекти справді інтегровані, інакше вони можуть суперечити один одному. Вдале управління колективною діяльністю вимагає усвідомлення не тільки професійного спілкування, а й непрофесійного. Професійні завдання колективу значною мірою впливають на душевний стан, і водночас душевний стан колективу може посилювати або погіршувати його цільову функцію. У сучасному закладі навчання фактор є визначальним у створенні позитивного клімату [4, с.11].

СПК в колективі – це стан міжособистісних відносин, який відображається в сумісних психологічних станів, які спомагають або перешкоджають продуктивній діяльності групи. У навчальній групі індивіди взаємодіють зі своїми особистісними особливостями, інтересами в різноманітних ситуаціях, що визначає їх поведінку та вплив на інших людей. Кожен з них намагається займати активну позицію, відстоювати свої права, визнавати можливості, відстоювати

свої амбіції. Складна мозаїка інтересів, прагнень і дій створює соціально-психологічні умови в групі.

В педагогічному колективі клімат виконує такі завдання:

- інтеграція – об'єднання групи, об'єднання зусиль для вирішення навчальних завдань;
- переконання - визнати емоційну здатність, важливу силу групи;
- стабілізація - забезпечення стабільності внутрішніх відносин партнерства, створення необхідного для успішної адаптації нових учасників;
- контроль - затвердження норм відносин, моральний аналіз поведінки і діяльності людини. [30, с.24].

На психічний стан педагогічного колективу впливають питання роботи та рівень задоволеності нею людей, умови праці та побуту та задоволеність ними, людські стосунки, стиль та особистість керівника.

За змістом і спрямуванням СПК в колективі може відгукуватися одному з даних типів:

Сприятливий тип. Для нього характерні: довіра, милосердя, співчуття, високі взаємні потреби та критичність до бізнесу; вільно висловлювати свою думку під час обговорення питань, що стосуються групи; відсутність тиску керівника на підлеглих і врахування їх права приймати важливі для групи рішення; поінформованість кожного про діяльність групи та рівень її виконання, можливість займати активну позицію в процесі ділового спілкування в групі; наявність умов для ефективної професійно-творчої діяльності, самовираження, самостійності та розвитку кожного працівника; задоволеність роботою (перебування на посаді, заробітна плата, організація праці) та перебуванням у цій групі; члени команди допомагають один одному в критичних ситуаціях; затвердження особами, відповідальними за справи групи; відзначати честь колективу, сприяти його розвитку.

Педагоги колективу, де дозволяє клімат, дотримуються не лише моральних норм. але прагнути до того, щоб вони стали внутрішньою довірою всіх співробітників. У команді, де свобода діяльності вміло поєднується з дисципліною, творчу діяльність за допомогою підпорядкуванням, можливі

свідоме підпорядкування волі більшості, вільне прийняття її вимог. Лише у атмосфері порозуміння педагог відчувається впевнено, максимально використовує свій потенціал. під впливом позитивної взаємодії відбувається глибока якісна зміна духовного світу вчителя. відбудеться правильне розуміння суспільних обов'язків і самооцінка з метою дій відповідно до важливих інтересів суспільства.

Несприятливий тип. У групах з таким кліматом ігнорування інших людей і проблем є звичним для нас. Кожен працівник існує як би ізольовано, у своєму світі, що є причиною низьких результатів праці, незадовільної дисципліни, напруженості в особистих стосунках, конфліктів, бажання змінити місце роботи тощо.

Нейтральний тип. Клімат характеризується балансом суб'єктивних і об'єктивних ознак, але вона не стабільна і може змінюватися в будь-який час.

Враховуючи складність навчального колективу, різновиди процесів, що в ньому відбуваються, керівники навчальних закладів повинні знати психологічні аспекти, соціальні умови, діяльність працівників, окремі фактори мотивації їх діяльності та поведінки. аналізувати психологічні особливості очолюваної ними групи, прогнозувати розвиток психологічного клімату в ній тощо. [20, с.37-38].

Ознаками сприятливого клімату для педагогічного колективу є:

1. Злагожденість і організованість. Успіх будь-якого навчального закладу забезпечує цілеспрямована група однодумців, які цінують індивідуальність, креативність, характер, інтереси та вибір. Інтеграція педагогічного колективу означає не «об'єднання всіх», зменшення свободи особистості, а надання простору для реалізації максимуму індивідуальної творчості, не порушуючи концепції навчального закладу.

2. Інтеграція формальних і неформальних аспектів спілкування. Коли він високий, командний дух ефективно впливає на досягнення навчальних цілей.

Спілкування вчителя в педагогічній групі відбувається у формальній та неформальній обстановці. Офіційне, організоване спілкування, таке як наукові конференції, професійні асоціації, конференції, часто залучає виробничий сектор. Це виникає через необхідність обміну думками про поточні та перспективні умови

навчання. Організовані взаємовідносини педагогічного колективу зводяться до чітко визначених ролей: директор – заступники директора – майстер в/н – класний керівник – учитель. Вони пред'являють кожній групі певні очікування щодо своїх співрозмовників, пов'язані з їхнім професійним статусом: навички, наукові та ділові кваліфікації, управлінська дисципліна, етична відповідальність, професійна етика.

Неформальне спілкування базується на тій чи іншій формі професійного спілкування, хоча воно є майже самостійним. Дружні стосунки, співпраця та взаємодопомога створюють у навчальному закладі соціальні та інтелектуальні умови, придатні для розвитку людини. Негативне ставлення, виявлене під час конфлікту, унеможлиблює використання однієї лінії виховання. Тому формальний і неформальний аспекти спілкування педагогічного колективу не можуть існувати окремо [20, с.39].

Єдність формального і неформального спілкування не є абсолютною. Професійна діяльність вчителя включає такі правові аспекти: дотримання правил, положень, інструкцій та застосування встановлених методик. Довільна діяльність включає пошук новизни, творчості, індивідуальності, вдосконалення. Часто вони тісно пов'язані. Психологічними проявами організованого спілкування є педантизм, традиція, консерватизм, догматизм, що змушує людину виконувати накази і викликає розгубленість у нестандартних ситуаціях. Організація завдань, спілкування лише в неформальній формі може породити невпевненість, неадекватність, суперечливість дій, нехтування збором важливих загальноосвітніх завдань. Тому крайня схильність до одного принципу навчальної роботи може завдати шкоди роботі та стосункам колективу навчального закладу.

3. Мажорний життєстверджуючий настрій у колективі. Це залежить від оптимістичного відчуття благополуччя, гармонії, успішної роботи, а також зовнішніх умов (депресивна чи щаслива робота, доброзичливий чи непривітний голос тощо). Чіткі інструкції щодо діяльності навчального закладу та педагогічного колективу також стабілізують добробут, адаптують до умов ведення бізнесу, захищають від емоційного зриву. Через позитивну потребу в

універсальному контролю емоції стають корисними для успіху, ініціативи та хороших людських стосунків.

4. Рівень спільної турботи в педагогічному колективі, поваги та підтримки, зв'язних стосунків. Дружні ділові відносини залежать від правильного балансу особистих і колективних інтересів. Спільна робота професіоналів створює єдність професійних інтересів, які неминуче мають певні відмінності. Тому задоволення прагнень педагогів є важливим фактором у створенні доброго соціально-психологічного стану колективу. Його створення надихає:

- громадська думка - судження про соціальну значимість, загальна оцінка важливості та тих, хто має значення в суспільстві, певної групи подій, видів діяльності. Ретельно розроблене, це загальне оціночне судження, яке виробляється спільно. Якщо людина з якихось причин не поділяє соціальних поглядів групи, можуть виникати конфлікти в групі, у стосунках з керівниками. У міжособистісному спілкуванні дуже важлива загальна думка - оціночне судження про іншу людину або предмет, яке висловлюється добровільно, незалежно від думки кожного суб'єкта. Через розбіжності в поглядах відносини ускладнюються, спілкування може повністю припинитися. З іншого боку, якщо думка людини не збігається з думкою громадськості, дискусію можна продовжити, оскільки вона не стосується особистих питань.

- Смаки — це соціальні емоції, які виявляють здатність розрізняти, розуміти й оцінювати події, людей, їхні вчинки з точки зору добра і зла. Вони проявляються в усіх формах діяльності та спілкування. Індивідуальні відмінності можуть вироблятися за рахунок загальних умов функціонування, розробки загальної концепції освіти та навчання на основі спільності інтересів фахівців. Подоланню індивідуальних відмінностей у бажаннях людей сприяє спілкування. Але, наприклад, минулі мистецькі бажання людини не можуть сприяти стосункам з колегами, які розвинули ці бажання. Розумна людина ніколи не дозволить собі звеличувати власні бажання, явно викривати невірність бажань іншої людини, а якщо необхідно пояснити себе бажанням колег, він це робить розумно, тому що різні бажання є джерелом конфлікт. .

- виявити стосунки інших людей, спільну діяльність. Вони виникають на основі бажань, потреб та інтересів. Важливі соціальні функції створюються під впливом передових бажань. Поїзд допомагає створити комунікацію, силу спілкування. Те, що хтось приваблює духовно, залежить від зацікавленості його особистістю. Цей інтерес може посилюватися його цікавою біографією, оригінальністю суджень, поведінки, високими моральними якостями тощо. Тому привабливість кожної людини залежить від характеристик, які відрізняють її від інших. Інтерес завжди до того, що любить, це відповідає колу думок, цілям людини. Найефективнішим є спілкування, коли потяг переходить у дружбу, яка пов'язує людей певними обов'язками, не передбачає ясності, нечесності. Дружні відносини повинні включати принципи в офіційних і виробничих відносинах. Найкращим свідченням доброї дружби має бути практика дружніх стосунків між педагогічним колективом.

- прагнення – стійке прагнення досягти мети або вирішити завдання під час дії чи розмови. Це залежить від інтересів кожної людини, це точка розвитку спілкування, яка спонукає до спілкування, якщо воно базується на однакових потребах, інтересах, бажаннях людей, які з часом встановлюються індивідуально. [49, с.112-113].

Співпраця з людьми в групі, як і в будь-якій групі взагалі, є дуже важливою подією для клімату і психології групи. Значення соціально-психологічного клімату розглядається з точки зору його впливу на успішність управлінської діяльності керівника, на самопочуття кожного працівника, впливу педагогічного колективу на тих, хто виховується і навчається. .

СПК відображає комфортність присутності особистості у спільній діяльності, у груповому спілкуванні. «Якщо комфортність пов'язана з індивідуальною оцінкою умов перебування в групі, то самі умови розглядаються як група «клімату», як особливий стан соціально-психологічних умов, що виникли в групі».

СПК це впливає не тільки на працездатність, поведінку, а й на психічне здоров'я людини в цілому. Це особливо важливо враховувати керівникам навчальних закладів, оскільки клімат і психічний стан навчального закладу

опосередковано, через відповідний психічний стан його педагогічного колективу, також впливає на учнів та їх психічне здоров'я.

Тому, враховуючи стан психічного здоров'я керівника навчального закладу, вжиття активних дій щодо створення доброго соціально-психологічного клімату є важливим орієнтиром для роботи навчального закладу, адже коли варто лише залишити місце навчання. дослідження. перспективи вдосконалення управлінської роботи, а й (і це головне) з точки зору створення позитивного впливу на педагогічний колектив як умови самооцінки, вдосконалення характеру керівника. , працівник освіти, студент.

Із всього вищесказаного можна витворити такі рекомендації: керівник повинен приділяти більше уваги згуртованості колективу, мати мотивацію працювати разом заради спільної мети, приділяти увагу окремим працівникам, індивідуальній роботі та їм, а також мотивувати вчителі.

1.3. Характеристика основних ознак сприятливого соціально-психологічного клімату колективу

Соціально-психологічний клімат - це стан психіки групи, сума ставлень членів групи до умов і характеру спільної діяльності, до своїх колег по роботі, до лідера групи [8].]. Основні показники доброго соціально-психологічного клімату поділяються на 3 види: загальні, об'єктивні і суб'єктивні [1]. Їх складові зображено на рис.1.1.

Хороша атмосфера в групі має не тільки продуктивний ефект, а й готує людину до пошуку «другого дихання», до вдосконалення своїх здібностей і можливостей. У цьому випадку вам потрібно покращити спосіб взаємодії з усіма. Огляд загальної картини даної проблеми показує, що сьогодні актуальним є питання ефективної організації та управління людськими ресурсами, управління взаємовідносинами між ними, застосування освітніх і психотерапевтичних заходів. В.М. він одним із перших розкрив значення соціально-психологічного клімату. Шепель. Згідно з ним, психічний стан - це емоційне забарвлення психічних відносин членів групи, що виникають на основі близькості, симпатії,

сумісності людей, інтересів і т. д. Проте в житті будь-якого класу існує багато позицій, де це може негативно вплинути на поведінку організації. На нашу думку, не бажано мати «ключових» співробітників, які займають особливе місце в команді, на відміну від інших членів команди.

Щоб вирішити проблему СП клімату та психічного стану групи важливо звернути увагу на фактори, що впливають на нього, зокрема, фактори макро- та мікросередовища.

Під більш широким середовищем розуміють публічний простір, середовище, в якому ця або організація знаходиться та здійснює свою діяльність. Фактори, що впливають на макросередовище, включають: соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу;

- створення соціальної економіки на певному рівні розвитку;
- особливості функцій вищих управлінських організацій;
- унікальні аспекти діяльності організації;
- ступінь державного управління;
- рівень безробіття в районі;
- можливість банкрутства;
- рівень культурного розвитку суспільства в цілому;
- соціальна опіка.

Ці та інші фактори макросередовища справляють певний вплив на всі сторони життєдіяльності сучасної організації [49, с. 114].

Дрібниці в навколишньому середовищі мають величезний вплив на клімат і розум. Мікросередовище організації — це повсякденна діяльність людей і конкретні ситуації, в яких вони працюють і формують свій світогляд.

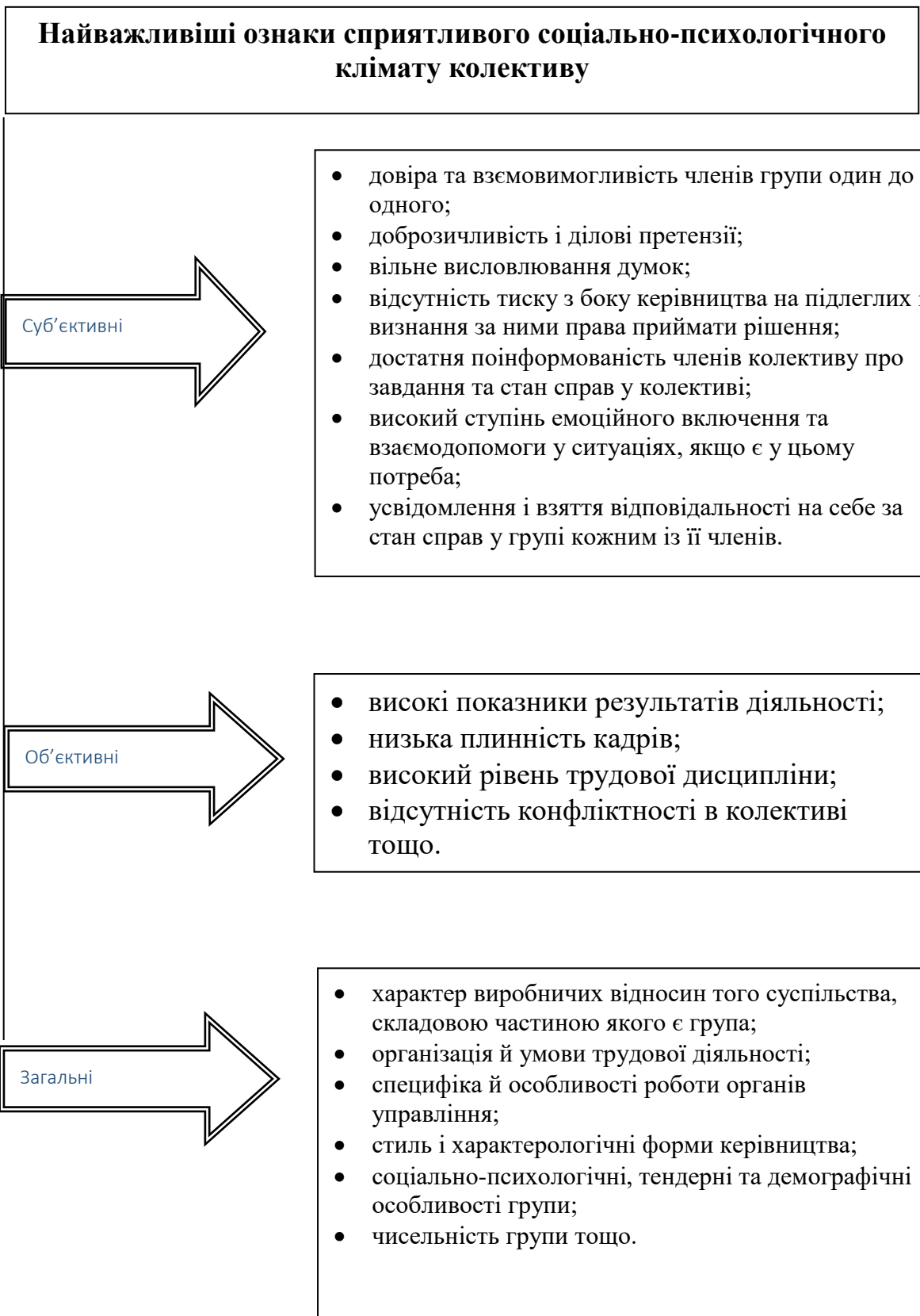


Рис.1.1. Основні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату колективу

Основними факторами, що впливають на СПК у групі, є робочі проблеми та рівень задоволеності роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними;

ступінь задоволеності характером людських стосунків; стиль керівництва, особистість керівника тощо. Надається розбивка загальної та місцевої інформації, що впливає на групу табл.1.1.

Таблиця 1.1. Основні фактори впливу на колектив

Фактори	Група	Перелік
Загальні (універсальні)	1.1 Соціально-економічна політика	Правові норми, податкова політика, соціальні гарантії
	1.2 Господарський механізм	Стимулювання колективних кінцевих результатів
	1.3 Соціально - культурні фактори	Цінності, норми, традиції, моральна атмосфера в суспільстві
Локальні (специфічні)	2.1 Організаційно-технічні	Умови для ритмічної роботи, форми організації процесу праці
	2.2 Економічні	Система стимулювання, нормування та оплати праці
	2.3 Соціальні	Інформування працівників, клімат у колективі стиль керівництва
	2.4 Психологічні	Особисті якості керівника

Задоволеність людей у всій групі також залежить від хороших стосунків керівник-підлеглий. Краще, якщо між ними не буде конфліктів, а цього не станеться, коли керівник і його помічник працюють в одному образі життя і розуму, коли між ними панує гармонія. Психологічні дослідження доводять, що найкращим вибором згоди є порівняння демократичних методів директора та його помічника, а найгіршим — суворих методів керівництва.

На психічний стан працівників навчального закладу також впливають стосунки між працівниками та тими, хто сам впливає на них характером своєї професійної діяльності [51, с.70].

В умовах демократизму та гуманізації освітньої системи дуже важливим є задоволення вчителя та стосунки з учнями. І не завжди вчителю було важливо, як до нього ставляться діти. Спільні стосунки вчителя і дітей є одним із найважливіших аспектів роботи, це могутня сила вдосконалення знань і творчості. І хороші стосунки з учнями можуть бути корисною річчю, яка допомагає вчителю переживати погані ситуації, такі як складні стосунки з

колегами та директором, адекватна зарплата та віддаленість школи від дому.

Спосіб створення доброго соціально-психологічного клімату в шкільній групі:

- вивчення соціально-психологічного клімату в групі (експертиза);
- удосконалення добору, розміщення, підготовки робітників, працівників з урахуванням соціально-психологічних, психологічних відносин людей;
- розвиток організації праці на засадах Національної організації праці;
- поставити перед колективом цікаву, корисну для суспільства та членів команди мету, успіх якої потребує потужної творчої роботи;
- гнучке управління взаємовідносинами в групі, усунення конфліктів між діловими та особистими відносинами в управлінні людськими відносинами;
- покращення інфраструктури закладу та умов праці та проживання учасників групи;
- удосконалення системи управління з урахуванням особливостей групи та потреб суспільства для навчальних закладів; вдосконалення організаційних методів управління [46, с. 10-11].

Педагогічний колектив - це в основному група людей, різних за віком і досвідом викладацької роботи, походженням і дружбою, інтересами і цінностями, ставленням і цілеспрямованістю.

Початковий збір даних доцільно починати з вивчення анкетних даних у штатних книжках або трудових зошитах учителів. Статистичні дані, отримані керівником школи за результатами аналізу зазначених документів, дозволяють виявити та оцінити вікову структуру групи; його інтелектуальний і професійний статус; з'ясування, де і як проходило навчання за обраним варіантом навчання тощо. [19].

Багатоаспектному навчанню сприяє: увага до роботи вчителя в класі та поза ним; експертиза шкільних документів; опитування вчителів та учнів; спілкування з учителем про різні питання шкільного життя, розумові та навчальні проблеми та інші проблеми; звернення уваги на погляди вчителя, його стиль спілкування в групах вчителів і учнів, характер його бесід з батьками;

оцінка мови; стандарти оцінювання вчителів, вираз обличчя, вираз очей у різних навчальних закладах тощо.

Вивчаючи індивідуальні особливості кожного вчителя, важливо не тільки зрозуміти його характер, способи спілкування на уроці, а й знати його інтереси та схильності, предмети захоплення, усамітнення, спілкування та творчість.

З метою покращення СПК також рекомендується запрошувати психолога, комунікаційна робота якого передбачає покращення психічного та соціального клімату та попередження складних ситуацій, що можуть виникнути в групі.

З метою попередження та вирішення конфліктів у групі рекомендується використовувати переговорні заходи, спрямовані на попередження конфліктних ситуацій у їх присутності, вирішення та попередження конфліктів у майбутньому [46, с.12].

З метою створення та покращення СПК в колективі бажано проводити тренінги, які б навчали членів колективу та керівників високої культури співпраці та спілкування. Найбільш ефективними є такі методи навчання: поведінка, емоції, ігри, відеотренінг тощо.

Із цілю стимулювання роботи психологу потрібно організувати роботу з кожною персоною для покращення СП самопочуття кожного окремого працівника.

Хороша атмосфера в групі має не тільки продуктивний ефект, а й готує людину до пошуку «другого дихання», до вдосконалення своїх здібностей і можливостей. У цьому випадку необхідно покращити спосіб взаємодії з усіма. Огляд загальної картини даної проблеми показує, що сьогодні актуальним є питання ефективної організації та управління людськими ресурсами, управління взаємовідносинами між ними, застосування освітніх і психотерапевтичних заходів. В.М. він одним із перших розкрив значення соціально-психологічного клімату. Шепель. Згідно з ним, психічний клімат - це емоційне забарвлення психічних взаємин членів групи, які виникають на основі їх близькості, симпатії, сумісності людей, інтересів і т. У житті будь-якої групи є багато ситуацій, які можуть негативно вплинути на організаційну поведінку. На нашу думку, не

бажано мати «ключових» співробітників, які займають особливе місце в команді, на відміну від інших осіб в команді. [14].

Дослідження проблеми показує, що зміна системи, яка задає своє бачення правильного управління відносинами в групі і починає його втілювати, не завжди дає хороший результат. Іноді це призводить до зниження зацікавленості в результатах діяльності, збільшення штату, зниження мотивації тощо. Клімат і психічний стан групи є продуктом всієї системи соціальних відносин у суспільстві та особливого соціального середовища цієї організації або конкретної організації. Базовий клімат групи включає багато важливих заходів усієї спільноти, і це важлива вимога для розвитку та створення здорової атмосфери. При цьому «соціально-психологічна» атмосфера групи не є самостійним результатом соціального і науково-технічного прогресу, не створюється самостійно ефективністю і результативністю виробництва, а є тривалим і болісним процесом розвитку. розвитку. її розвиток і структуру. Для поліпшення СПК в діяльності організації та її окремих співробітників використовується метод методів і стимулів.

При взаємній згоді учасників спільної діяльності поведінка і вчинки один одного викликають схвалення і добрі почуття в інших. У разі когнітивного дисонансу поведінка однієї людини викликає негативні почуття та неприязне ставлення інших[11].

У крайніх випадках когнітивного дисонансу навіть розумні вчинки і вчинки однієї людини сприймаються іншими з критикою, іноді навіть вороже. У таких випадках виникають постійні психологічні проблеми. А це негативно впливає на продуктивність праці та стан здоров'я працівників.

Інтелектуальна співпраця сильно залежить від єдності переконань, установок, інтересів і цілей співробітників. На цьому ґрунті між людьми виникає симпатія, яка з часом переходить у почуття дружби та кохання. Відмінності в поглядах, інтересах і навіть багатьох інших переконаннях майже завжди викликають байдужість, напругу, а іноді й ненависть у людських стосунках[21].

Тому лідер повинен прагнути до єдності, щоб зрозуміти основні цілі групи та засоби їх досягнення. Це необхідна умова добрих людських стосунків. Щоб

налагодити нормальні відносини, вирішує не психофізіологія, а умови життя і розум працівників. Соціальна згуртованість виникає в ситуаціях, коли члени команди бачать у своїх колегах, включаючи менеджерів, здатність виконувати соціальні завдання, коли члени команди вірять, що їхні колеги та керівники згодні та їхній статус. Керівник може мати компетентних і компетентних підлеглих. Поєднання двох (позитивних) тестів керівника і підлеглих є важливою умовою їх соціальної взаємодії. Насправді між працівниками і між керівником і підлеглими має бути взаємна довіра, довіра політичних, моральних, професійних і сильних якостей. Якщо колектив не довіряє, наприклад, одному зі своїх співробітників, то між колективом і цим співробітником не буде дружби, а отже, і психологічної сумісності.

Висновки до першого розділу

У процесі дослідження професійної життєдіяльності педагогічного колективу слід розкрити структуру СПК в колективі, а також фактори, які діють на нього. Успіх групи забезпечує нормальний морально - психологічний стан в ньому. Хороший СПК педагогічного колективу забезпечує працездатність його учасників, взаємопідтримку для досягнення мети, згуртованість колективу. Спільне досягнення цілей призводить до забезпечення високої ефективності роботи ЗЗСО.

Створення нормальних взаємин - основне завдання керівника в досягненні успішності функціонування ЗЗСО. Вивчення даного питання пов'язане з необхідністю вдосконалення, підвищення ефективності ЗЗСО, і при цьому вимагає систематичного вивчення психології і соціально - психологічних взаємин на практиці.

Таким чином, СП клімат і психологічний стан колективу можуть бути результатом цілеспрямованої роботи керівника і всього колективу. Важливими факторами, що впливають на СПК у колективі, є робочі проблеми та рівень задоволеності роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; рівень задоволеності та характер стосунків між людьми та колегами; стиль управління, особистість менеджера та задоволеність працівників.

Створення позитивного клімату для СПК передбачає подолання тих бар'єрів психологічної напруги, які можуть виникнути під час міжособистісного спілкування. Соціально-психологічний клімат, ступінь його впливу на людей можна вважати одним з важливих показників успішності чудового керівника колективу.

Для створення хороших СП умов педагогічного колективу необхідно:

- створювати умови для організації спільної діяльності педагогів, мотивації праці, ініціативи, творчості;
- знайти спільні інтереси, здатні об'єднати учасників групи;
- створення командної культури;
- заохочувати співробітників до спільного проведення часу;
- намагатися залучити кожного педагога до життя групи;

- Розвиток загальнолюдських цінностей у груповому житті;
- вислуховувати інтереси кожного, вирішувати ту саму проблему, спілкуватися;
- створювати умови для оздоровлення та підтримувати добрі стосунки між директором та педагогами;
- розвивати комунікативні здібності та навички спілкування;
- проводити спеціальні тренінги для підвищення згуртованості колективу та вдосконалення навичок командної роботи.

РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

2.1. Основні характеристики трудового колективу Ліцею №23

Трудовий колектив ліцею складають всі працівники, для яких заклад є основним місцем роботи. Кількісний склад конференції трудового колективу відповідає кількості працюючих осіб відповідно до штатного розпису. Всього педагогічних працівників – 126, із них: практичні психологи – 2, соціальні педагоги – 2, педагоги-організатори – 2, бібліотекарі – 2, вихователів ГПД – 16, учителів-методистів – 46(37%), старших учителів – 27 (21%), учителів з вищою кваліфікаційною категорією – 63(50%), першою – 17(13%), другою – 24(19%), спеціалістів – 14 (11%), молодших спеціалістів – 8 (6%). Якісний склад педагогічних працівників представлено на діаграмі «Рис. 2.1»

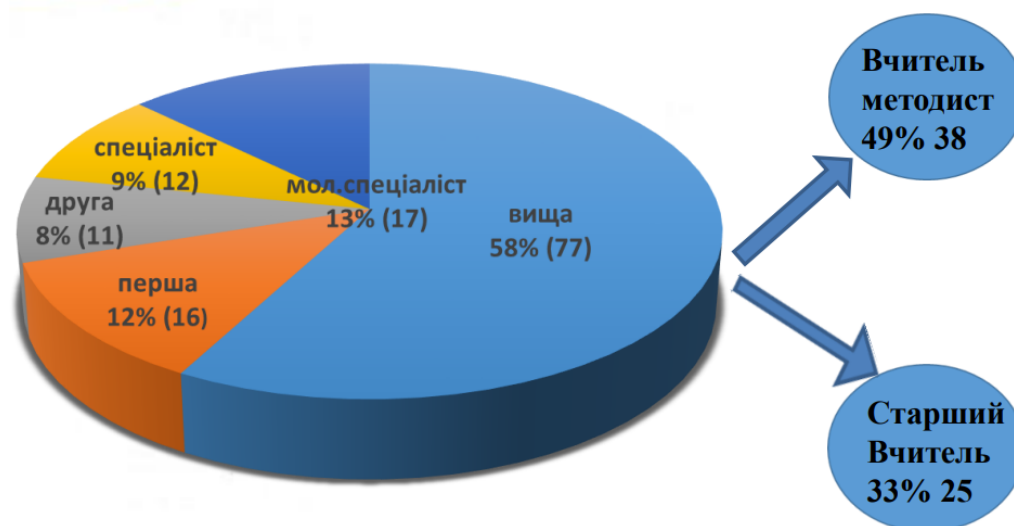


Рис. 2.1 Якісний склад педагогічних працівників Ліцею №23 за 2021 р.

Трудовий колектив представлений можна поділити на основні 15 груп фахівців, а саме:

Адміністрація ліцею № 23:

Директор: Василик Микола Дмитрович.

Заступники директора з навчально-виховної роботи: Новицька Ольга Олексіївна, Турій Ірина Михайлівна, Дацко Олександра Ярославівна.

Заступник директора з виховної роботи: Кочинаш Олександр Володимирович.

Заступник директора з господарської роботи: Чижик Володимир Ярославович.

Голова ради учнівського самоврядування: Довганюк Анастасія.

Методоб'єднання вчителів початкових класів (1-2 класи):

Кількість учителів – 20, серед яких:

вчитель методист – 10;

старший учитель – 4;

перша категорія – 1;

друга категорія – 5.

Методоб'єднання вчителів початкових класів (3-4 класи):

Кількість учителів – 11, серед яких:

вчитель методист – 4;

старший учитель – 2;

перша категорія – 2;

друга категорія – 3.

Методоб'єднання вчителів української мови та літератури:

Кількість учителів - 12, серед них:

вчитель методист - 5;

старший учитель - 4;

перша категорія - 2;

спеціаліст - 2.

Методоб'єднання вчителів зарубіжної літератури

Кількість учителів - 3, серед них:

вчитель методист - 3.

Методоб'єднання вчителів математики

Кафедра налічує 7 чоловік, серед них:

вчитель методист - 4;

старший вчитель - 2;

перша категорія - 1.

Методоб'єднання вчителів природничих дисциплін

Кафедра налічує 12 вчителів, серед них:

вища категорія - 7;

перша категорія - 2;

друга категорія - 2;

спеціаліст - 1.

Методоб'єднання суспільствознавчих дисциплін

Кількість учителів – 6, серед яких:

вчитель-методист – 4;

старший вчитель – 1;

друга категорія - 1.

Методоб'єднання вчителів англійської та німецької мов

Кількість учителів – 12, серед яких:

вчитель-методист – 4;

старший вчитель – 1;

вища категорія – 5;

спеціаліст – 1.

Методоб'єднання вчителів фізичної культури

Кількість учителів – 7, серед яких:

старший вчитель – 4;

перша категорія - 2;

друга категорія – 1.

Методоб'єднання вчителів трудового навчання

Кількість учителів – 4, серед яких:

вчитель методист – 1;

старший вчитель – 1;

вища категорія – 1;

перша категорія – 1.

Методоб'єднання групи продовженого дня

Кількість вихователів – 16, серед яких:

друга категорія – 5;

спеціаліст - 6;

молодший спеціаліст - 5.

Методоб'єднання вчителів інформатики

Кількість учителів – 4, серед яких:

старший вчитель – 2;

друга категорія – 2.

Методоб'єднання вчителів польської мови

Кількість учителів – 4, серед яких:

перша категорія – 2;

друга категорія - 1;

спеціаліст – 1.

Методоб'єднання естетичних дисциплін

Кількість учителів – 3, серед яких:

вчитель методист – 3.

Стаж роботи педагогів – це довгий час трудової діяльності педагогічних працівників в освітніх закладах на посадах, пов'язаних з навчальним, навчально-виховним процесом. Він є важливим компонентом у педагогічній сфері. Тому що педагогічний працівник щороку збагачує свої знання, розвиває свої можливості, підвищує свою кваліфікацію. На рисунку 2.2 зображений стаж роботи працівників ліцею №23 .

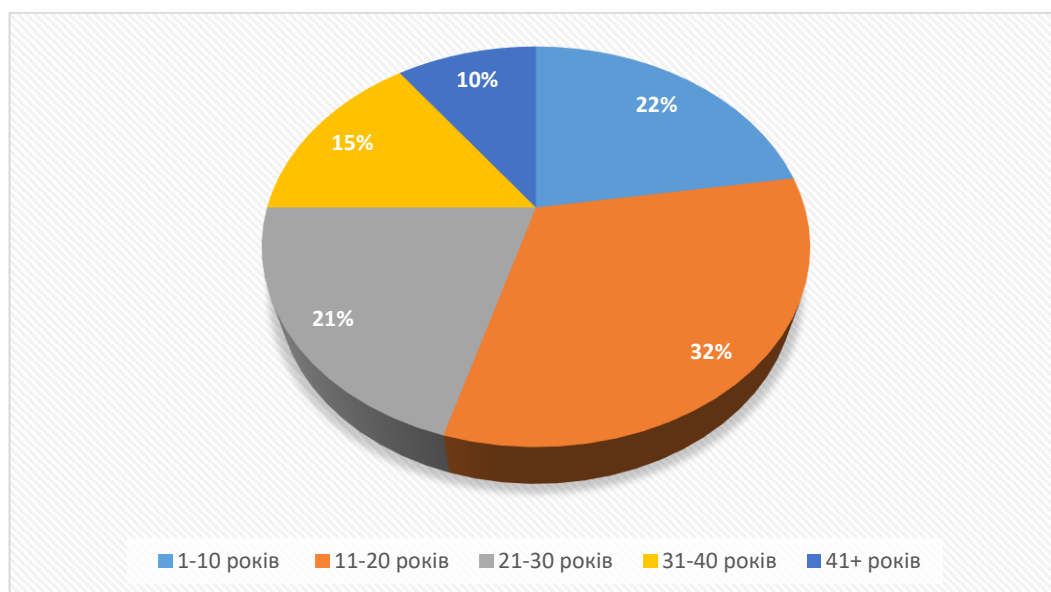


Рис. 2.2 Стаж роботи вчителів Ліцею №23 в 2021 р.

Всі вчителі підвищують свою кваліфікацію. Усі вчителі пройшли он-лайн курси на платформі Ed-Era, а також є активними слухачами курсів підвищення кваліфікації при Івано-Франківському ОІППО, підвищують кваліфікацію і на інших платформах, є відповідні сертифікати.

Учителями Бересневою О.В., Костів Я.М., Микуляк Т.М., Новицькою О.О. підготовлено до друку матеріали, які опубліковані в журналі «Учитель початкових класів», на сторінках освітніх проєктів «На урок» та «Всеосвіта» у вісниках ОІППО та кафедри інноваційних технологій Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника.

Стаж роботи пов'язаний з віком. Це зображено на діаграмі «Рис. 2.3 Вікова діаграма вчителів». За даними ліцею, можемо сказати, що у 2022 році збільшилась кількість молодих працівників, що є важливим для навчального закладу.

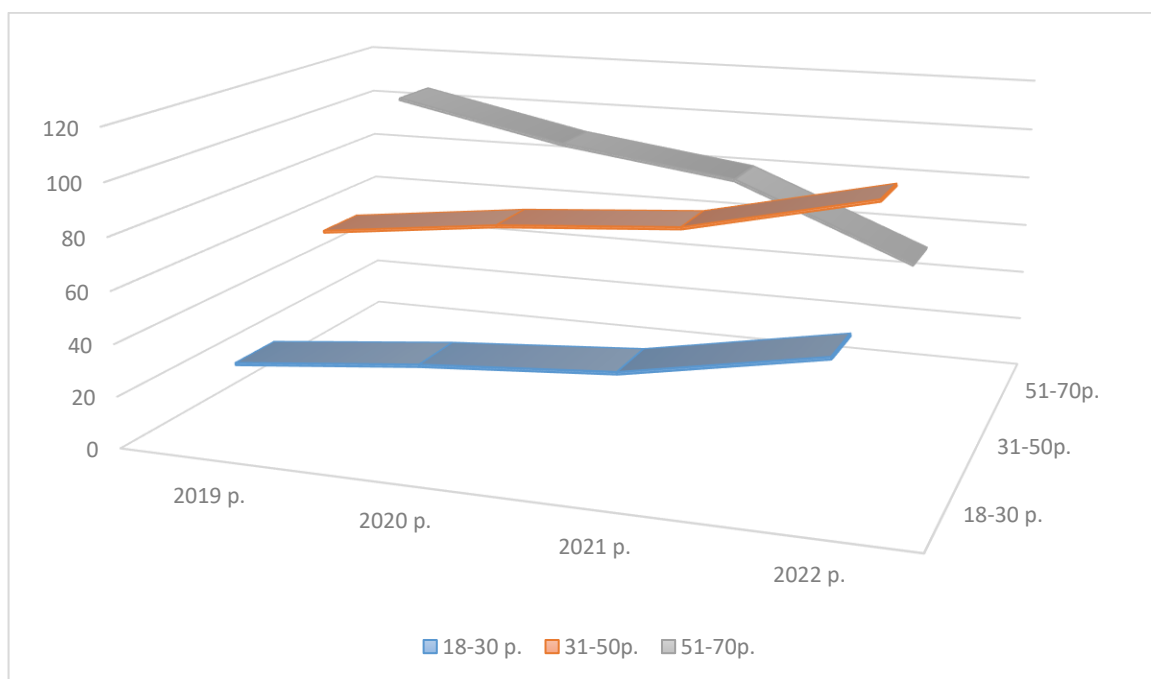


Рис. 2.3. Вікова діаграма вчителів

СПК частина якості взаємин, яка проявляється у вигляді психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній колективній роботі та повноцінному розвитку кожної людини в групі. Такий клімат може бути хорошим, поганим, нейтральним, впливати на життя людини добре або погано.

2.2. Аналіз соціально-педагогічного клімату в педагогічному колективі

Клімат і психічний стан будь-якої установи виробляється людською взаємодією, яка поєднує в собі не тільки людські впливи, а й вплив навколишнього фізичного середовища: предметів, предметів, природних явищ і т.д. Ставлення однієї людини впливає на ставлення іншої людини, впливає на різні моральні вчинки, працю та життя людини.

Є основні методи, яких можна використати для діагностики певних показників СПК, що поділяються на *три групи*:

1. Методи, цілеспрямовані на одержанні інформації про «зовнішні» показники СПК.

2. Методи, які гарантують отримання інформації про «внутрішні» показники СПК.

3. Методи, які опосередковано, за допомогою багатьох показників (статистики), дають інформацію про СПК.

До першої групи належать:

- спостереження, скероване на вирішення особливостей спілкування;
- експеримент, що гарантує дослідженню особливостей інтерактивної та перцептивної функції спілкування, спільної діяльності та який може пов'язуватися зі спостереженням.

Друга група включає:

- інтерв'ю, через яке якого можна отримати незалежну оцінку кожного співробітника СПК;
- анкетування членів групи зі своїми поглядами на основні етапи, що складають СПК;
- соціометрію, який має на меті розкрити внутрішню частину взаємодії між людьми організаційної групи, тип взаємодії між людьми, емоції та психологічні аспекти взаємодії;
- референтометрію, скеровані на виявлення референтних груп (груп, підгруп, індивідів), оцінку важливості цієї групи для кожного працівника;

- методики, скеровані на формулюванні ступеня конфліктності в групі;
- методики, скеровані на формулювання ступеня ситуативної й особистісної тривожності та ін.

Третю групу складають:

- аналіз документів, залежно від того, чи можна мати непряму інформацію про СПК;
- аналіз продуктів діяльності, що дає можливість шляхом аналізу змісту та якості продуктивності продукції досліджувати мотивацію працівників, їх ставлення до роботи як непрямі показники клімату;
- експертна оцінка клімату з боку керівництва організації.

Нижче детально розглядається зміст кількох методів другої групи, які можуть застосовуватися організаційними психологами, щоб вирішити окремих завдань дослідження СПК в організації.

На зустрічах з хорошим настроєм, завдяки успіхам у професійній роботі, тісним міжособистісним стосункам і відсутності конфліктів, працівники мають почуття задоволення своїм становищем, позитивне ставлення до себе, бачать те, що сприяє зростанню. виробництво науково-педагогічних працівників, демонстрація їх творчої сили. У той же час жорстке ставлення співробітників один до одного, хороша критика сприяє формуванню достатньої самоповаги, контролю і самоконтролю. Культура високої продуктивності при виконанні професійних завдань позитивно впливає на формування в членів колективу потреби в самооцінці, самовдосконаленні та самовдосконаленні, що в кінцевому підсумку змушує керівника ставити перед собою складні професійні завдання. група, яка вам більше цікава. активно шукати шляхи їх досягнення.

Основним фактором, який впливає на психологічний клімат, є рівень гармонії в свідомості членів колективу, особливо їх психологічні характеристики, такі як соціальні потреби та інтереси, унікальні морально-особистісні характеристики, рівень підготовки фахівців і освіти, а також знання та ін. як вік. і стать. Правильне поєднання цих характеристик забезпечує високий рівень успіху команди.

Також, зокрема, зміст і спосіб створення психологічного клімату значною мірою залежить від складу групи. На жаль, сьогодні більшість шкільних колективів є жіночими, тобто нестабільними за гендерною структурою. В результаті такі симптоми, як пригніченість, підвищений настрій, вираженість жіночої невгамовності посилюються, іноді досягаючи «важкої ваги». Тому конфлікти та ситуації напруги часто можуть виникати у всіх жіночих групах. Крім того, в таких групах не виконується природне бажання жінки бути коханою представниками протилежної статі, навіть самою собою.

Значний вплив на психологічний клімат також має віковий рівень групи та рівень професійної підготовки. З іншого боку, групи, до складу якого входять досвідчені педагоги, сприяє розвитку професійних знань молодих працівників; з іншого боку, велика «готовність» молоді до різноманітних змін і нових методик дозволяє групі, де працюють нові, активні, творчі педагоги, швидко адаптуватися до соціальних і професійних змін.

Важливо зазначити, що психічний стан групи багато в чому залежить від стану психічної культури керівника навчального закладу та педагогічного колективу, їх знання ділового спілкування, вміння попереджати конфліктні ситуації та вирішувати їх.

Отже, хороший психічний клімат дозволяє керівнику забезпечити глибоке розуміння членами навчального колективу основних цілей заходу (на етапі планування), швидкий збір організаційної команди (на торговому майданчику) і реалізацію оперативної координації (на етапі управління). Це, в свою чергу, програмні засоби для активного життя системи, які працюють безкоштовно за певних умов і в межах освітнього процесу.

Для визначення соціально-психологічного клімату педагогічного колективу в Ліцеї № 23 імені Романа Гурика було проведено дослідження. Для цього було використано методику визначення індексу групової згуртованості Сішора та методику оцінки соціально-психологічного клімату в колективі.

Методика визначення індексу групової згуртованості Сішора.

Групова співпраця є важливим показником, який показує ступінь інтегрованості групи, її інтегрованості в одне ціле, про що можна судити не

тільки за допомогою ознайомлення з відповідними соціометричними показниками. Зробити це дуже просто за допомогою методики з 5 питаннями, на кожне з яких у вас є кілька варіантів відповідей. Відповіді оцінюються відповідно до значення, наведеного в дужках (максимальна сума – 19 балів, мінімальна – 5 балів). (Додаток Д).

Інтерпретація результатів.

Рівні групової згуртованості

15 і вище балів високий

14 – 12 балів вище середнього

11 – 7 балів середній

6 – 5 балів нижче середнього

5 низький

За даною методикою буде проведено дослідження по визначенню індексу групової згуртованості. В ній взяло участь 126 педагогічних працівників ліцею. Більша половина колективу набрала 15 і вище балів (83 вчителів), 14-12 балів, тобто вище середнього набрало 35 педагогів, 11-7 балів -5 працівників і лише 3 працівника набрали 6-5 балів. Нижче за 5 балів ніхто не набрав.(Рис. 2.4.)

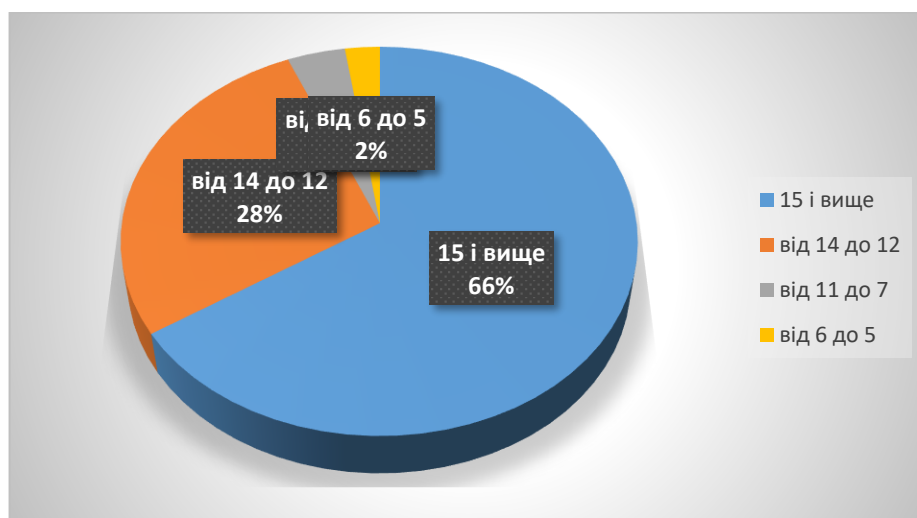


Рис. 2.4. Результат дослідження індексу групової згуртованості Сішора

Можна зробити висновки, що колектив згуртований, товариський, у якому присутня підтримка, допомога одне одного. Згуртованість колективу в першу чергу є рівень міцності СПК між членами колективу. Співпраця свідчить про те, що команда є певною лояльністю всередині організації, забезпечує її хорошу роботу та допомагає розкрити потенціал кожного співробітника. Рівень спільної

єдності та компонентів системи залежить від стадії життєвого циклу, яка включає становлення, формування, стабілізацію, ріст, старіння та руйнування.

Методика оцінки соціально-психологічного клімату в колективі.

Мета дослідження: дослідити рівень соціально-психологічного клімату в організації.

Обробка отриманих даних: для обробки даних за методикою оцінки психічного клімату в групі необхідно зібрати всі результати дослідження. Спочатку додаємо «+», потім «-», потім від більшого значення віднімаємо менше для кожного члена групи окремо. Потім ми складаємо всі сумарні бали для кожного члена групи і ділимо їх на кількість респондентів. Результати заносяться до таблиці (Додаток Е).

Тестування може проводитись як із занесенням ініціалів педагогічних працівників в протокол дослідження, так і анонімно.

Інтерпретація отриманих даних:

22 і < – високий ступінь сприятливості (ВСС) соціально-психологічного клімату;

8-22 – середній ступінь сприятливості (ССС) соціально-психологічного клімату;

від 0 до -8 – початковий ступінь несприятливості (ПСН) соціально-психологічного клімату;

від -8 до -10 – середній ступінь несприятливості (ССН) соціально-психологічного клімату;

-10 і > – високий ступінь несприятливості (ВСН) соціально-психологічного клімату.

За даною методикою буде проведено дослідження по визначенню рівня соціально-психологічного клімату. В ній взяло участь 108 педагогічних працівників ліцею. Більша половина колективу набрала високий ступінь сприятливості соціально-психологічного клімату (68 вчителів), середній ступінь сприятливості набрали 25 працівників, початковий ступінь несприятливості СПК – 5 вчителів, а лише 2 працівників набрали середній ступінь несприятливості СПК (Рис. 2.5)

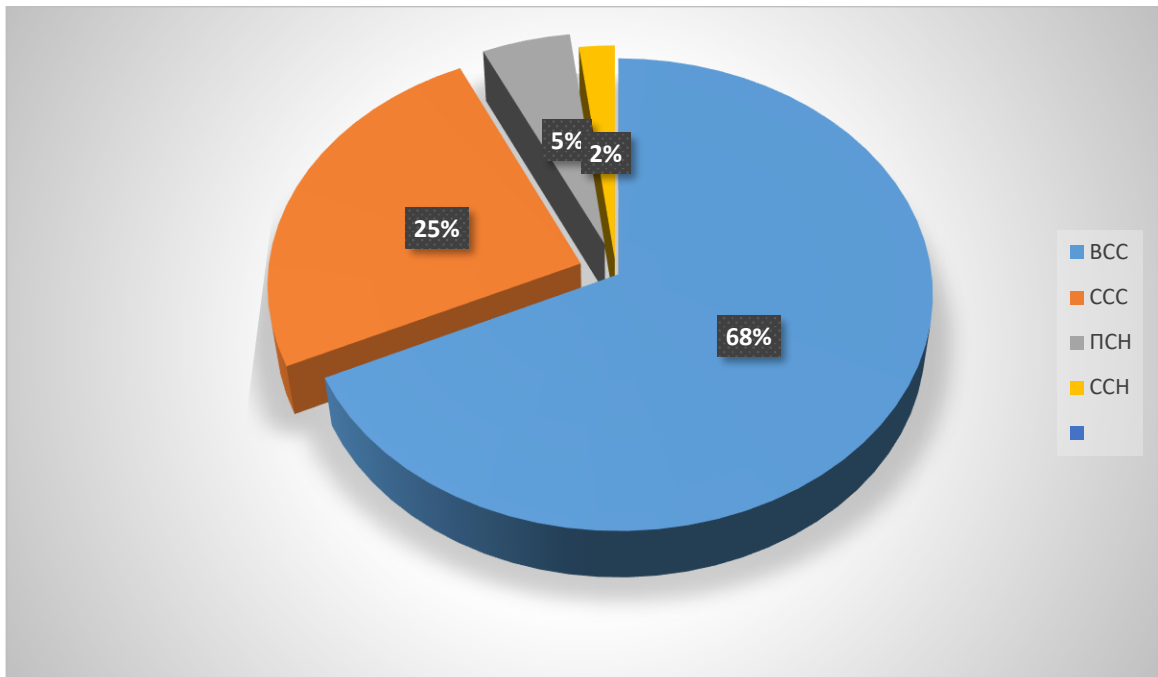


Рис. 2.5. Методика оцінки соціально-психологічного клімату в колективі

За даною методикою можна зробити такі висновки, що соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі ліцею №23 ім. Романа Гурика є сприятливим. А це означає, що у колективі присутній: оптимізм; радість спілкування; почуття захищеності, безпеки і комфорту; взаємна підтримка, теплота і увага у відносинах; міжособистісні симпатії; впевненість; можливість вільно мислити, творити, інтелектуально і професійно зростати; довіра та взємовимогливість членів групи один до одного; доброзичливість і ділові претензії; вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб; достатня інформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі; високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях.

За допомогою методик можна підбити такий висновок, що педагогічний колектив – це команда згуртованих однодумців, які об'єднані спільною метою. Також у колективі присутня згуртована, дружня команда, в якій відносини будуються на взаємодопомозі, довірі та співпраці.

2.3. Аналіз результатів проведеного дослідження

Базою дослідження був педагогічний колектив Ліцей №23 ім. Романа Гурика м. Івано-Франківськ. У дослідженні приймали участь 85 педагогів.

Методика «Дослідження емоційного відгукування» дасть можливість педагогу розвинути емоційну чутливість.

Методика «Дослідження емоційного відгукування».

Мета дослідження: визначення рівня емпатичних тенденцій.

Матеріали та обладнання: модифікований тест-опитувальник емпатичних тенденцій, розроблений А.Мехрабієном і Н.Енштейном, бланк для відповідей та ручка.

Процедура дослідження.

Дослідження за допомогою тесту-опитувальника емпатичних тенденцій можна проводити в груповому варіанті чи пропонуючи відповідати на нього одному досліджуваному.

Кожному учаснику дослідження надається перелік тестових запитань із 33 твердженнями, які вказують на певні ситуації, які можуть викликати емпатію, співчуття під час спілкування та взаємодії з людьми, з продуктами життєдіяльності в морі, в живій і неживій природі. Крім того, кожна особа отримує бланк відповідей із номерами речень, які відповідають переліку питань, і двома варіантами відповідей: «Так» і «Ні». Рекомендується не підписувати бланки відповідей, а писати їх певним чином, щоб потім можна було ідентифікувати опонента, тим самим підвищивши його впевненість.

Інструкція досліджуваному:

Тест складається з 33 речень. Прочитайте та дайте відповіді, згадайте або передбачте почуття в подібних ситуаціях, а також те, чи виникали вони або могли виникнути у вас самого. Якщо ваші переживання, думки, відповіді відповідають викладеним у реченні, то в бланку відповідей навпроти цифри, що відповідає номеру речення, підкресліть відповідь «Так», а якщо вони різні, тобто ні відповідати твердженню, то перевірте відповідь «Ні». Пам'ятайте: в опитувальнику немає «гарних» чи «поганих» відповідей. Не намагайтеся

здаватися вишуканими своїми відповідями. Висловлюйте свої почуття вільно і чітко, тільки в цьому випадку ви отримаєте достовірну інформацію про свої психологічні особливості. Найкраще давати відповідь, яка спадає на думку. Прочитайте кожне з наступних речень після того, як відповісте на попередні, і постарайтеся не залишити подані запитання без відповіді. Якщо у вас виникли питання щодо заповнення анкети, задайте їх екзаменатору перед початком роботи над анкетой. Якщо все зрозуміло, починайте давати відповіді" (Додаток А).

Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В.Бойко.

Мета дослідження: визначення рівня емоційного вигорання.

Матеріали та обладнання: тест-опитувальник емоційного вигорання В.В.Бойко, бланк для відповідей та ручка.

Процедура дослідження.

Опитування за допомогою анкетування можна проводити в груповому форматі або добровільно відповісти на одне запитання.

Кожному учаснику дослідження надається анкета з 84 вибраними твердженнями про вибрані психотравмуючі події. Емоційне вигорання - це психічний захисний механізм, який виробляється людиною у вигляді повної або часткової депресії внаслідок окремих психотравмуючих подій.

Емоційне виснаження є поширеним емоційним станом, часто професійним. «Вигорання» — ще один аспект практичного мислення, оскільки дозволяє людині використовувати енергію та використовувати економію. При цьому можуть проявлятися його неефективні ефекти, коли «депресія» негативно впливає на виконання професійних завдань і стосунки з партнерами.

Інструкція досліджуваному:

"Тест складається з 84 речень. Прочитайте і дайте відповіді. Оцініть себе. Якщо ви фахівець у будь-якій галузі людських відносин, вам буде цікаво побачити, наскільки у вас вироблений психічний захист від депресії. . Читайте коментарі та відповідайте "Так » або «Ні» Зауважте, що якщо в словах анкети мова йде про партнерів, то мова йде про питання вашої професійної діяльності - клієнтів, клієнтів та інших людей, з якими ви працюєте щодня кожен.

Не намагайтеся здаватися вишуканими своїми відповідями. Висловлюйте свої почуття вільно і прямо. Найкраще давати відповідь, яка спадає на думку. Прочитайте кожне з наступних речень, відповівши на попередні. Якщо у вас виникли питання щодо заповнення анкети, задайте їх тестувальнику перед початком роботи над анкетною" (Додаток Б).

Опитувальник «Психологічне вигорання» (розроблений Н.Є.Водоп'яною, О.С.Старченковою на основі моделі К.Маслач та С.Джексон)

Мета дослідження: визначення рівня «професійного вигорання» Матеріали та обладнання: тест-опитувальник розроблений Н.Є.Водоп'яною, О.С.Старченковою на основі моделі К.Маслач та С.Джексон), бланк для відповідей та ручка.

Інструкція досліджуваному:

Вам дано 22 твердження про почуття та досвід, пов'язані з роботою. Уважно прочитайте кожне речення та вирішіть, чи ставитеся ви так до своєї роботи. Якщо у вас не було такої думки, позначте в бланку відповідей позицію 0 - «ніколи». Якщо у вас коли-небудь були такі відчуття, вкажіть, як часто ви їх відчували. Для цього поставте іншу точку і питання, що відповідає частоті виникнення певного почуття (Додаток В).

Методика “Вимірювання ступеня вираження зниженого настрою – субдепресії”.

Для дослідження використовується шкала знижених настроїв - знижений настроїв субдепресії (ШЗНС), заснована на питаннях В. Зунга і модифікована Т. Н. Балашової. Шкала включає 20 тверджень, що вказують на симптоми зниженого настрою - депресії (додаток Г).

Дослідження проводиться індивідуально.

З метою визначення рівня емпатичних тенденцій, була проведена методика «Дослідження емоційного відгукування». Результати дослідження представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Рівні емпатичних тенденцій		
Високий (к-сть осіб)	Середній (к-сть осіб)	Низький (к-сть осіб)
8	63	14

Емоційне співпереживання їхнім турботам, яке в психології називається емпатією, є моральним почуттям. Чутливість у формі співчуття або переживання, будь то співчуття чи жалість, пов'язана зі здатністю людини «проникати» в чуттєвий світ інших. У різних життєвих ситуаціях розуміння емоцій залежить від еквівалентності емоцій людини та емоцій тварин, а також від концепції причинності. Така чутливість стає спонукальною силою допомагати іншим.

Розвиток емоційного інтелекту залежить від багатьох факторів, серед яких: ступінь задоволення потреб здоров'я інших людей, здатність правильно сприймати інформацію, яка не пов'язана з положенням людини або тварини в ситуації, про яку йдеться. виразу обличчя, жестів тіла, голосу тощо, а також - з життєвого досвіду, з характеру виховання в сім'ї та навчальному закладі.

Можливо, емоційна чутливість регулюються індивідуальним стилем, який відображається в емпатичних тенденціях.

Під час низького рівня емпатичних тенденцій важливо переглянути вже згадані моменти та розглянути заходи, які дозволять «вирішити» та покращити емоційне розуміння, необхідне в роботі вчителя. Ця група об'єктів характеризується рухом і швидкістю. Вони хочуть більшого від інших і від себе. Як правило, у процесі роботи з колегами вони дають пропозиції, виходячи зі свого досвіду. У цій групі швидко спрацьовують психологічні захисти, які, знижуючи рівень емоційних переживань, дозволяють людині зберегти віру в те, ким вона хоче бути, незважаючи на те, що є багато фактів, які суперечать цим переконанням.

Слід звернути увагу на людей з високими симпатичними нахилами, тобто з коефіцієнтом 30-33. У нашому дослідженні ця група має, як правило, їхні стосунки з іншими дуже хороші. Життєва мудрість поєднується з великим досвідом. Ніколи не оцінюйте ситуацію чи людей. Правда полягає в тому, що емоційно чутливих людей можуть експлуатувати освічені й егоїстичні люди, які користуються їх добротою, створюючи таким чином основу для досягнення своїх цілей.

Це часто спостерігається в конкурентних угодах. Для емоційно залучених людей важливо вміти постояти за себе, коли вони стикаються з вибором інших людей і егоїзмом. Необхідна програма розвитку методів захисту емоцій і різного ставлення до конкурентів і співробітників.

Педагоги, які мають середній рівень емпатичних тенденцій, в процесі своєї практичної діяльності можуть перейти в групу з високим рівнем або низьким. Це буде залежати від багатьох факторів.

Провівши дану методику, виникає запитання, який же рівень емпатії повинен мати вчитель? Якщо низький, то педагог не здатен співчувати або переживати, чи співрадість чи співсмуток. Виникає певна ригідність уміння “проникати” в чуттєвий світ інших. Якщо високий рівень емпатичних тенденцій, то все відбувається навпаки, і тоді педагог більш вразливий до емоційного вигорання. Як віднайти «золоту середину» і професійно підійти до вирішення проблеми.

В даному випадку може допомогти рефлексія, як засіб упередження емоційного вигорання. Якщо вчитель вміє осмислювати передумови і закономірності власної діяльності та способу існування, усвідомлювати та сприймати процес спілкування, здатен до самопізнання власних психічних станів, вести роздуми над власними думками та психічними станами, то все це сприяє упередженню емоційного вигорання. З метою визначення рівня емоційного вигорання, була проведена методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В.Бойко. Результати дослідження представлені в таблиці 2.2.

Вчителі були поділені на дві групи (група А і група В). В групу А увійшли вчителі, що працюють у достатньо складних умовах (перевантажені робочим

часом), а групу В – педагоги, що працюють у нормальних умовах (не перевантажені робочим часом і т.д.).

Згідно плану дослідження, з колективом була проведена попередня бесіда для пояснення мети і завдань випробування. Подальша робота проводилася індивідуально в зручний час для кожного обстеженого.

У дослідженні приймали участь 86 чоловік.

У своїй роботі ми спиралися на об'єктивний підходи проведення експерименту у межах психодіагностичного методу дослідження індивідуальності. Врахування цих підходів дозволяє здобути більш повну інформацію відносно поставленої проблеми. Для реалізації мети було використано методика дослідження рівня емоційного вигорання В. В. Бойко.

Аналізуючи результати відмічаємо, що як у основній групі, тобто педагоги (група А), так і у контрольній (група В) спостерігається повна або часткова сформованість фаз професійного вигорання.

Таблиця 2.2.Сформованість професійного вигорання (%)

Фаза	Не сформована		Формується		Сформована	
	Група А	Група В	Група А	Група В	Група А	Група В
Напруження	31,25	50	37,5	37,5	31,25	12,5
Резистенція	6,25	-	68,75	93,75	25	6,25
Виснаження	37,5	62,5	43,75	37,5	18,75	-

Як видно з таблиці, найбільш сформована у представників обох груп фаза “резистенції”. На відміну від групи В, у якій 67,1% відмічають відсутність виснаження, у групі А 17,85% мають сформовану, а 49,55% відмічають наявність симптомів даної фази.

Методика В.В. Бойко дає можливість виявити домінуючі симптоми, що має велике значення для корекційної роботи з педагогами (див.табл.2.3)

Таблиця 2.3. Частота зустрічаємості повністю сформованого домінуючого симптому (%)

Група	Фази професійного вигорання											
	Напруження				Резистенції				Виснаження			
	1а	2а	3а	4а	1б	2б	3б	4б	1в	2в	3в	4в
А	31,2	12,5	31,2	-	42,3	16,2	32	38	6,25	-	18,7	25
В	12,5	-	6,25	12,5	21,5	-	12	18,7	6,25	-	-	-

З даних у таблиці помітно, що даний відсоток людей з сформованими симптомами переважає в групі А, Спершу це: неадекватне вибіркоче емоційне реагування (42,3%) редуція професійних обов'язків (38%); поширення сфери переживання психотравматуючих обставин (31,25%), економії емоцій (32%). Виходячи з цього, що у носіїв групи А не виявлено утворений симптомів тривоги та депресії, емоційно-моральної відстороненості, вони перебувають на рівні формування.

Відповідно до мети нашого дослідження необхідно виявити загальний рівень сформованості фахівців, ступінь структурованості в кожній групі. Щоб вирішити цю проблему, ми знайшли мішень для високих і низьких рівнів (з СКВ). Симптоми, що виходять за межі нормального діапазону, вказують на високий або низький рівень симптомів опіку.

Загалом по групах можна сказати, що серед представників основної вибірки: у 25% ще не розвинуте професійне вигорання, у 33% – на стадії становлення, у 42% – депресія. У представників контрольної групи картина була дещо іншою: 31%) - захворювання не встановлено, 32,5% - встановлено, 6,5% встановлено. Тобто там, де професіонали працюють у досить складних умовах (з обмеженим розумовим, соціальним та інформаційним простором і обтяженим робочим часом), професійне вигорання відбувається швидко та має більш чіткі ознаки того, що організація праці відповідає стандартам.

Локус в більшості контролює обстеження двох груп, які знаходяться в кряях норми (група А - 62,27%; група В - 69,84%). Для носіїв групи А своєрідна нестача чітко вираженої екстернальної позиції, в той час як у досліджуваних групи В – показник складає 12,5%. Більш детальний аналіз довів, що «чисті

люди» найменш сприйнятливі до професійних інфекцій, і це не узгоджується з інформацією в літературі, в якій існує позитивний зв'язок між неконтрольованою зоною та аспектами вигорання.

Аналіз результатів опитувальника «Психологічне вигорання» (розроблений Н.Є.Водоп'яною, О.С.Старченковою на основі моделі К.Маслач та С.Джексон)

Таблиця 2.4.

Субшкала	Низький рівень к-сть осіб	Середній рівень к-сть осіб	Високий рівень к-сть осіб
Емоційне виснаження	13	85	28
Деперсоналізація	10	81	35
Редукція особистих Досягнень	15	42	69

Обробка результатів

Згідно моделі синдрому «вигорання» американських дослідників К.Маслач і С.Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

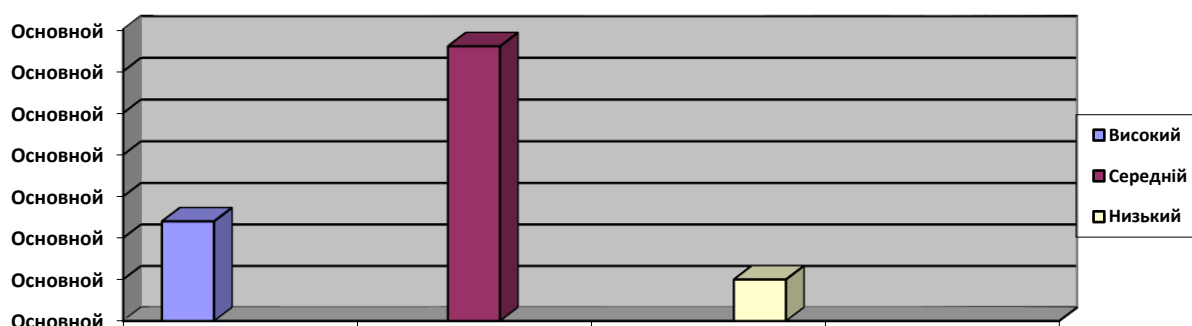


Рис 2.7. Рівень емоційного виснаження

Емоційне виснаження (рис 2.1.). Слід звернути увагу на тих вчителів, які мають високий рівень емоційного виснаження. Так як ця складова розглядається

як основна «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційними фонами, емоційним перенасиченням або байдужістю, тому необхідно провести певну роботу, з метою зниження емоційного виснаження.

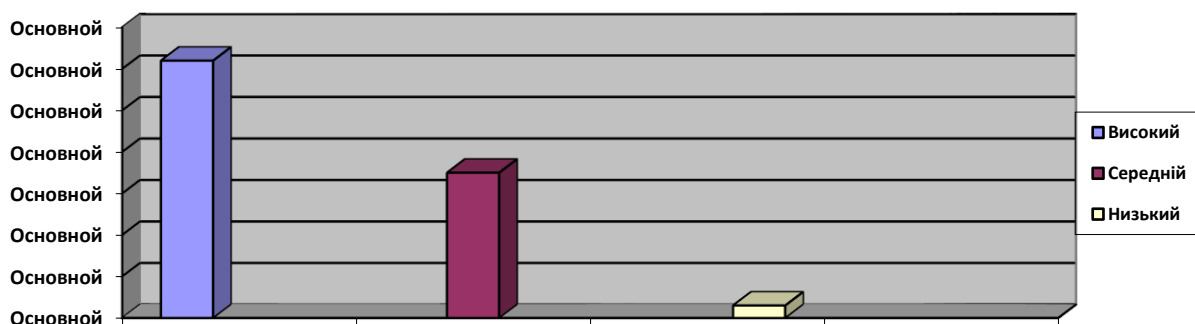


Рис. 2.8. Рівень деперсоналізації

Деперсоналізація (рис. 2.2.). В групу з високим рівнем деперсоналізації опиняться вчителі, які мають високий та середній ступінь емоційного виснаження. Як зазначається, воно може проявляється у деформації відносин з різними особами. В одних випадках це може бути посилення залежності від інших людей, в інших – посилення негативних почуттів, негативних почуттів і ставлення до тих, хто їх сприймає: клієнтів, співробітників тощо.

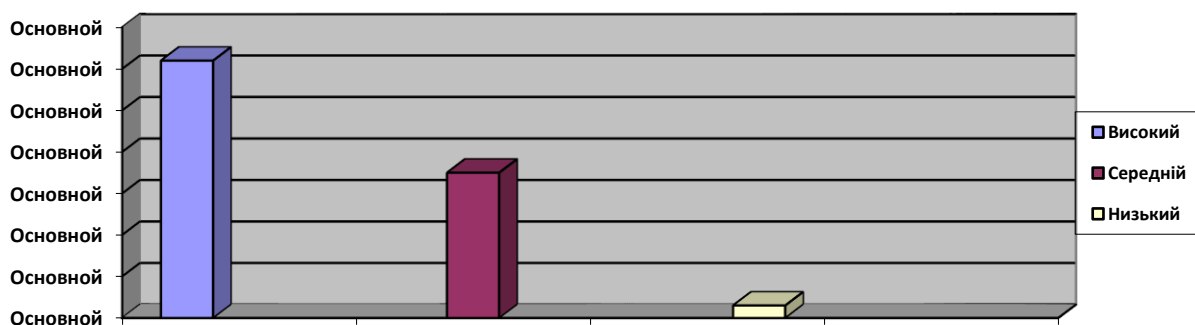


Рис.2.9. Рівень редукції особистих досягнень

Редукція особистих досягнень (рис.2.3.). Високий рівень мають 80% вчителів. Педагоги з такими високими балами, як правило, негативно оцінюють себе, свою професійну успішність і ефективність, не піклуються про свою гідність і свої професійні можливості, або недооцінюють їхню гідність, применшують свої можливості, свою відповідальність перед іншими.

Якщо аналізувати трифакторну модель (К. Маслач, С. Джексон), то депресія – це тривимірне явище, яке включає три компоненти: емоційне

виснаження, особистісні проблеми та зниження тих досягнень людини, які тісно пов'язані. один одному. інші. Це чітко видно в дослідженні. Двоє вчителів отримали низькі бали в усіх 3 категоріях. П'ять співробітників отримали високі бали в усіх 3 категоріях. Кількість працівників із середнім рейтингом окремих груп отримала високий рівень, і лише в одному випадку за емоційне виснаження, де одне дослідження отримало низький рівень.

Цей метод показує, що якщо у людини високий рівень емоційного виснаження, то деперсоналізація, яка знижує особисту ефективність, також буде високою. Якщо у людини спостерігається емоційне виснаження, то деперсоналізація, зниження особистісної ефективності, може бути середнього або високого рівня. Як правило, у випробуваного низький рівень емоційного виснаження, тоді деперсоналізація, зниження особистої успішності, буде низького або середнього рівня.

В групу з високим рівнем потрапили педагоги, які мають професійний стаж 6-8 років, в групу з середнім рівнем - 4-5 років, в групу з низьким - 2-3 роки (рис.2.4.).

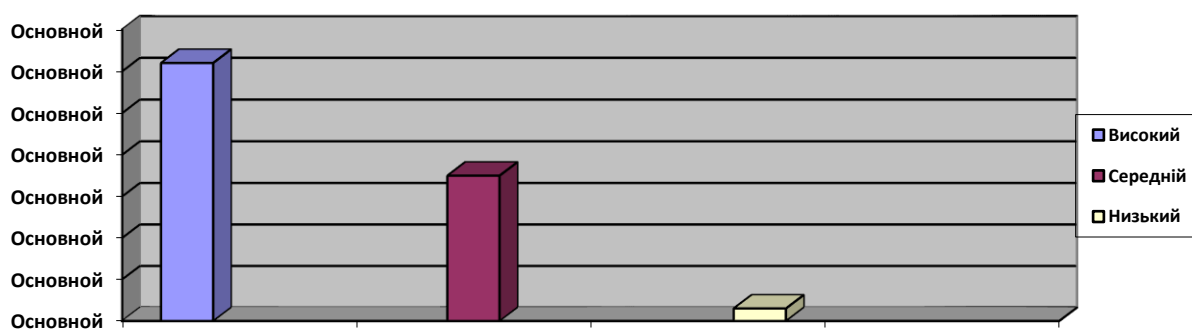


Рис. 2.10. Порівняльні результати

За допомогою цього методу можна відстежити розвиток синдрому вигорання як способу посилення емоційного виснаження, в результаті якого з'являються негативні емоції. Як правило, професіонали, схильні до вигорання, намагаються створити емоційний простір як спосіб подолати втому. При цьому у них формується ставлення до свого професійного успіху, тобто зневага до професійного успіху.

Провівши методичку «Дослідження емоційного відгукування», опитувальник «Психологічне вигорання» (розроблений Н.Є.Водоп'яною,

О.С.Старченковою на основі моделі К.Маслач та С.Джексон) та методикую діагностики рівня емоційного вигорання В.В.Бойко, можна зробити ряд висновків. Як правило, вчителі зі сформованим синдромом професійного вигорання мають високий рівень емоційного виснаження, деперсоналізації, редукації особистих досягнень. Щодо емпатичних тенденцій, то однозначної відповіді дати не можна. Високий, низький, середній рівень емпатії мають досліджуванні з абсолютно різними показниками в наступних дослідженнях.

Але існує тенденція до вищої емпатії серед вчителів із низьким або помірним рівнем емоційного виснаження, ізоляції та низької успішності. Група студентів, які не зазнали професійного вигорання, мала нижчий рівень емоційного виснаження, ізоляції, нижчий рівень особистої ефективності, нижчий середній і нижчий рівень емпатії.

Дослідження показали, що серед представників групи А: 25% - професійний стрес ще не сформований, 33% - знаходяться на стадії встановлення. 42% - створений професійний стрес. У представників групи Б була дещо інша картина: 31% - захворювання не встановлено, 32,5% - встановлено, 6,5% - встановлено. Тобто там, де професіонали працюють у досить складних умовах (з обмеженим психічним, соціальним та інформаційним простором і великою кількістю робочих годин), швидко настає професійне вигорання та є чіткі симптоми того, що організація праці відповідає стандартам.

Питання про «психічну втому» (розроблено Н.Є. Водоп'яною, О.С. Старченковою за моделлю К. Маслача та С. Дженсона) під час дослідження показало наступне.

Таблиця 2.5.

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне	13 чол.	85 чол.	28 чол.
Деперсоналізація	10 чол.	81 чол.	35 чол.
Редукція особистих досягнень	15 чол.	42 чол.	69 чол.

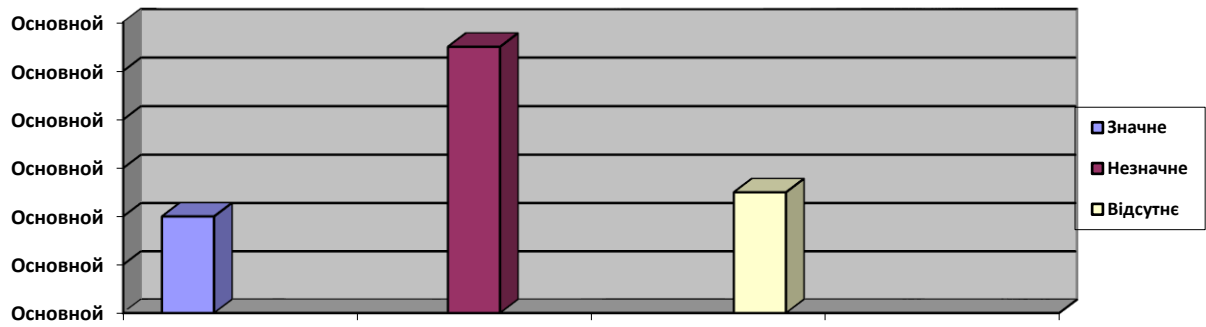


Рис. 2.11. Вимірювання ступеня вираження зниженого настрою-субдепресії

Отже, емоційне вигорання може виникнути і на початку професійної діяльності та на більш різнобічних етапах професійної кар'єри, тому що на них діє багато чинників.

Висновки до другого розділу

Соціально-психологічне середовище позитивно чи негативно впливає на особистість. У педагогічній групі, де засобами взаємовідносин є співпраця, підтримка і повага, учитель відчуває зв'язок з ним, радість спільної праці. Якщо він ігнорує себе, норму, і нав'язує нам групу, він відчувається пригніченим і ізольованим. Психічний стан навчальної групи навчального закладу як складна інтегральна характеристика групи яскраво виявляється в міцному, відносно стійкому сприйнятті групи, що є результатом рефлексії персоналом дослідження людських стосунків і бізнесу в групі. , які включають цілі та зміст спільної професійної та педагогічної діяльності в особливих умовах навчального закладу. За допомогою методик можна підбити такий висновок, що педагогічний колектив – це команда згуртованих однодумців, які об'єднані спільною метою. Також у колективі присутня згуртована, дружня команда, в якій відносини будуються на взаємодопомозі, довірі та співпраці.

Крім того, під час дослідження професійного вигорання можна сказати, що вчителі з професійним вигоранням мають вищий рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистої задоволеності. Щодо емпатійних тенденцій, то тут неможливо дати однозначну відповідь. Високий, низький і середній рівень емпатії мають суб'єкти з абсолютно різними симптомами у наступних суб'єктів.

Але була тенденція до більшої емпатії серед вчителів із низьким або помірним рівнем емоційного виснаження, незалученості та низької продуктивності. Група студентів, які не відчували професійної депресії, мала нижчий рівень емоційного виснаження, ізоляції, нижчий рівень особистої ефективності, нижчий рівень емпатії та нижчий рівень болю.

Емоційне вигорання може виникнути і на початку професійної діяльності і на більш різних етапах професійної кар'єри, тому що на них діє багато чинників.

СПК педагогічного складу навчального закладу визначається багатьма соціальними, біологічними, психологічними, особистісними та виховними факторами. Особливо важливий період індивідуальної оцінки всіх видів навчальної діяльності та організаційно-методичної роботи: у реалізації демократичних принципів управління та професійного спілкування, «горизонтальних» відносин особистих, «лояльних» інтересів. . та потреб усієї групи та її окремих учасників, підвищувати інтелектуальну культуру групи, створювати творче середовище та уникати жорсткого контролю за діяльністю навчальної групи, попереджати ситуації інтелектуального конфлікту та надавати допомогу розуму. . та підтримка членів «педколективу».

Вплив групи на поведінку окремих співробітників дуже широкий. Команди заохочують своїх членів дотримуватись командних цінностей у сфері поведінки, продуктивності, відносин з менеджерами, понаднормової роботи тощо. У багатьох випадках вплив групи на окремого працівника переважає загрозу зовнішніх санкцій. Вплив групи на поведінку окремих співробітників може підвищувати і знижувати ефективність їх роботи.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

3.1. Розробка тренінгової програми щодо попередження та подолання синдрому «професійного вигорання»

На підставі діагностики й аналізу професійних потреб, мотивів, установок, рівня професійної компетентності окремих педагогів і педагогічного колективу в цілому відповідно до цілей і завдань, напрямів її розвитку керівник здійснює розроблення стратегії діяльності із управління професійним розвитком педагогічного колективу.

Необхідно завжди пам'ятати, що від рівня професійної компетентності керівника залежить якість освіти конкретного навчального закладу. Успішно вирішувати питання творчого розвитку особистості дітей можна лише за постійної турботи про розвиток професійності вчителя, його творчий потенціал, а також його емоційний стан. Саме компетентний керівник може правильно організувати діяльність вчителя. Науковці фіксують два вектори управління діяльністю педагога та його професійної компетентності: розвиток творчості педагога та розширення сфери його діяльності. Вирішальною умовою розвитку професійної компетентності є рефлексія педагогічної діяльності, спрямована на розвиток її продуктивності. У свою чергу розвиток творчості педагога-вчителя залежить від його емоційного стану.

Тому що синдром «професійного вигорання» перебуває стані у стресу. Керівник закладу разом із психологом має вирішувати питання попередження проблем стресу, знати педагогів, які володіють способами профілактики стресу, способи та способи самообслуговування, самопомоги. Необхідно проводити консультативну, профілактичну, а при необхідності і корекційну роботу в емоційній системі, надаючи можливість для самостійної роботи з вивчення емоційного стану людини. При складанні програми психологічної корекції або психологічного консультування та створенні експериментальних груп необхідно враховувати тип емоцій особистості, рівень нейротизму та екстраверсії. Емоційна стійкість (стабільна) - люди не люблять хвилюватися, протистоять

зовнішньому впливу, викликають довіру, прагнуть бути лідерами. Нестійкий настрій (невротичний) - чутливий, емоційний, тривожний, схильний до болісних невдач і розчарувань через дрібниці. Кожен тип особистості визначений природою, людина не може говорити про «хороші і погані» почуття, вона може говорити лише про поведінку та різні види діяльності, про унікальні речі кожної людини. [41].

Психопрофілактична робота з вихователями повинна бути спрямована в основному на підвищення гнучкості їх поведінки, тобто, а не врівноваженості, які відображаються в типах зовнішнього (електричного) і внутрішнього (психічного). До взаєморозуміння та конструктивної взаємодії вчителя та дитини може привести бажання педагога зрозуміти особливості та принципи сприйняття, мислення, переживання школяра, що є можливим, коли вихователь сприймає та усвідомлює себе самого та власні ціннісні орієнтири. Знаючи цю мету, менеджер або психолог повинен розробити шляхи її досягнення та вибрати відповідні види індивідуальної та групової роботи. Підвищення рівня підготовки педагогів до попередження та подолання хвороби «професійної втоми» може бути забезпечено використанням спеціальної соціально-психологічної програми, спрямованої на знайомство з педагогами: а) знаннями, що розкривають зміст та структуру синдрому «професійного вигорання»; б) методами діагностики синдрому; в) засобами та прийомами профілактики та подолання синдрому. Реалізація згаданої програми соціально-інтелектуального просвітництва передбачає використання дворівневої технології попередження та подолання захворювання «професійна втома» серед освітян: на організаційному рівні (що передбачає використання семінару-тренінгу «Профілактика та подолання професій. втоми» і «Професійна втома»). хвороба «експертної втоми» в навчальних закладах»), а також на індивідуальному рівні (що включає використання системи спеціальних засобів і методів на різних стадіях хвороби «експертної втоми»). Психопрофілактика феномену «емоційного виснаження» у професійній діяльності є розвиток емоційного інтелекту працівників закладів освіти. В сучасних умовах інформатизації, швидких змін і дефіциту часу необхідно створювати нові навчальні вміння, в які впроваджуються різні види

розумової підготовки: соціально-психолого-психокорекційні, спортивно-ділові та організаційні, комунікативні методи. групове прийняття рішень тощо. Тренінг - (від англ. "training" - спосіб навчання, тренування) це особливий організований метод спілкування, психологічного впливу та виховання, заснований на ефективних методах групової роботи. Основною метою тренінгу як форми активного навчання є прищеплення певних умінь і навичок. Тренінг допомагає учасникам не тільки зрозуміти певні теоретичні основи теми, а й використати набуті знання, перетворивши їх на навички. Тренінг – це активний навчальний процес, який передбачає практику, спілкування та роботу з людською поведінкою чи природними ситуаціями. Коли людина вчиться методом проб і помилок, вона витратить місяці, щоб досягти того, чого можна досягти за кілька днів у добре спланованому курсі. [35].

Психологічний тренінг як тип психологічної діяльності активно розвивається протягом останніх років, але, на жаль, не досить часто використовується психологами для роботи з педагогами. Це дещо пояснюється наступними причинами: браком часу, недостатньою підтримкою з боку адміністрації, невпевненістю психолога-тренера у власних силах при роботі з педагогами.

Однією із форм психолого-педагогічного супроводу педагога є групова психологічна консультація. Основою психологічної консультації є пояснення стійких, заснованих на переживаннях і діях професійних труднощів, проблем. У ході таких консультацій педагог відчуває себе не самотнім, і це надає можливість відчувати і розпізнати в собі щось нове. Інформація, отримана від своїх колег, від консультанта, змусить його усвідомити та осмислити особливості своєї професійної діяльності, а це, в свою чергу, призведе до змін, прагнення до збагачення знань, розвитку психологічної компетентності.

Основою групової роботи для допомоги у вирішенні групових проблем є приклад роботи з «ментальними голограмами», створений П.В. Лушин.

Його суть полягає в наступному. Тренер пропонує учасникам створити групову задачу у вигляді короткого речення у вигляді ментальної голограми. Після цього деякі учасники формують власну думку щодо проблеми «думка

експерта», пропонуючи інші шляхи її вирішення. Ці складні ідеї часто надихають членів команди створювати унікальні інтерпретації, які виходять за межі самої голограми.

У випадку, якщо в групі представлено декілька голограм, вибір голограми для спільного спілкування здійснюється відповідно до важливості тієї чи іншої голограми для всіх учасників. Про важливість голограми свідчить велика різниця в думках учасників. Тепер є спосіб описати та відобразити створені в групі голограми.

Під час обговорення вчителі повідомляють про зміни у своєму розумінні обговорюваної теми, а також про зміну ставлення до неї, змінюючи текст обговорюваної голограми або подаючи власні висловлювання на її основі. При цьому ми враховували, що наслідків закінчення інтерв'ю може бути кілька: а) учасник все ще має свою думку (складна ситуація); б) вихідний стан залишається незмінним, але розширюється, поглиблюється або посилюється; в) учасник вважає, що не тільки його позиція може бути правильною (руйнування гіпотез); г) учасник створює (робиться спроба створити) нову структуру, яка знімає конфлікт між протилежними позиціями. [28].

Ключем до роботи з персональними голограмами є психологічна допомога, де клієнтом є сам автор. Роль групи полягає в тому, щоб прояснити значення голограми, представити проблему, яка стоїть перед автором, і змінити зміст голограми для вирішення поточної проблеми. Трансформація вмісту голограми під час групової дискусії показує процес реконструкції та побудови нової інтерпретації. Кінцевим продуктом роботи колективу є нова голограма, яка має багато екологічного змісту: як основа вона має оригінальний зміст і водночас враховує різні фактори, важливі для автора, сприйняті ним. групова допомога [33].

Під час такого типу дискусії вчителі виявляють, що інші бачать навчальні події чи стосунки не так, як вони, і починають усвідомлювати свою причетність до професійних проблем: часто маючи справу з людськими ситуаціями, інші випадково впливають на особисті проблеми, трагедії. ситуаціях і таким чином встановлює курс навчання через рух і самосвідомість.

Організацію та проведення психологічних занять можна розглядати як ефективний метод психолого-педагогічної підтримки розвитку особистості педагога. Залежно від ваших пізнавальних здібностей суть студійних занять полягає в активному навчанні. Робота в студії – це не тільки набуття нових умінь і знань, а й руйнування професійних установок і перебудова свого способу мислення, переконань викладача і формування на цій основі важливих якостей особистості. -ставлення, знання, самоконтроль, самоконтроль. Кожна робота студії унікальна поєднанням методів, прийомів та окремих елементів. Цей вид роботи базується на трьох методах: виклад теорії проблеми; обговорення допомагають зрозуміти подану інформацію; спортивні тренування, які озброюють учасників студії набором професійних навичок [34].

Інтерактивні ігри передбачають можливість і необхідність міжособистісної взаємодії (інтерації). Як відзначає І.К.Фопель, головна відмінність інтерактивних ігор від традиційних методів навчання полягає в тому, що вони не лише звертаються до інтелекту учасника, а і торкаються особистості в цілому: думок, почуттів, знань, інтересів [16, с.15].

Сильні сторони підходів до співпраці включають:

1. Активні рівні учасників. Це дає можливість брати участь у задоволенні природних потреб педагогів, які в традиційній освіті часто вважаються гальмом, перешкодою для її задоволення.

2. Основна освітня можливість гри полягає в безпосередньому досвіді, який отримують учасники. Тому знання та вміння, набуті за допомогою спорту, мають особистий характер і легко доступні в різних видах праці.

3. Зростання впливу, рівня емоційної активності.

4. Результати багатьох видів спорту неможливо передбачити, що показує невизначені факти і супроводжується інтересом і інтересом.

Групова дискусія – це спільне обговорення, яке дозволяє з'ясувати погляди, позиції та думки учасників групи під час безпосереднього обговорення. Під час співбесіди обговорюються:

- події, що відбуваються безпосередньо в тренінговій групі під час роботи (дебріфінг);

- проблеми, важливі для більшості учасників групи (основне обговорення);
- минулий досвід членів групи (життєве інтерв'ю).

Зазначимо, що дискусія дозволяє зіставити протилежні позиції учасників, розглянути проблему з різних сторін, уточнити взаємні позиції. Метод групової дискусії сприяє розвитку головних навичок та умінь у сфері усної комунікації, як-от: уміння уважно слухати розмову; викладати свої думки ясно і чітко; аргументовано захищати власну точку зору; будувати свої повідомлення послідовно та логічно; ставити влучні питання з метою отримання необхідної інформації; вірно відповідати на запитання.

Тренінг, як форма навчання, має багато переваг перед іншими видами та видами навчання, особливо перед роботою з професіоналами, робота яких вимагає, щоб професіонали не тільки знали, але й могли застосовувати свої навички в постійно мінливих практичних ролях. .

За визначенням І. Волкова, тренінгова технологія – це ефективні методи психологічного розвитку людини [16, с. 15]. Їх важливість полягає в можливості подолання обмежень традиційних методів навчання професійної діяльності. Певною мірою навчання компенсує протиріччя між систематичним використанням знань в управлінні професійною працею та їх «розосередженим» фіксуванням у різних дисциплінах; між участю загального суб'єкта в роботі експерта і основною структурою навчальної інформації, при цьому основне навантаження припадає переважно на психічні процеси особистості. Користь навчання полягає в продовженні процесу отримання знань, застосуванні їх до поведінкових знань і створенні нових навичок. Формування і корекція думки людини про себе відбувається в груповій структурі сильніше і чіткіше. Активні методи навчання включають когнітивні, афективні та поведінкові аспекти вчителя через тісні зустрічі та стосунки.

Тренінгова робота спрямована, перш за все, на розвиток особистості в цілому, формування ефективних емоційних реакцій на різні види стресових ситуацій, формування управлінських навичок, навичок співпраці та конструктивного спілкування з людьми. . Найважливішим результатом тренінгу має бути розуміння педагогами своїх психологічних особливостей, причин,

способів формування агресії, ворожості, нетерплячості, а також методів формування стійкої мотивації для вдосконалення необхідних знань про емоції та почуття. добровільна воля. Основою програми навчання є досвід роботи та негативні переживання внаслідок стресових ситуацій та психологічних станів [47, ст. 288].

Враховуючи перші результати пілотних досліджень, було прийнято рішення про можливість розробки програми та проведення тренінгу, спрямованого на розвиток позитивного ставлення, впевненості в собі (ствердження), управлінських навичок.

У рамках даної роботи нами розроблений тренінг «Профілактика та подолання емоційного вигорання», який наводимо нижче.

Мета тренінгу: Підвищення рівня поінформованості та обізнаності з поняттям «синдром професійного вигорання», його причинами та наслідками. Визначення шляхів профілактики та подолання «професійного вигорання», опанування сучасними антистресовими техніками, розвиток навичок психоемоційної регуляції учасників.

Цільова аудиторія: вчителі-вихователі, які працюють у напружених ситуаціях, постійно перебувають у стресових ситуаціях та відчують емоційні навантаження.

Під час підготовки були визначені наступні завдання тренінгу:

- поінформувати учасників про психологію взаємодії, про вплив психіки на соматичну сферу, про можливості поліпшення стану людини шляхом поліпшення її психічного стану та спілкування з іншими людьми, про професійні психічні навантаження, втому від роботи. і можливості. припинення його впливу;
- опис психологічної проблеми кожного учасника групи, знати шляхи їх вирішення;
- створення атмосфери, яка сприятиме запобіганню професійного вигорання;
- формування самосвідомості, самосприйняття та розвиток характеру;

- розробка нових поведінкових концепцій при вирішенні завдань для вдосконалення соціального функціонування в сім'ї, групі та інших соціальних групах.

Вихідні положення вивчення психології людини послужили основою процесу створення цієї соціально-психологічної тренінгової програми. Структура тренінгу базується на принципі поступового руху, де кожен наступний крок логічно витікає з попереднього, в результаті чого учасники поступово входять у курс, результатом чого є творча активність та навички співпраці. Пропоновані тренінги спрямовані на згуртування колективу та формування взаємної довіри, що створює умови для подальшої успішної роботи. Деякі групи спрямовані на формування навичок бути «гарячим», розуміти і виражати емоції та інстинкти, сміливо поводитися в складних ситуаціях професійної діяльності. [36].

Видом подання програми є протоколи навчальних занять. Таке пояснення дозволяє повніше передати технологію роботи та зменшити потребу оратора у використанні допоміжних джерел інформації. Ідеї для більшості вправ, що входять до програми, не є розробкою нашого автора і наведені в конкретних статтях. Однак варіанти їх проведення змінюються, а дизайн і планування дискусій витікають із самого навчального процесу.

В якості інструментів використовуються активні методи навчання, відповідні меті та видам діяльності: групове обговорення, аналіз важливих ситуацій, розумові вправи та ігри з елементами театралізації.

Перший етап – організаційна: вивчення специфіки тренінгу як методу навчання; попередній аналіз очікувань учасників і труднощів реалізації адекватної поведінки; визначення та корекція цілей учасників.

Друга етап - основний етап: навчання шляхом навчання учасників і пояснення групою мети їх роботи; створення атмосфери в групі, яка сприятиме самоусвідомленню та самовираженню; фрустрація невизначених почуттів щодо себе і мети поведінки людини; переосмислення власних ідей на основі ідей, аналіз групової роботи, рефлексія; розширення поля усвідомлення для розуміння дій іншого; емоційна структура техніки невербального спілкування ;

відпрацювання ефективних способів поведінки; проектування і конструювання кожним учасником ефективних засобів поведінки (емпатійне розуміння, уміння відтворювати зворотний зв'язок тощо); відпрацювання індивідуальних стратегій і тактик ефективної адекватної поведінки[42].

Третій етап - ключові: відобразити зміни, що відбулися між собою та в групі протягом курсу; прогнозування планів фізичного здоров'я.

Зустріч 1 (4 години) - організація діяльності учасників.

Завдання: організація діяльності, визначення очікувань учасників від тренінгу, створення атмосфери довіри та психічної безпеки, ознайомлення з основними правилами командної роботи, формування групового інтересу, спрямування учасників на групову роботу;

Для роботи пропонуються вправи і види діяльності, як-от:

Вправа «Тренінгове ім'я»

Мета: знайомство учасників тренінгової групи один з одним, подолання скутості.

Час: 5-7 хвилин.

Опис. Кожен учасник тренінгової групи за бажанням (або по колу) називає своє ім'я (на тренінгу надається можливість, зазвичай недоступна в реальному житті, обрати собі ім'я, але має запам'ятатися іншими учасниками тренінгу), та ім'я, яким би він хотів, щоб його називали в тренінговій групі.

Вправа «Правила тренінгу» має на меті ознайомлення учасників тренінгу з основними принципами, нормами та правилами роботи в групі.

Стимульний матеріал: ватман, маркер і кнопки (для прикріплення ватману на дошку або стіну).

Опис. Тренер, ознайомлюючи учасників тренінгової групи з правилами, яких вони будуть дотримуватися протягом усього тренінгу, записує кожне на ватман, який заздалегідь прикріплений до дошки, та детально пояснює їх. Можливі доповнення з боку учасників.

1. Спілкування за принципом «тут і зараз» передбачає перетворення групи на своєрідне тривимірне дзеркало або навіть систему дзеркал, у якій кожен член

групи міг би побачити себе на практиці. Цього можна досягти через існування сильної групи ідей, заснованої на чесному спілкуванні між людьми.

2. Правило персоніфікації речень. В його основі лежить добровільна відмова від форм безособової мови, які допомагають маскувати людський стан у повсякденному спілкуванні. Зокрема: змінюємо словосполучення «вважається, що ...», «деякі вважають, що ...», «Я вважаю, що ...» тощо.

3. Правило підкреслення змісту мовлення. Відповідно до нього учасники групи повинні зосередитися на емоційних станах і проявах (однолітків і групи) і коригувати таку ситуацію під час рефлексії. Приклад: «Те, як ти голосно розмовляєш, мене дратує». Така емоційна мова не властива повсякденному спілкуванню. Тому перед кожним учасником постає завдання відродити свій стиль спілкування, зокрема вдосконалити вміння «тримати», ідентифікувати та адекватно виражати свої почуття.

4. Акт розбійного нападу. Дотримання цього закону є основною вимогою до поведінки учасників навчання. Ми говоримо про залучення кожного в групі до динамічної групової дискусії, щоб прояснити їхні цілі та групу. У повсякденному житті людина під впливом різних ситуацій прагне замкнутися і зосередитися лише на своїх проблемах. Завдання полягає в тому, щоб навчитися поєднувати це «закриття» себе з практичним «включенням» інших, у процес загальної групи. Заняття сприяють конструктивному конфлікту між усіма учасниками, включаючи тренера.

5. Закон довіри. Це створює найкращі умови для серйозної дискусії учасників тренінгу, підтверджує силу групи, а особливо визначає успішність груп. Як перший і найпростіший крок до створення такого клімату спікер пропонує прийняти єдиний спосіб спілкування на «ти». Це не тільки психологічно сумісно з усіма членами команди, але й підвищує елемент відкритості, чесності та довіри. Крім того, довіра підтримується правилом: «Говори тільки правду або хоча б не бреш».

6. Політика конфіденційності. Його структура має стимул «не виносити» виявлений під час тренінгу зміст спілкування за межі групи. Це сприяє

встановленню довірчих стосунків, контакту з правдою, а також дозволяє групі підтримувати можливість для діалогу.

7. Правило «Стоп». Кожен з учасників має право завершити обговорення своєї проблеми.

8. Не критикуйте та поважайте право кожного висловлювати свою думку.

9. Почуття непотрібності іншим.

Суть його полягає у тому, що в будь-якій кумедній ситуації ніколи не дозволяємо сміятися над людиною, а над ситуацією, яку створила ця людина.

Кожне правило пояснюється, обговорюється та приймається групою. Групі надається можливість створити додаткові правила на основі свого досвіду. Крім того, групі надається можливість змінювати правила, створені під час курсу. Цей вид діяльності спонукає учасників брати відповідальність за групу [39].

Вправа «Дерево очікувань» спрямована на виявлення цілей та очікувань учасників у роботі тренінгової групи.

Натхнення: ватман із зображенням стовбура дерева з гілками, гудзики, зошит із саморозірваними сторінками, ручки з нотатками.

Опис. Кожному з учасників дається аркуш паперу та ручка, де їм пропонується записати свої очікування від курсу. Учасників також просять написати, що вони готові зробити і на що вони готові піти для досягнення своїх цілей і бажань. Останнє спонукає учасників глибоко або серйозно замислитися над своїми цілями та прагненнями, роботою чи байдужістю обставин. Потім гуртківці зачитують свої спостереження, можливо, щось пояснюють і приклеюють свій аркуш до ватману замість листочків на дереві. [46].

Потяг «Зоряна година» (Н.С. Пряжников)

Кожному учаснику потрібно близько 7-10 хвилин, щоб висвітлити 3-5 радощів, які характеризують професію вчителя (чим живуть представники цієї професії, що для них найважливіше в житті, на роботі.. .).

Далі по черзі кожний учасник розповідає про радощі, які він виділив.

Вправа «Що я хочу змінити» (І.К.Фопель)

Мета: демонстрування учасниками групи мети у стилі театру імпровазації.

Учасникам пропонується з'ясувати, хто які цілі ставить перед собою в житті у цей час. Кожний буде робити це без слів і кожний зможе показати іншим свої наміри.

Учасники стають у коло. Кожна особа стає в центрі кола і протягом хвилини-двох пропонує поведінку, яку хотів би припинити. Після невеликої перерви слід проявити зміни в поведінці і діях. Той, хто зрозумів дії цієї людини, поділяє і демонструє ті ж моделі поведінки. На думку І.К. Фаупель, людина, що стоїть у колі, не самотній, і іншим буде легко поговорити з ним і зрозуміти його. [76, с. 17].

Зустріч 2 (4 години).

Мета: фрустрація невизначених почуттів щодо себе та своєї поведінки; розвиток гарного характеру; тренувати вміння розслаблятися і знімати напругу, долати внутрішні бар'єри, страх і невпевненість перед іншими; розвиток уміння давати та отримувати зворотній зв'язок.

Вправа «Вияв реальних емоцій»

Опис: Ведучий пропонує учасникам утворення пар: а і б. Пари по черзі промовляють:

а) ні, це зробила ти; б) ні, це зробила не я.

Вправа «Виклик емоції»

Ведучий: "Згадайте і опишіть найкращі події у вашому житті; найкращий момент - подив, радість, щастя. Уявіть, що ця ситуація повторилася, і ви зараз перебуваєте в ситуації, як щастя, радість. Згадайте, які образи - візуальні, аудіальні, кінестетичні - відповідають цій ситуації. «Зробіть» таке ж обличчя, як і раніше: та ж посмішка, той же блиск в очах, той же рум'янець, те ж швидке моргання і т. д. Відчуйте це положення всім тілом: міцна постава, правильна постава, впевнені рухи, чіткі жести і т. д. Спробуйте утримати і запам'ятати ці фізичні прояви щастя і радості, щоб потім висловити їх з любов'ю. [38].

Дуже важливо починати кожную справу, кожен день так: згадувати щось хороше, що викликає посмішку, налагоджувати добрі стосунки з колегами, дітьми, коханими.

Обговорення:

Які образи вам вдалося легко створити?

Що допомогло створити бачення, що завадило?

Яку роль відіграє зір у саморегуляції?

Вправа «Перелік особистих ресурсів»

Ведучий: «Складіть список своїх інструментів. Подумайте про зовнішні та внутрішні ресурси: людей навколо вас, місця, які ви хотіли б відвідати, речі, які ви хотіли б мати, творчість, любов, мистецтво.».

Вправа «Заохочення»

Ведучий: «Складіть список того, що вам подобається у вашій роботі». Як ви професійно вирости, чого навчилися? Які ваші професійні досягнення? Що приносить вам радість? Часто читайте свій список і доповнюйте його новими речами.».

Вправа «Рефлексія»

Мета: навчання учасників групи висловлювати свою думку, адекватно розпізнавати думку інших, а також усвідомлювати правильність висловлювання своїх позитивних і негативних думок.

Пояснення. Кожен з учасників висловлює свою думку про тренінг, свої думки та побажання, які має врахувати тренер. Учасники можуть поставити питання, якщо вони виникнуть, тренеру або іншому члену команди.

Питання до обговорення:

Як ви себе відчуваєте зараз?

Хочете поділитися своїм досвідом?

Які ваші побажання на наступний урок?

Який досвід я отримав після цього заняття?

Зустріч 3,4 (8 годин)

Мета: створити в групі атмосферу свободи поглядів, відкритості, дружби та довіри; розвивати відносини співпраці шляхом об'єднання зацікавлених сторін для вирішення спільних завдань; розсуваючи межі творчості, знімаючи страх перед невідомістю, проблемою; розвиток професійних якостей: навичок спілкування, рефлексії; відпрацювання вміння аналізувати себе та інших у

процесі взаємодії, усвідомлювати вплив поведінки інших; виробити індивідуальну стратегію та стратегії відповідної та відповідної поведінки.

На головній сцені робота йде в кількох напрямках. Однією з них є груповий досвід нестабільності, що є відповіддю на неконтрольований спосіб управління груповими відносинами лідера. Основний його прийом полягає в тому, щоб наголошувати на тому, що кінцевий результат роботи залежить від зусиль усіх учасників. [29].

На цьому етапі тренер дозволяє собі зайняти рівноправну позицію по відношенню до членів команди і отримує можливість стати нормальним членом команди. Щоб сприяти усвідомленню групою участі кожного учасника в питаннях групової роботи, ведучий заохочує до роздумів про групу, ставлячи запитання про те, наскільки кожна особа задоволена змістом, напрямком, типом взаємодії учасників.

Виникнення ситуацій невизначеності в основному пов'язане з тим, що учасники не готові взяти на себе відповідальність за свою освіту, вони відчувають незадоволення, розгубленість і злість через втрату здорового сенсу навчання. Іншим джерелом невизначеності є визначення проблемних зон групи, де часто виникають складні ситуації професійної діяльності. Ці проблеми сприймаються учасниками як перешкода для єдності групи та передачі відповідальності за діяльність групи.

Надалі до основного кроку тренінгу є визначення проблем у групі, їх виникнення, що показує зміну роботи та надану інформацію для роботи безпосередньо з групами та окремими проблемними областями. Основним прийомом, яким користується вчитель на той час, є групові дискусії. Мета доповідача – заохотити учасників висловити свою думку шляхом постановки питань щодо проблеми чи ситуації, що виникла. Питання є вказівкою (вираженням) їх важливих інтересів. Це допомагає лідеру зрозуміти, що насправді турбує команду, і налагодити більше спілкування навколо цього [35].

Основою групової роботи для допомоги у вирішенні групових проблем є приклад роботи з «ментальними голограмами», створений П.В. Лушин.

Його суть полягає в тому, що тренер пропонує учасникам створити групову задачу у вигляді короткого речення у вигляді ментальної голограми. Після цього інші учасники створюють власне бачення проблеми, пропонуючи інші шляхи її вирішення. Ці проблемні концепції, як правило, надихають членів команди мати власні унікальні інтерпретації, які виходять за межі вмісту самої голограми.

У цьому керунку, коли на вибір групи виносяться декілька голограм, різновид голограми для групового обговорення відбувається за допомогою значущості одної чи іншої голограми для всіх учасників. Про значність голограми свідчить істотна розбіжність в поглядах учасників.

Надалі проходить процес інтерпретації та реконструкції показаних у групі голограм. Цей процес відтворюється за такою схемою (на основі процедури перетворення «психологічної голограми», розробленої П.В.Лушиним):

1. Пояснення соціально-значущої проблеми, що означає певним соціальним винятком, «екопсихологічну кризу».

2. Фіксація особистісного заохочувальним ставленням до певних суб'єктів конструкційного процесу, що відтворюється в утворенні проблемно-орієнтованої групи.

3. Формування певної проблеми в суспільно прийнятному, зрозумілому вигляді (у нашому випадку на словах).

4. Початок процесу визначення визначеної проблеми.

5. Утворення тези і через деякий час – антитези.

6. Накладення першого образу проблеми (вираженого в лінгвістиці), а також нових образів, що виникають під час інтерпретації, при повному розумінні або критичному аналізі. Їх поєднання вказує на отримання адекватного бачення проблеми. Відчуття незавершеності, невідповідності потребує завершення більш адекватною картинкою, поясненням. Процес триває до зникнення неконгруентності між афектним і когнітивним рівнями.

7. Налагодження спільного навчання. Поява консенсусу щодо випадковості лідерів групи з проблемою, яка демонструє відносну стабільність. Теоретично, критерієм завершеності процесу будівництва є ставлення, яке не хвилює першу важливу проблему і поява потреби в новій.

Під час обговорення вчителі повідомляють про зміни у своєму розумінні обговорюваної теми, а також про зміну ставлення до неї, змінюючи текст обговорюваної голограми або висловлюючи на її основі власні висловлювання.

При цьому ми враховували, що наслідків закінчення інтерв'ю може бути кілька: а) учасник все ще має свою думку (складна ситуація); б) вихідний стан залишається незмінним, але розширюється, поглиблюється або посилюється; в) учасник вважає, що не тільки його позиція може бути правильною (руйнування гіпотез); г) учасник створює (робиться спроба створити) нову структуру, яка знімає конфлікт між протилежними позиціями.

Ключем до роботи з персональними голограмами є психологічна допомога, де клієнтом є сам автор. Роль групи полягає в тому, щоб прояснити значення голограми, представити проблему, яка стоїть перед автором, і змінити зміст голограми для вирішення поточної проблеми. Трансформація вмісту голограми під час групової дискусії показує процес реконструкції та побудови нової інтерпретації. Кінцевим продуктом роботи колективу є нова голограма, яка має багато екологічного змісту: як основа вона має оригінальний зміст і водночас враховує різні фактори, важливі для автора, сприйняті ним. групова допомога.

На першому етапі тренінгу ми показуємо наступні варіанти роботи з проблемними зонами учасників. Тренер пропонує учасникам викласти свої проблемні зони або проблеми групи, вплинути на це з можливістю досягти змін, вирішити проблему. Текст голограми має бути поданий у вигляді короткого афористичного речення та містити зміст проблеми. Учасники повинні написати текст голограм на аркушах паперу без пояснення назви. Зібравши сторінки з голограмами, тренер вибирає одну з них і пропонує групі спробувати допомогти невідомому письменнику вирішити його проблему. Або, якщо це проблема, яка стосується групи в цілому, доповідач пропонує учасникам висловити своє бачення проблеми та запропонувати шляхи її вирішення. Цей метод роботи з проблемними зонами учасники вважають більш безпечним та ефективним у перший період роботи тренінгової групи.

Якщо команда готова до такого виду роботи, то процес зміни окремих голограм можна представити так. Тренер, як перший варіант, пропонує

учасникам обговорити окремі проблемні зони або групові проблемні зони, представляючи їх у вигляді голограми. Крім того, через цю проблему отримана голограма може мати зміни, які допомагають учасникам побачити зміни, що відбуваються під час групового обговорення. Завдання тренера в цих ситуаціях полягає в тому, щоб допомогти учасникам прояснити свою позицію по відношенню до ситуації і побудувати нову спільну конструкцію, яка знімає проблему. Після цього тренер може запропонувати використати два варіанти роботи, щоб кожен знав, чи готовий він проявити себе.

Виходячи з мого досвіду, робота тренінгів і викладачів вимагає душевного відпочинку. Тому тренер дає учасникам самим вирішувати, коли потрібно «одягатися», спонукаючи до вибору та виконання вправ для зняття напруги. Для цього учасникам надається доступ до спеціальної літератури, нотної бібліотеки або спеціально підібраних вправ. Ці вправи не є обов'язковими, їх використання залежить від психічного стану групи, рівня втоми, перенапруження тощо.

Вправа. «Що робить мене вразливим»

Мета: знайти фактори, що сприяють виникненню «вигорання».

Пояснення: Ведучий: «На кожного з нас впливає наше оточення, зовнішні умови роботи, особиста історія та поточні життєві обставини. Наявність або відсутність сім'ї, нещасні випадки з дітьми, надмірне керівництво, відсутність професійної допомоги, забагато роботи можуть вплинути на нашу роботу. Знайдіть час, щоб визначити своє минуле та сьогоднішнє, будь то професійне чи особисте, що піддає вас ризику. Цей список лише для особистого користування».

Вправа. «Відро для сміття»

Всередині кільця знаходиться велика запечатана бочка з табличкою, яка попереджає, що в ній смертельна отрута. Членів групи заохочують кидати свої «токсичні» історії в це відро, іноді мовчки, іноді з відчуттям розлуки. Учасники можуть записати ці внутрішні симптоми, наприклад, малюючи больові відчуття

та симптоми вторинної травми. Нестерпно жорстокі історії, огидна правда, ганебні переконання – все це може стати вмістом смітцевого відра.

Вправа. «Відродження»

Після символічної детоксикації учасникам краще подарувати ритуал відродження – життя, щастя, сміху. Наприклад, запалювання свічок як символ справжнього світла, спів, виконання вправ символізують зцілення і здоров'я.

Групова дискусія «Ознаки стресового напруження» (За Шеффером)

Мета: розвивати конструктивні способи переживання стресу.

У кожного своє життя. (Герман Гессе).

Спробуй пізнати себе, спробуй розгадати свою природу... (Г. Сковорода).

Симптоми депресії (за Шеффером): неможливість зосередитися на чомусь; занадто багато помилок в роботі; втрата пам'яті; почуття втоми, що виникає часто; дуже швидка мова; думки, які часто «щасливі»; хронічний біль, не викликаний фізичними проблемами, підвищене щастя, робота не приносить радості, втрата гумору; алкоголізм; постійне відчуття голоду або відсутність апетиту чи смаку до їжі; не в змозі закінчити роботу вчасно.

Ефективні копінг-стратегії: ефективні копінг-стратегії; зміна сприйняття проблеми: повторне обстеження; соціальне порівняння, уникнення, гумор; прийняття проблеми та зниження рівня стресу організму. Фізичні вправи та демонстрації: біг, танці, їзда на велосипеді (фізичні вправи), плач, сміх (фізичні демонстрації); чисте повітря і вода; масаж; ароматерапія; використання кольорів, тварин, прикрас, плетіння.

Аспекти психічного здоров'я (M.S. Jehod): позитивне ставлення до себе; правильний розвиток, ріст і самостійність; психічна інтегрованість, особиста незалежність, реалістичний погляд на оточення, здатність адекватно впливати на оточення.

Наполегливість у стосунках: це здатність відкрито та впевнено говорити комусь про свої почуття та бажання, не чекаючи негайної реакції.

Йдеться про застосування кількох навичок:

1. Уміння бачити і розуміти почуття іншої людини і здогадуватися про її бажання на основі особливостей її поведінки. На це здатні всі за наявності бажання і при докладанні певних зусиль.

2. Здатність розуміти свої бажання та почуття і вільно говорити про них, тому що люди впевнені, що точно знають, чого хочуть. Це приносить щастя, і ці люди досягають його легко і швидко.

3. Здатність вільно виражати почуття та бажання інших. Впевнена людина здатна допомогти іншим висловити свої почуття та бажання собі та іншим.

4. Уміння відкрито говорити про свої почуття та бажання, робити це від першої особи і при цьому уникати агресивності та рішучості у стосунках з партнером.

Обговорення: Які професійні ситуації змушують мене поводитися небезпечно?

Що заважає мені повірити в себе сьогодні?

Групова дискусія «Саморегуляція»

Мета: удосконалити поведінку педагогів (поведінка та самосвідомість як важливі цінності в роботі).

Опис: для розвитку поведінки учасників та адекватного реагування на різні види стресу було надано посібник з принципами саморегуляції.

Саморегуляція. Психологічний самозахист.

Важливе вміння вчителя – не рахуватися з чужою думкою.

Існує два принципи побудови психічної безпеки:

1. Принцип обмеженості. Суть полягає в тому, щоб будувати в свідомості різні перешкоди, які не дозволяють негативним думкам пройти.

2. Захист від негативних емоцій за допомогою стінки. Уявна стіна між вами і натхненням не дозволяє вам її ігнорувати. Наприклад, зі скла. Все чутно і видно. І необачність повертається. Працюйте тихо.

3. Захист за допомогою «обрізків». Все, що ви думаєте, допомагає вам, захищає вас. Більшість людей використовують шпильки. Вони невидимі. І при цьому пам'ятайте, що все погане вас не стосується. Навіть те, про що вони вам не скажуть, не зашкодить вам.

4. Принцип передачі комічного стану. Це дозволяє впоратися з найскладнішими ситуаціями: якщо вам приємно, вас не образять. Але спочатку потренуйтеся у відносно легких ситуаціях. Пам'ятайте, що цей метод є захистом від емоцій, а не способом позбутися когось.

5. «Малювання». Під час важкої розмови ви подумки жестами і поглядом ставите крапку на лобі людини, зберігаючи при цьому привітне обличчя. Якщо розмова продовжує вас турбувати, продовжуйте малювати листя навколо точки. Головне не переходити межу і контролювати зовнішній вигляд свого обличчя.

6. «Ковпак клоуна». Подумайте над своїм есе. Він може мати барабанні перетинки та звукові сигнали, коли хтось хитає головою. Поясніть, не ображаючи, і при цьому зберігайте на обличчі доброзичливий вираз.

Таким чином, навчання, побудоване так що дозволяє вирішувати завдання, пов'язані з розвитком особистісних і професійних якостей, контролювати свій емоційний стан, правильне вираження почуттів і вміння розуміти почуття інших, що призводить до регенерації. Організована емоційна, емоційно-поведінкова організація особистості сприяє самоусвідомленню і прийняттю, що дуже важливо в навчальній діяльності.

3.2. Рекомендації керівникам із профілактики «професійного вигоряння» у педагогів

Щоб запобігти «вигоранню» експертів, доцільно проводити тренінгову роботу в групах (у даному випадку педагогічній групі).

Участь у курсі є добровільною. Вчителя система може змусити піти на психологічний семінар, але людину не можна змусити спілкуватися з іншими людьми, висловлювати свої думки, вдосконалювати певні вміння та навички. Дотримання етичних норм є неможливим, неефективним і, зрештою, шкідливим для його психічного здоров'я.

Але навіть люди, які відгукнулися на запрошення керівника чи психолога взяти участь у тренінгу, повинні заздалегідь отримати всю необхідну інформацію для прийняття зваженого рішення. З усіма краще провести початкову бесіду,

поговорити про проблеми та види тренінгової роботи, про необхідність зайняти активну позицію, відкрити іншим учасникам свій внутрішній світ, переживання, ідеї, зміни та нові ідеї. досвід .

Оскільки менеджери володіють навичками боротьби з негативними наслідками стресових ситуацій, керівники повинні пам'ятати, що більшість людей не можуть справлятися зі стресом самостійно.

У розмові з ними слід запастися терпінням і особливо звертати увагу на ті ситуації, коли хтось раптово з'являється:

- почніть проявляти агресію до людей, з якими раніше були добрі стосунки;
- втратити інтерес до будь-чого;
- виглядає дуже втомленим;
- наркотична, алкогольна або наркотична залежність;
- намагається проводити якомога більше часу;
- починає говорити про суїцид як прийнятний спосіб вирішення життєвих проблем.

Зміни, які відбуваються в людині, можуть бути схильністю до депресії, у людини може бути схильність до депресії, суїциду. Змиріться з такими змінами і не лізьте з кимось у розмови, не благайте про це. Дайте йому конструктивні речі для вирішення його проблем, проблем і турбот. Якщо ризик не з'ясований відразу, обов'язково порадьте людині звернутися за до лікаря, дерматолога або терапевта.[48]

Серед методів, складних для порівняння, є метод, він близький до доброго і збалансованого себе. Те, що з нами відбувається, є наслідком нашого оточення, того, що ми їмо, як ходимо, як виглядаємо.

Це правда, що не кожному з нас можуть знадобитися всі заплановані методи. Пропонуємо вибрати найбільш прийнятний з них, який створить основні психічні процеси і вправи, необхідні для успішного переживання в стресових ситуаціях і запобігання стресу.

Отже, ви зможете ефективно захистити себе від стресу. Це може навіть допомогти. Якби все в житті йшло за нашими планами, якби ми ніколи не стикалися з загрозами, якби ми не ставили перед собою важких цілей, то що б

змусило нас задуматися про життя, народило б у нас терпіння, дисципліну, мужність і волю?

Ключові характеристики ефективного вчителя включають високу впевненість у собі та самооцінку (оцінка себе як компетентної людини, гідної поваги), емоційну стабільність та готовність адаптуватися до мінливих ситуацій. Однак більшість сучасних вчителів мають неправильне мислення, брак впевненості в собі та віри в себе.

Вчителі з низькою самооцінкою бачать себе та інших неналежним чином, мають більше тривоги, що впливає на те, як вони викладають.

Ступінь самооцінки вчителя є тим, який контролює зростання стресу в навчальній діяльності. Маючи достатню самооцінку і гарне самопочуття, вчитель позитивно впливає на самооцінку і світогляд дітей, викликає в них бажання досягти успіху в навчальній діяльності, самовдосконалюватися.

Гарний освітній імідж допомагає запобігти розвитку психічної напруги у вчителя та його учнів, сприяючи розвитку таких особистих якостей, як доброта, розуміння та впевненість у собі.

Гарний освітній імідж допомагає запобігти розвитку психічної напруги у вчителя та його учнів, сприяючи розвитку таких особистих якостей, як доброта, розуміння та впевненість у собі.

Поширеним засобом попередження «професійної втоми» є безперервна освіта та підвищення кваліфікації вчителя, підвищення його кваліфікації. Знання, отримані під час навчання у ВНЗ, швидко «старіють». В американській літературі існує міра старіння експертних знань, запозичена з ядерної фізики, яка називається «період напіврозпаду». У цьому випадку це тривалий час після закінчення навчання, коли з появою нових знань, з появою нової інформації здатність професіонала знижується на 50%.

Самоусвідомлення емоційного стану є важливою частиною професійної діяльності вчителя. Потреба в саморегуляції виникає тоді, коли вчитель стикається з новою, незвичною проблемою, яка не має чіткого вирішення. Самообслуговування необхідне в кризових ситуаціях, коли вчитель перебуває у стані високого емоційного та фізичного напруження, що спонукає його до

невідкладних дій, або, якщо він потрапив у кризову ситуацію, оцінювання дітей, колективу – разом з іншими людьми.

Психологічні основи емоційної саморегуляції включають контроль психічного та особистісного функціонування: поведінки, почуттів і дій. Зараз нейролінгвістичне програмування використовується для контролю психічних станів.

За цією методикою Г. Дьяконов створив цикл вправ, спрямованих на відновлення особистісних ресурсів. Пізнаючи себе, свої потреби та їх задоволення, він може віддавати свої сили щодня, протягом усього навчального року.

Рекомендації для позбавлення від стресу:

- Намагайтеся виробити систему пріоритетів у своїй роботі, навчіться планувати (накопичення великої кількості навчальних проєктів, незавершених проєктів викликають розгубленість і хвилювання; неорганізованість може призвести до стресової ситуації);
- Уникайте поганої конкуренції (у багатьох випадках ми не можемо уникнути конкуренції, але надзвичайне бажання виграти в багатьох місцях, незалежно від ситуації, яка викликає конфлікт, напругу та тривогу, робить людину агресивною);
- налагоджувати ефективні стосунки з керівниками (адекватність оцінки професійної діяльності вчителя в основному залежить від успішності співпраці професіонала з керівниками);
- Не ставте недосяжних цілей (мета має бути реалістичною та досяжною в той час, коли людина ставить перед собою багато буденних або невизначених завдань, часто вона не приймає рішення, з чого почати для досягнення своїх цілей, тому це важливо розділити кілька цілей.
- Зосередьтеся на хороших якостях оточуючих вас людей, намагайтеся не критикувати інших (хороша особистість має ефективніші соціальні стосунки та високий рівень соціальної підтримки в групі);
- Знайдіть час для відпочинку;

- Вести активний спосіб життя, займатися фізичними вправами (це підвищує стійкість до стресів і здатність адаптуватися до фізичних умов);
- Не відкладайте важливі справи надовго (незавершені справи зменшують адаптаційні ресурси);
- Не вважайте себе жертвою обставин (таке ставлення знижує здатність організму до адаптації, заважає ефективному прийняттю рішень).

Часто слово «стрес» асоціюється з негативними переживаннями та ситуаціями, які їх викликають. Але психічне напруження – це лише реакція організму людини на будь-яку зміну ситуації, робота його ресурсів, для підготовки до ефективних дій. Без певного рівня стресу неможливий професійний і особистісний розвиток, адаптація до нових життєвих ситуацій. Тому можна стверджувати, що низький рівень стресу корисний для людини. Але занадто тривалий або надмірний вплив стресових речей призводить до депресії, яка негативно впливає на здоров'я людини.

Стрес людини є дуже важливою складовою як для подолання, так і для запобігання виникненню надмірного стресу, апатії та розвитку депресії. Стійкість до стресу в широкому розумінні - це здатність протистояти впливу стресу шляхом активної зміни ситуації, в якій вони перебувають, або адаптації до неї. Ключ до підвищення стійкості до стресу полягає в усвідомленні та зборі особистих ресурсів для боротьби зі стресом. Під ресурсами стресостійкості особистості розуміють індивідуальні особливості та здібності, що визначають психічну стійкість у стресових ситуаціях. До таких ресурсів належать: позитивне та раціональне мислення, впевненість у собі, ефективна мотивація, емоційні та вольові якості, активне життя, фізичні ресурси. У кожного є внутрішні ресурси, які можуть допомогти в кризових ситуаціях і сприяти розвитку особистості.

Кожен реагує на такі навантаження по-своєму. Згідно з дослідженнями, люди, які схильні відчувати емоційне виснаження, — це люди, які проводять вечірки, люди, які хочуть, щоб інші визнавали їхні успіхи та досягнення, а також чуйні співробітники. -Висока чутливість: як наслідок, вони серйозно сприймають думку дітей. вони витрачають свою силу. Їм потрібні профілактичні програми, які дозволять їм підвищити самооцінку та перейти до інших видів

роботи. Крім того, доведено, що оптимісти рідше згорають, ніж оптимісти. Джерелом профілактики для таких людей можуть бути навчальні поїздки, спільне дозвілля, неформальне спілкування з колегами у неробочий час.

За стандартами першої здатності виділяють два типи менеджменту, а також два типи менеджерів: з хорошими комунікативними здібностями та з високими освітніми здібностями.

Перший тип лідера характеризується силою тяжіння в двох відносинах. Найважливішим для нього є побудова адекватної системи особистого спілкування в організації, і свою роботу він виділяє як роботу психолога, консультанта та тренера для співробітників. Сила такого керівника полягає в тому, щоб звертати увагу на особистісні характеристики своїх співробітників, уміння розпізнавати їхні почуття та потреби. Такий менеджер впевнено виражає себе в різних відносинах, в організації співпраці, в дискусіях і зустрічах. Крім того, спілкування та взаємодія з людьми є для нього найважливішим професійним ресурсом, який додає сили та сенсу роботі, яку він виконує.

На відміну від першого, менеджер з великими академічними знаннями готовий виконувати роботу. Найважливіше для нього – побудувати правильну організаційну структуру, алгоритмізацію та завершити весь цикл роботи. Сильною стороною такого керівника є його зосередженість на фінансовій і матеріальній стороні. Тому обидві ці навички дуже важливі для менеджера, і успішний освітній менеджер повинен розуміти обидва. Але якщо одне з цих умінь стоїть не на першому місці, а лише одне, то слабка і вразлива ланка стає другим. Однак останнім часом роль комунікативних навичок як передумови становлення незалежної системи освіти стає дуже важливою.

Управління продуктивністю може бути наступним найкращим способом обмеження адміністративної роботи. Однією з вказівок методів служби є створення доброї морально-ділової атмосфери в колективі. Для досягнення цієї мети система використовує різні прийоми та способи, зокрема, щоб зменшити дистанцію між особистістю та системою – подбати про інтерес до інформації та поведінки учасників дослідження. Мотивація поведінки - статті в місцевій газеті, публікація кращого виховного досвіду. Задоволення потреби в самовираженні -

надання більшої самостійності в діях, участь у нових проектах, участь у спільній діяльності, передача більшої влади. Задоволення потреби в участі – заохочення участі у спільній діяльності, підтримка неформальної групової діяльності в класі, формування груп на основі мети навчальної групи, залучення вчителя до оцінювання інтеграції проблем своєї організації.

Важливими профілактичними заходами щодо запобігання смерті від «професійної втоми» в групі можуть бути чітко спланований графік роботи групи, відсутність перешкод для перебування «на стороні», надання часу для відпочинку, адекватна поведінка керівника. . . навчального закладу, прояв підтримки вчителів з його боку.

Як бачимо, чинники, що перешкоджають виникненню СПК, можна розділити на дві групи – особистісно-психологічні, які залежать від самого вчителя та стійкості до стресу, і близьку частину – яка залежить від краси – системи, першої та середина. .

До третьої, не менш важливої групи, можна віднести соціальну групу факторів, яка визначається ставленням до розвитку освітньої галузі на рівні владних структур, адже в їхніх руках - фінансування освітньої галузі, матеріальна підтримка і забезпечення повноцінної діяльності навчальних закладів у територіальній громаді. Одним із факторів, які здатні суттєво знизити рівень емоційного «вигорання» у педагогічних колективах, може стати відмова від бюрократичного стилю управління на всіх рівнях. Наше покоління, покоління Інтернету, стало свідком глобальної реконструкції світу. Ось чому все частіше сьогодні звучать слова про духовність, людяність і гуманізм. На тлі цього постала проблема відповідності сучасної освіти новим викликам. Людиноцентризм, природо відповідність і людяність завжди тримали й тримають людину на поверхні буття, оберігаючи від тваринності і здичавіння, а в епоху Постмодерну вони стали не просто актуальними, а єдино можливими. Державний службовець по духу, а не по чину, який усвідомлює унікальну важливість місії педагога для розбудови конкурентноздатної України, безперечно, віддасть перевагу партнерській, людиноцентричній, моделі керівництва на протиположності бюрократичній, оскільки педагог, перебуваючи під

бюрократичним ковпаком, не в змозі самостійно реалізувати на практиці особистісно орієнтовані та людиноцентричні моделі навчання.

Важливо пам'ятати, що позитивні емоції не постійні і їх можна використовувати багато в залежності від сили розуму. Негативні думки поглинають нас, і чим більше ми їм віддаємося, тим довше вони тривають і можуть повільно перетворитися на негативний погляд.

Тому людина може ретельно вибирати, чи «згоріти» під тиском зовнішніх умов, іноді дійсно несприятливих, чи використати енергію для пошуку нових ресурсів через добрі часи та добрі почуття.

Ще одна порада менеджерам – правильне планування.

Перш за все вчителі повинні навчитися планувати. Дезорганізація може викликати стрес. Наявність великої кількості курсових проєктів часто призводить до плутанини та відчуття, що незавершені проєкти висять над головою, як дамоклів меч. Надсилайте свої плани, коли це можливо, і працюйте над ними, поки не закінчите.

Визнайте слабкі сторони і прийміть їх. Багато з нас ставлять цілі, яких ніколи не досягнуть. Але людина не може бути ідеальною, тому часто виникає почуття ненависті до себе або неадекватності, незалежно від того, наскільки добре ми щось зробили.

Ставте цілі, яких ви можете досягти.

веселитися Іноді потрібно відійти від життєвих проблем і розважитися. Знайдіть подію, яка буде веселою та захоплюючою.

Будь позитивною людиною. Не критикуйте інших. Навчіться робити іншим компліменти за те, що вам у них подобається. Зосередьтеся на хороших якостях інших.

Навчіться бути терплячими і прощати. Нетерпимість до інших викличе збентеження і гнів. Спробуйте зрозуміти, що відчувають інші люди, це допоможе вам прийняти їх.

Уникайте небезпечної конкуренції. У житті є багато ситуацій, коли ми не можемо уникнути конкуренції. Але надзвичайне бажання виграти в багатьох сферах життя викликає напругу і тривогу, робить людину агресивною.

Регулярно займайтеся спортом. Перед використанням будь-якої системи проконсультуйтеся з лікарем. Краще робити програму, яка приносить вам щастя.

Говоріть про свої проблеми. Знайдіть друга, священика чи порадника, з яким вам буде комфортно.

Навчіться розслаблятися без наркотиків. Медитації, йозі, аутогенному тренуванню і прогресивній релаксації можна навчитися за допомогою професійних викладачів і професійних психологів.

Висновки до розділу

Важливо пам'ятати, що позитивні емоції не постійні і їх можна використовувати багато в залежності від сили розуму. Негативні думки живляться нами, і чим більше ми їм віддаємося, тим довше вони тривають і можуть поступово перетворитися на негативний погляд.

Стрес людини є дуже важливою складовою як для подолання, так і для запобігання виникненню надмірного стресу, апатії та розвитку депресії. Стійкість до стресу в широкому розумінні - це здатність протистояти впливу стресу шляхом активної зміни ситуації, в якій вони перебувають, або адаптації до неї. Ключ до підвищення стійкості до стресу полягає в усвідомленні та зборі особистих ресурсів для боротьби зі стресом. Під ресурсами стресостійкості особистості розуміють індивідуальні особливості та здібності, що визначають психічну стійкість у стресових ситуаціях. До таких ресурсів належать: позитивне та раціональне мислення, впевненість у собі, ефективна мотивація, емоційні та вольові якості, активне життя, фізичні ресурси. У кожного є внутрішні ресурси, які можуть допомогти в кризових ситуаціях і сприяти розвитку особистості.

Педагогічна свідомість багато в чому заповнена міфами, ілюзіями, стереотипами, що, з одного боку, дають змогу педагогові з мінімальними витратами оперативно вирішувати складні проблеми, що виникають у його діяльності, а з іншого боку - призводять до виникнення таких станів, як "емоційне згоряння", психоенергетичне виснаження.

Важливо пам'ятати про різні погляди, які заважають роботі вчителя:

- щодо мовчання (вчитель повинен зберігати спокій і врівноваженість).
- щодо стриманості (вчитель має бути стриманим і весь час далеко).
- з любов'ю до всіх дітей (вчитель має виявляти однакове ставлення до всіх дітей у класі).
- про необхідність приховувати емоції, які можна зрозуміти і контролювати.
- про відданість навчанню, яка проявляється в дисциплінованості вчителя приділяти всю увагу роботі, прагненні забути про всіх і жити лише інтересами.

Таке ставлення до професійної роботи призводить до повного розчарування вчителів, які залишають роботу та відчують «вакуум», який існує.

Тому для збереження психічного здоров'я під час роботи та після роботи вчитель має руйнувати міфи.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі наведено теоретичне обґрунтування та нове вирішення проблеми соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі загальноосвітнього навчального закладу, що полягає в розкритті особливостей його змісту й динаміки, виявленні закономірностей формування і механізму впливу на педагогічний процес, розробці й апробації умов формування сприятливого СПК в педагогічному колективі.

1. Формування сприятливого СПК у педагогічному колективі є одним із головних завдань загальноосвітнього навчального закладу. Це пояснюється його впливом як на професійну діяльність педагогів, так і ефективність навчально-виховного процесу в цілому. Проте проведені нами дослідження виявило в педагогічних колективах низку недоліків, які пояснюються саме несприятливим СПК, що посилюється економічними негараздами, низьким соціальним статусом педагогічних працівників.

2. СПК педагогічного колективу загальноосвітнього навчального закладу як складна інтегрована характеристика колективу емпірично виявляється в домінуючому відносно стійкому груповому настрої, що є результатом відображення педагогічними працівниками міжособистісних і ділових взаємин у колективі, які опосередковані цілями та змістом спільної професійно-педагогічної діяльності в специфічних умовах.

3. Структуру СПК педагогічного колективу можна представити у взаємозв'язку та взаємозумовленості *емоційного* (міра задоволеності працівником членством у колективі та станом взаємин у ньому, прийняття переважаючого стилю керівництва й професійного спілкування, характер переживання результатів спільної педагогічної діяльності), *когнітивного* (міра усвідомленості цілей і завдань спільної педагогічної діяльності, узгодженості власної педагогічної концепції з педагогічними поглядами колег, соціально-перцептивної поінформованості про педагогічний колектив у цілому та окремих своїх колег) і *поведінкового* (спосіб професійної самореалізації в педагогічному

колективі, рівень активності членів у його соціальному й професійному житті) компонентів.

Інтегрованим показником стану СПК в педагогічному колективі є ставлення його членів до себе й колективу, до педагогічної діяльності та системи виховання, до відносин керівництва й підпорядкування, до керівників та колег, до виконання професійно-посадових обов'язків.

4. У процесі написання роботи було визначено та проаналізовано теоретичні підходи до особливостей психологічних чинників емоційного вигорання педпрацівників; підібрано комплекс методик спрямованих на вивчення психологічних чинників емоційного вигорання педагогів; вивчено психологічні чинники емоційного вигорання педагогів; підібрано профілактичні заходи щодо подолання синдрому емоційного вигорання.

Вірогідність синдрому вигорання знижує особистісна орієнтація на співпрацю і компроміс, висока мотивація саморозвитку і професійного зростання, креативність підходу до вирішення актуальних сімейних завдань, високий рівень комунікативних умінь, просоціальний життєвий тонус. Тому інтенсивне партнерське спілкування, підкріплення його сприятливими гедоністичними емоціями, адекватне самосприйняття, переробка й інтерпретація отримуваної інформації в позитивно-оптимістичному ракурсі, ухвалення активних рішень і дій є запорукою подолання синдрому психо-емоційного вигорання.

Існують три основні чинники, які відіграють істотну роль в емоційному вигоранні: особистісний, рольовий і організаційний.

Там, де спеціалісти працюють у достатньо складних умовах (при обмеженні психологічного, соціального, інформаційного простору та перевантаженні робочим часом) синдром професійного вигорання формується швидше та має більш чіткі прояви, ніж там, де організація праці відповідає стандартам.

При проведенні методики «Емоційного відгукування» виявлено, що із 20 вчителів 12 мають середній рівень емпатичних тенденцій, 3-високий, 5-низький.

При проведенні методики емоційного вигорання В.В.Бойко були отримані наступні результати, у представників групи А: 25% - синдром професійного вигорання не сформувався, 33% - знаходяться на стадії формування. 42% - сформовано синдром професійного вигорання. У представників групи В склалася дещо інша картина: 31% - синдром не сформувався, 32,5% - формується, 6,5% - сформований.

При проведенні опитувальника «Психологічне вигорання» (розроблений Н.Є.Водоп'яною, О.С.Старченковою на основі моделі К.Маслач та С.Джексона), було з'ясовано, що більшість вчителів мають середній рівень емоційного виснаження (13 чол.); високий рівень деперсоналізації (10 чол.); високий рівень редукції особистих досягнень (16 чол.)

5. Необхідно проводити профілактику по подоланню синдрому емоційного вигорання в таких напрямках:

- особистісна психокорекція педагога та упередження емоційного вигорання;
- рефлексія працівника як засіб упередження психічного вигорання;
- глибинно-психологічне розуміння категорії опору як необхідна передумова упередження професійного вигорання;
- забезпечення професійної підготовки педагогів засобами активного соціально-психологічного навчання (АСПН);
- тренінгова робота, спрямована на профілактику та подолання негативних виявів синдрому вигорання.

Культивування стилю уникнення як пасивного відходу від вирішення конфліктів – теж не завжди доречна тактика і стратегія запобігання емоцій-ному вигоранню. Потрібно практикувати інтенсивні поведінково-комуніка-тивні підходи, насамперед “компроміс” і “співпраця”, адже очевидним фактом є визнання того, що використовувані в конфліктних ситуаціях поведінкові моделі “змагання” і “приспосовування” значно ближчі до вигорання, ніж співробітництво. Уміння генерувати нові ідеї міжособистісної співпраці, раціонально-координаційне мислення, високий рівень комуніка-тивних умінь, гнучкість,

ініціативність, креативність і оптимізм дозволять швидше подолати дестабілізаційні тенденції в сімейному психопросторі.

Амбівалентність особистих цілей і вартостей, низький рівень життєвих домагань, консерватизм, негнучкість моделей поведінки і ригідність у сімейному комунікативному просторі можуть розглядатися як персональні чинники вигорання. Заглиблена інтроверсія, низька самоповага, неадекватна самооцептація, занижена самооцінка, низький рівень емпатії, трудоголізм, певні мотиваційні проблеми дуже часто корелюють з особистісним виснаженням і психоемоційним вигоранням, а отже, потребують виважених профілактичних, консультаційних та корекційних втручань з метою нейтралізації їхніх соціопатогенних впливів.

6. Отже, для професії “педагог” характерним є синдром “емоційного вигорання”, як і для більшості професій системи “людина – людина”.

Слід упередити такий перебіг подій, застосовуючи профілактичні заходи щодо емоційного і психічного вигорання. Дуже важливо озброїти педагогів засобами допомоги самому собі, сформувати вміння застосовувати техніки регулювання власного самопочуття, фізичного і психічного здоров’я. Необхідно ввести відповідні курси чи тренінги у підготовку вчителів, які формують саме навички саморегуляції, самоусвідомлення і самодопомоги.

Профілактика та корекція психічного вигорання повинна включати в себе прищеплення особистості навичок адекватного обставинам емоційного реагування. Важливими для профілактики виникнення синдрому «професійного вигорання» є навички володіння собою, уміння працювати з власними негативними емоціями, здатність до вільного, природного вияву почуттів та емоцій. Для тренінгу були обрані наступні методи: групова дискусія, рольові ігри, обговорення конкретних ситуацій, ділові ігри, вправи для відпрацювання умінь та навичок, моделювання проблем.

7. Розроблена нами тренінгова програма може бути використана психологами навчальних закладів з профілактики проявів синдрому «професійного вигорання» у педагогів, які працюють в загальноосвітній

навчальних закладах з метою поліпшення психологічного клімату в педагогічному колективі.

Аналіз причин виникнення синдрому «професійного вигорання», визначення методів запобігання його появі та шляхи подолання наслідків, інформування про результати дослідження шкільних психологів, консультантів, керівників навчальними закладами можуть стати вчасною та доречною допомогою у втіленні концепції розвитку освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андреева Г.М. Соціальна психологія [Текст] Г.М.Андреева. М.: КНУ. 2005. 414 с.
2. Бабосов Е. Соціологія управління Бабосов Е. М.: Тетрасистемс, 2002. 88
3. Барабанова М.В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання» Вісник МГУ. сер. 14, Психологія. 2010. №1. С.54-58.
4. Бех І.Д. Принципи сучасної освіти І.Д.Бех.Педагогіка і психологія. 2014. № 4 (49). С.10-12
5. Бойко В.В. Енергія емоцій в спілкуванні: погляд на себе і на інших. М.: Наука, 1996. 154 с.
6. Бойко В.В. Синдром «емоційного вигорання» у професійній сфері. СПб., 1999. 216 с.
7. Булатевич Н.М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2011. Вип.22-23. С.47-50
8. Василенко В.А. Ситуаційний менеджмент: навч. посібн. В.А.Василенко, В.І.Шостка. Київ: ЦУЛ, 2003. 285 с.
9. Вовк І., Вовк Ю. Управління інноваційними конфліктами. Соціально-економічні проблеми і держава. 2010. Випуск 1 (3). С.39-50.
10. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування. В.Воднік. Бюлетень. 2010. № 5. С.36-38.
11. Водоп'янова Н., Старченкова Є. Синдром вигорання: діагностика і профілактика. СПб., 2005.
12. Волкова Н. П. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі [Текст] Н. П.Волкова. К.: Академія. 2001. 460 с.
13. Гаврилюк Р. Управління якістю освіти: книжкові новинки. Р. Гаврилюк. Дитячий садок. 2014. № 12. С.20-23

14. Герасіна Л.М. Панов М.І., Осіпова Н.П. та ін. Конфліктологія / За ред Л.М.Герасіної, М.І.Панова. Харків: Право, 2002. 256 с.
15. Гінгіна О. Д. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». Дитячий садок. 2011. № 12. С.15-17
16. Демина А.Д., Кайгородова Н.З., Супрун А.П. Психологічна адаптація до розумової праці в умовах нервово-емоційної напруги. Барнаул, 1993. 236 с.
17. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання К.Дзюба Психолог. 2013. № 8. С.24-25.
18. Дичківська І. Педагогічна експертиза інноваційної діяльності І.Дичківсь-ка. Рідна школа. 2014. № 9. С.6 - 10.
19. Дороніна М.С. Управління організаційною поведінкою: монографія. М.С.Дороніна, В.В.Тютлікова; за заг. ред. докт. екон. наук, професора Дороніної М.С. Х.: Вид. ХНЕУ, 2011. 200 с.
20. Дубяга А. Конфлікти у шкільному середовищі. А.Дубяга. Психолог. 2012. № 48. С.3-5.
21. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів. Г.Думанська. Психолог. 2010. № 45. С.3-5.
22. Заброцький М.М. Основи вікової психології: навч. посіб. М.М.Заброцький. Тернопіль: Навчальна книга «Богдан», 2001. 112 с.
23. Захарчук В.В. Феномен “згорання” у професійній діяльності педагога. Тенденції розвитку методичної роботи в системі післядипломної освіти педагогів: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. Івано-Франківськ: ОППО, 2011. С.69 - 73.
24. Зборовський Г.Е. Соціологія управління: Посібник: Г.Е.Зборовський, Н.Б. Костика. М.: Гардарики, 2004. 272 с.
25. Зелінська Я. Особливості психічного вигорання в аспекті професійного стресу. Соціальна психологія 2013. №4. С.27-29.
26. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://sibac.info/sibac.info/2009-07-01-10-21-16/10215>.

27. Карамушка Л. Концепція психологічного забезпечення управління освітніми організаціями. Л.Карамушка. Освіта і управління. 2010. Т. 6. № 4. С.10-12
28. Карамушка Л.М. Психологія управління: [навч. посібник] Л.М.Карамушка. К.: Міленіум, 2003. 344 с.
29. Козлов В.Н. Фізіологія і психологія праці. Наукові основи оцінки тяжкості і напруженості праці, Саратов, 1984. 220 с.
30. Коломієць В.В. До проблеми самоактуалізації та самореалізації особистості педагога. Створення оптимальних умов і організація роботи педагогічного колективу гімназії ім. М. Грушевського із самоактуалізації та самореалізації педагога й учня у навчально-виховному процесі: Зб. матеріалів обласного семінару керівників гімназій, ліцеїв, колегіумів та спеціалізованих шкіл Івано-Франківської області (28 – 29 жовтня 2003 р.). Коломия, 2011. С.31 – 37.
31. Копельчук Я.В. Дослідження особливостей психотерапевтичних взаємо-відносин методом психосоматики. Вісник Харківського університету. Серія: Психологія, 2011. № 550. С.187-191.
32. Корнєв М.Н. Соціальна психологія: навч. посібник для студентів вищ. навч. закладів. М.Н.Корнєв, А.Б.Коваленко. К., 1995. 302 с.
33. Кочунас Р. Основи психологічного консультування. М.: Академічний проект, 2008. 240 с.
34. Кравченко В.В. Психологічна рецепція феноменологічного поля “вигорання” Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова. Серія № 12. Психологія: Зб. наукових праць. К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2004. № 1 (25). С.35–42.
35. Крижко В.В. Менеджмент в освіті. В.В.Крижко, Є.М.Павлютенков. К., 2007. 305 с.
36. Махиня Т.А. Школа сучасного керівника. Т.А.Махиня. Рідна школа. 2013. № 2. С.12-13.
37. Мельник Л.П. Психологія управління: Курс лекцій. К.: МАУП, 2006. 176 с.

38. Молочко М.Ф. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі [Текст] . М.Ф.Молочко. Рідна школа. К.: 2013. № 4. С.52-53.
39. Москаленко В.В. Соціальна психологія: підруч. В.В.Москаленко. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 624 с.
40. Назарук Н.В. Особистісні, поведінкові та соціальні ресурси подолання “вигорання” у вчителів. Акмеологія – наука ХХІ століття: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Ред. колегія: З.Ф.Сіверс, Е.В.Белкіна, Г.С.Данилова та ін. К.: КМПУ імені Б.Д.Грінченка, 2012. С.323 – 324.
41. Носков І.В. Компетентність як складова підготовки фахівців у гуманітарному вищому навчальному закладі. І.В.Носков, А.В.Кальянов, О.В.Єфросиніна . Соціальна психологія. 2014. № 5. С.111-121
42. Орбан-Лембрик Л.Е. Основи психології управління: Монографія. Івано-Франківськ.: “Плай”, 2011. - 426 с.
43. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: посібник. Л.Е.Орбан-Лембрик. К.: Академвидав, 2003. -567 с.
44. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія Ч. 2. Л.Е.Орбан-Лембрик. К.: «Либідь», 2006. 560 с.
45. Орлянський В.С. Конфліктологія. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. - 160 с.
46. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури. Навч. посібник. 2-ге вид. доп. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002. 337 с.
47. Панок В.Чепелева Н.В., Титаренко Т. Основи практичної психології. К. Либідь, 2001. 534 с.
48. Пашукова Т.І., Допіра А.І., Дьяконов Г.В. Практикум із загальної психології за ред. Т.І.Пашукової. 2-ге вид., стер. К.: Т-во “Знання”, КОО. 2006. - 203 с.
49. Пірен М.І. Деонтологія конфліктів та управління. Навчально-практичний посібник. М.І.Пірен. К.: УАДУ, 2011. 377 с.

50. Психологічний словник за ред. В.І.Войтка. Київ «Вища школа», 1982. 214 с.
51. Руссу В.М., Пеструхов М.О., Жила К.Д., Ангелов Г.Д., Тенюх К.М. В пошуках ефективного керування. Під заг.ред.проф. Г.В.Ангелова. Одеса.: Аспект, 2002. 292 с.
52. Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія та практика: підруч. [для студ. навч. закл.] Н.П.Тарнавська, Р.М.Пушкар. Тернопіль: Карт-бланш, 2003. 490 с.
53. Шапар В. Психологічний тлумачний словник. В.Шапар. Х.: Прапор, 2004. 640 с.
54. Шульга Л.А. Українська система управління освітою: Поступ до демократичного виміру. Л.А.Шульга. Педагогіка і психологія. 2011. № 1 (46).
55. Щербан Т.Д. Психологія спілкування: монографія. Т.Д.Щербан. К.: Міленіум, 2010. 346 с.

ДОДАТКИ