

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти

**ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО
СТРЕСУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Спецкурс

для слухачів очно-дистанційної форми навчання
в системі післядипломної педагогічної освіти

Київ-2015

Психологічні умови попередження професійного стресу та професійного вигорання керівників освітніх організацій / О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, А. С. Москальова, О. О. Нежинська, Н. І. Пінчук : спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. – К., 2015. – 48 с.

Схвалено кафедрою психології управління Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти Університету менеджменту освіти НАПН (протокол № 15 від «12» грудня 2014 р.).

Схвалено вченою радою Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти Університету менеджменту освіти НАПН (протокол № ____ від «30» січня 2015 р.).

Рецензенти:

Кокун О. М., доктор психологічних наук, професор, заст. директора Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України;

Лушин П. В., доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри загальної та практичної психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

Навчально-методичну розробку присвячено висвітленню особливостей підготовки керівників освітніх організацій до попередження професійного стресу та професійного вигорання в умовах очно-дистанційної форми післядипломної педагогічної освіти. Розробка містить навчально-тематичний план, програмний зміст, інформаційні матеріали для спецкурсу, а також завдання для самостійної роботи, питання для самоконтролю й список використаної та рекомендованої літератури.

Призначено керівниками освітніх організацій, викладачам інститутів післядипломної педагогічної освіти, педагогічним працівникам, а також усім, хто цікавиться проблемами попередження професійного стресу та професійного вигорання.

ББК

© Бондарчук О. І., Карамушка Л. М., Москальова А. С., Нежинська О. О., Пінчук Н. І.

© УМО НАПН України, 2015

ЗМІСТ

1. Вступ.....	4
2. Навчально-тематичний план.....	7
3. Зміст спецкурсу.....	7
4.Завдання для самостійної роботи.....	12
5.Питання для самоконтролю.....	12
6.Інформаційно-методичні матеріали для спецкурсу.....	13
7.Література.....	59

ВСТУП

У складних, напружених умовах сьогодення підвищення ефективності управлінської діяльності можливе за умови становлення та розвитку особистості керівника-професіонала як суб'єкта, який активно, якісно і творчо реалізує управлінські функції з оптимальними психологічними витратами, володіє засобами самовираження й саморозвитку, протидії професійним деформаціям і емоційному «вигоранню» особистості.

Особливо це є значущим у контексті оптимізації управління освітніми організаціями, покликаними створювати сприятливі умови для навчання, виховання, розвитку особистості майбутніх поколінь відповідно до запитів сьогодення, що передбачає, зокрема, особливі вимоги до особистості керівника як взірця, прикладу для наслідування виваженої, конструктивної поведінки у складних ситуаціях професійної діяльності.

Це зумовлює необхідність підготовки керівників освітніх організацій до опередження професійного стресу та професійного вигорання. Одним із кроків на шляху до розв'язання даної проблеми є даний спецкурс.

Мета спецкурсу полягає у висвітленні психологічних умов попередження та подолання професійного стресу та професійного вигорання керівників освітніх організацій.

У результаті опанування змісту даного спецкурсу слухачі – керівники освітніх організації отримають *знання* щодо змісту, ознак, чинників виникнення професійного стресу та професійного вигорання; *усвідомлять* психологічні умови попередження та подолання професійного вигорання персоналу освітніх організацій; розвинути *вміння* виявляти, попереджати та долати професійний стрес та синдром «емоційного вигорання».

Спецкурс розрахований на 12 годин, 8 з яких реалізуються у формі дискусії і елементів тренінгу на очному етапі навчання, а 4 – через самостійну роботу на дистанційному етапі.

За потреби кількість годин може бути змінена.

Основу інформаційно-методичних матеріалів спецкурсу складають авторські розробки (результати емпіричних досліджень та викладацько-тренерської роботи).

Колектив авторів

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Назви тем	Вид занять	Загальна кількість годин	У тому числі	
			ауд	самост.
ЗМ1. Сутність і показники професійного стресу та «вигорання» керівників освітніх організацій	тем. дискусія	4	2	2
ЗМ2. Попередження та подолання професійного стресу та професійного вигорання керівників освітніх організацій	навч. тренінг	8	6	2
Усього		12*	8*	4*

* - за потреби кількість годин може бути змінена

ЗМІСТ СПЕЦКУРСУ

Тема 1. Сутність і показники професійного стресу та «вигорання» керівників освітніх організацій (тематична дискусія)

Мета: актуалізація установки на розвиток здатності до особистісної саморегуляції керівників освітніх організацій як важливого чинника попередження професійного стресу та «вигорання».

Питання для обговорення

1. Джерела емоційної напруженості у діяльності керівників освітніх організацій.
2. Професійний стрес і «професійне вигорання»: сутність і ознаки.
3. Роль особистісної саморегуляції керівників освітніх організацій в попередження професійного стресу та «вигорання».

Література : [1; 5–7; 10–14; 17; 22–23].

Тема 2. Попередження та подолання професійного стресу та професійного вигорання керівників освітніх організацій (елементи тренінгу)

Мета тренінгу: розвиток умінь і навичок керівників освітніх організацій щодо діагностики, попередження та подолання проявів професійного стресу та синдрому «емоційного вигорання».

Завдання тренінгу:

1. Оволодіння керівниками освітніх організацій знанням про зміст, показники та чинники професійного стресу та «вигорання».
2. Оволодіння методами діагностики особистісних якостей, актуальних для попередження професійного стресу та «вигорання».
3. Сприяння розвитку здатності до особистісної саморегуляції керівників освітніх організацій як важливого чинника попередження професійного стресу та «вигорання».
4. Оволодіння керівниками освітніх організацій вміннями й навичками застосовувати набуті психологічні знання у практиці управлінської діяльності.

Вступ до тренінгу

- *Мультимедійна презентація:* «Що ми сьогодні будемо робити?» (визначення мети і завдань тренінгу);
- *Групове обговорення теми:* «Як ми організуємо свою роботу?» (обговорення організаційних моментів – часу роботи, перерв, правил взаємодії учасників тощо).

Етап 1 (підготовчий). Актуалізація і закріплення установки управлінців на розвиток здатності до особистісної саморегуляції

керівників освітніх організацій як важливого чинника попередження професійного стресу та «вигорання».

- *Криголам: «Мої позитивні риси...».*
- *Метод незавершених речень (з подальшим груповим обговоренням): «Що таке стрес?...», «Від чого, на вашу думку, більше залежить розвиток стресу?...».*
- *Криголам: «Я почуваю себе в даний момент як ... (герой мультфільму)».*
- *Актуалізація опорних знань з теми (див. інформаційно-методичні матеріали).*

Етап 2 (діагностичний). Визначення вихідного рівня професійного стресу та «вигорання» управлінців і здатності до їх попередження.

- *Метод незавершених речень (з подальшим груповим обговоренням): «Найперша реакція на стресову подію – це ...».*
- *Психологічний практикум: самодіагностика рівня і проявів професійного стресу та «вигорання» керівників освітніх організацій за допомогою: а) Копінг-поведінка у стресових ситуаціях (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер; адаптований варіант Т. А. Крюкової); б) Методика «Поведінковий тип А»*; в) визначення рівня «емоційного вигорання» за методикою К. Маслач, Л. Джексон;*
- *Психологічний практикум: «Дослідження здатності до особистісної саморегуляції керівників освітніх організацій» за допомогою а опитувальника Моросанової, Коноз* (тексти методик наведено в інформаційно-методичних матеріалах).*

Примітка. Методики, позначені *, залежно від ресурсів часу можуть виноситися (після відповідних консультацій) для самостійного опрацювання на дистанційному етапі навчання.

Етап 3 (праксеологічний). Розвиток здатності до особистісної саморегуляції керівників освітніх організацій як важливого чинника попередження професійного стресу та «вигорання».

- *Аналіз управлінських ситуацій*: аналізуються проблемні ситуації управлінської діяльності, які потребують спеціальних заходів щодо попередження чи мінімізації негативного впливу професійного стресу.

- *Групова робота*: актуалізація установки на професійне і особистісне зростання, розвиток саморегуляції, оволодіння прийомами попередження «емоційного вигорання» (за допомогою вправ «Принципи управління часом», «Як змінити хід думок», «Промовець», «Чарівний магазин», «Вибіркове сприймання», «4 фрази» та ін. (див. інформаційно-методичні матеріали).

- *Групова робота*: аналіз чинників «емоційного вигорання» (стресорів у професійній діяльності) керівників освітніх організацій та можливостей їх нейтралізації;

- *Групова робота*: визначення шляхів попередження та подолання проявів синдрому «емоційного вигорання» у персоналу освітніх організацій.

Етап 4 (акмеологічний). Закріплення і розвиток конструктивних особистісних новоутворень.

Здійснюється через виконання спеціальних завдань для самостійної роботи на дистанційному етапі навчання.

Заключна частина тренінгу

- *Рефлексивний аналіз*: «Що дав мені тренінг?».
- *Анкетне опитування* : «Оцінка ефективності тренінгу».
- *Побажання учасників один одному у вигляді «подарунків» власних позитивних рис особистості, що забезпечують можливість конструктивно діяти в напружених умовах сьогодення.*

Література : [2–4; 8–9; 15–16; 18–21].

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Проаналізувати основні події стресового характеру, які відбулись у власному житті особистості керівника за останні 1–3 роки, та пригадати, яким чином ви справлялися з ними.

2. Визначити засоби нейтралізації стресових подій у професійному та особистісному житті.

3. Скласти індивідуальну програму індивідуальної програми управління професійним стресом і синдромом «емоційного вигорання».

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Що таке професійний стрес?
2. Які симптоми характеризують синдром «емоційного вигорання»?
3. Що таке професійне вигорання?
4. Які компоненти входять до структури синдрому «професійного вигорання» за К. Маслач та С. Джексон?
5. Яким чином керівник може сприяти попередженню та подоланню синдрому «емоційного вигорання» в себе та інших працівників освітніх організацій?
6. Якими є психологічні прийоми профілактики та подолання професійного вигорання?

ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ СПЕЦКУРСУ

БЛОК 1. ІНФОРМАЦІЙНО-СМИСЛОВИЙ КОМПОНЕНТ

Стрес – це неспецифічна реакція організму й особистості у відповідь на вплив складної ситуації.

Фізіологічна теорія стресу (Г. Сельє): стрес або загальний адаптаційний синдром – це фізіологічна реакція організму, яка виникає у результаті впливу фізичних, хімічних або органічних факторів:

- усі біологічні організми володіють вродженими механізмами підтримки рівноваги функціонування своїх систем. Підтримка стану внутрішнього балансу є життєво важливим завданням організму;

- сильні зовнішні подразники (стресори) порушують внутрішню рівновагу. На будь-який вплив, позитивний або негативний, організм реагує специфічним фізіологічним збудженням. Ця реакція має пристосувально-захисний характер;

- розвиток і пристосування до такої адаптаційної реакції відбувається у декілька стадій. Час перебігу й переходу на кожну стадію залежить від рівня стійкості організму, інтенсивності й тривалості дії стресора;

- організм має обмежені резерви адаптаційних можливостей попередження і подолання стресу – їх виснаження може призвести до захворювання й смерті.

Стадії розвитку стресу (за Г. Сельє):

- 1) стадія тривоги (аларм-стадія);
- 2) стадія резистентності (супротиву);
- 3) стадія виснаження.

Професійний стрес – це реакція на професійну ситуацію, котра сприймається з прикрістю та образою, що виявляється в емоційному та психічному реагуванні [19].

Психологічна теорія стресу (Дж. Грінберг):

За своєю *структурою* професійний стрес є комбінацією стресора та стресової реактивності. *Стресори* – це фактори, здатні потенційно викликати стресову реакцію.

Структура стресу: стресор (інтенсивність, тривалість) + індивідуальна реактивність (суб'єктивна оцінка ситуації).

Модель професійного стресу складається з таких основних складових:

- *професійна ситуація* (яка послідовно або несподівано виводить людину із стану рівноваги);
- *сприймання професійної ситуації як стресової* (такої, що викликає стурбованість);
- *емоційне збудження* (страх, гнів, почуття загрози, стан потрясіння тощо) як реакція на події, що примушують страждати;

- *фізіологічне збудження* (підвищення артеріального тиску, напруження м'язів, пониження ефективності імунної системи тощо);
- *наслідки* (занедужання; хвороби; зниження продуктивності праці; міжособистісні конфлікти тощо) [8; 10].

Когнітивна модель стресу (Р. Лазарус):

Стрес як індивідуальне сприйняття складної ситуації, результатом якого є формування оцінки загрози – оцінювання можливих негативних наслідків ситуації, яка впливає на індивіда:

- організм людини завжди знаходиться в стані бадьорості, очікувані змін та постійному оцінюванні довкілля (первинної оцінки);
- наявність проблеми (зміни), оцінка загрози, вторинна оцінка (процеси оцінювання внутрішніх ресурсів, які можливо використати для вирішення проблеми).

Еустрес – стан, коли співвідношення між оцінкою вимог середовища й оцінкою внутрішніх ресурсів врівноважуються, то ситуація оцінюється як позитивна.

Дистрес – стан, коли ситуація оцінена як загрозна, небезпечна.

Ієрархічний підхід (А. Леонова):

- *екологічний (макрорівень)*: професійний стрес розглядається як результат взаємодії індивіда з оточуючим середовищем,
- *транзакційний (мезорівень)*: професійний стрес як індивідуальна пристосувальна реакція на ускладнення ситуації
- *регуляторний (мікрорівень)*: професійний стрес як особливий клас станів, що відображує механізми регуляції діяльності в ускладнених умовах.

Професійний стрес – різноплановий феномен, який проявляється у психічних і фізичних реакціях через напружені ситуації у професійній діяльності. Це реакція на професійну ситуацію, яка сприймається з прикрістю та образою, що виявляється в емоційному та психічному реагуванні.

Чинники професійного стресу:

Соціальні чинники:

- ◎ економічна та соціально-політична ситуація в державі.
- ◎ соціально-культурний фактор.
- ◎ статусне положення галузі.
- ◎ наявність соціально-психологічної підтримки.

Організаційний стрес:

– особливості політики та стратегії адміністрації (сприяння жорсткої конкуренції, надмірна бюрократизація стосунків, нестабільний графік роботи, система оплати праці);

– особливості організаційного процесу (жорсткий контроль, односторонні комунікації (за принципом згори вниз), відсутність зворотного зв'язку щодо діяльності працівника, централізоване прийняття рішень, неучасть співробітника в прийнятті рішенні, система мотивації, заснована на покаранні);

– особливості організаційної структури (надмірна централізація та формалізація стосунків у організації, конфлікти між лінійним і штабним персоналом, спеціалізація, невизначеність виробничих ролей, відсутність можливостей для просування, організаційна культура, для якої характерні обмеження і недовіра).

Робочий стрес: особливості умов роботи (тіснота на робочому місці, шум, спека або холод, несвіже повітря, сильні запахи, недотримання заходів безпеки праці, погане освітлення, фізична або розумова напруга).

Синдром «емоційного вигорання» («*burnout*» – англ.) – один із проявів стресу, на який наражається людина у власній професійній діяльності внаслідок некерованого професійного стресу, що виникає в емоційно навантаженій атмосфері при виконанні професійних обов'язків [1; 4; 6; 10; 12].

К. Масlach і С. Джексон розглядають синдром «емоційного вигорання» як трьохкомпонентну систему, що складається з емоційного виснаження (індивідуум виснажений емоційно та фізично, може скаржитися на постійний головний біль, застуду тощо), деперсоналізації (негативне, цинічне і

знеособлене ставлення до людей, з якими він працює (і до колег, і до клієнтів) та редукції власних особистісних досягнень (негативні думки про себе через почуття, які у працівника виникають до інших працівників або клієнтів, унаслідок чого працівник «заглиблюється в себе», виконує тільки мінімальний обсяг роботи і не хоче ні з ким спілкуватися) [19].

З професійними стресами тісно пов'язані явища: «феномен професійного вигорання», «явище психічного вигорання», «синдром емоційного вигорання».

Професійне вигорання – стан фізичного, емоційного, розумового виснаження, яке проявляється у професіях соціальної сфери.

Управління професійним стресом та синдромом «емоційного вигорання» – це можливість використання особистістю наявних важелів управління, не покладаючи їх на інших людей або обставини на основі розвитку здатності до особистісної саморегуляції в емоційно напружених умовах професійної діяльності.

БЛОК 2. ДІАГНОСТИЧНИЙ КОМПОНЕНТ

Копінг-поведінка у стресових ситуаціях (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер; адаптований варіант Т. А. Крюкової) [21]

Інструкція: Нижче наводяться можливі реакції людини на різні важкі у стресі ситуації чи ситуації, які можуть її засмучувати. Обведіть, будь-ласка одну з цифр – від 1 до 5, відповідаючи на кожен з наступних пунктів. Вкажіть, як часто Ви поведетеся таким чином у важкій стресовій ситуації.

№ з/п	Типи поведінки і реакцій у стресових ситуаціях	Частота використання заданих типів поведінки				
		Ніколи	Рідко	Іноді	Здебільшого	Дуже часто
1	Намагаюся ретельно розподілити свій час	1	2	3	4	5

2	Зосереджуюся на проблемі і думаю, як її можна розв'язати	1	2	3	4	5
3	Думаю про щось гарне, що було в моєму житті	1	2	3	4	5
4	Намагаюся бути на людях	1	2	3	4	5
5	Звинувачую себе за нерішучість	1	2	3	4	5
6	Роблю те, що вважаю найкращим у такій ситуації	1	2	3	4	5
7	Занурююся у свій біль і страждання	1	2	3	4	5
8	Звинувачую себе за те, що опинився в такій ситуації	1	2	3	4	5
9	Ходжу по магазинах, нічого не купуючи	1	2	3	4	5
10	Думаю про те, що для мене найголовніше	1	2	3	4	5
11	Намагаюся більше спати	1	2	3	4	5
12	Тішу себе улюбленою їжею	1	2	3	4	5
13	Хвилююся, що не можу оволодіти ситуацією	1	2	3	4	5
14	Відчуваю нервову напругу	1	2	3	4	5
15	Згадую, як я розв'язував аналогічні проблеми раніше	1	2	3	4	5
16	Кажу собі, що це відбувається не зі мною	1	2	3	4	5
17	Звинувачую себе за надто емоційне ставлення до ситуації	1	2	3	4	5
18	Йду кудись перекусити чи пообідати	1	2	3	4	5
19	Відчуваю емоційний шок	1	2	3	4	5

20	Купую собі якусь річ	1	2	3	4	5
21	Визначаю курс дій і дотримуюся його	1	2	3	4	5
22	Звинувачую себе за те, що не знаю, як вчинити	1	2	3	4	5
23	Іду на вечірку	1	2	3	4	5
24	Намагаюся зануритися в ситуацію	1	2	3	4	5
25	Застигаю, «заморожуюся» і не знаю, що робити	1	2	3	4	5
26	Негайно вживаю заходів, щоб виправити ситуацію	1	2	3	4	5
27	Обмірковую, що трапилось та своє ставлення до того, що трапилось	1	2	3	4	5
28	Шкодную, що не можу змінити того, що трапилось, чи свого ставлення до того, що трапилось	1	2	3	4	5
29	Іду в гості до друга	1	2	3	4	5
30	Турбуюся про те, що я буду робити	1	2	3	4	5
31	Проводжу час з близькою людиною	1	2	3	4	5
32	Іду на прогулянку	1	2	3	4	5
33	Кажу собі, що це ніколи не відбудеться	1	2	3	4	5

	знову					
34	Зосереджуюся на своїх загальних недоліках	1	2	3	4	5
35	Розмовляю з тими людьми, поради яких я особливо ціную	1	2	3	4	5
36	Аналізую проблему, перш ніж реагувати на неї	1	2	3	4	5
37	Телефоную другу	1	2	3	4	5
38	Відчуваю роздратування	1	2	3	4	5
39	Вирішую, що тепер передусім робити	1	2	3	4	5
40	Дивлюся кінофільм	1	2	3	4	5
41	Контролюю ситуацію	1	2	3	4	5
42	Докладаю додаткових зусиль, щоб усе зробити	1	2	3	4	5
43	Розробляю кілька різних варіантів розв'язання проблеми	1	2	3	4	5
44	Беру відпустку чи відгул, відволікаюся від ситуації	1	2	3	4	5
45	Відіграюся на інших	1	2	3	4	5
46	Використовую ситуацію, щоб довести, що я можу зробити ще	1	2	3	4	5
47	Намагаюся зібратися, щоб вийти переможцем із ситуації	1	2	3	4	5
48	Дивлюся телевізор	1	2	3	4	5

Обробка та інтерпретація результатів

Для *копінгу*, орієнтованого на *вирішення задач*, сумуються бали; наступних 16 пунктів: 1, 2, 6, 10, 15, 24, 26, 27, 36, 39, 41, 42, 43, 46, 47.

Для *копінгу*, орієнтованого на *емоції*, сумуються бали з наступних 16 пунктів: 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 22, 25, 28, 30, 33, 34, 38, 45.

Для *копінгу*, орієнтованого на *уникання*, сумуються бали із наступних 16 пунктів: 3, 6, 9, 11, 12, 18, 20, 23, 29, 31, 32, 35, 37, 40, 44, 48.

Можна підрахувати бали *субшкали відволікання* з 8 пунктів, що належать до уникання: 9, 11, 12, 18, 20, 40, 44, 48.

Субшкала *соціального відволікання* може бути підрахована з балів наступних 5 пунктів, що належать до уникання: 4, 29, 31, 35, 37. (Зверніть увагу, що пункти уникання 3, 23 і 32 не використовуються в субшкалах відволікання і соціального відволікання).

Методика «Поведінковий тип А» [3]

Інструкція: Прочитайте кожен пункт з перерахованих нижче та відзначте, які з запропонованих тверджень властиві Вам. Ця шкала створена на основі тесту Фрідмана та Розенмана «Поведінковий тип А та Ваше серце». Варіанти відповідей: «згоден», «не згоден».

Текст опитувальника

1. Я завжди виділяю ключові слова під час звичайної розмови.
2. Я вимовляю останні слова у реченні швидше, ніж перші.
3. Я завжди рухаюсь, ходжу та їм швидко.
4. Мене дратує швидкість, з якою відбуваються практично всі події.
5. Я кваплю розповідь інших, говорячи «ага», «так-так» або закінчуючи речення за них.
6. Мене дратує, якщо попередня машина рухається дуже повільно.
7. Я дуже не люблю стояти в черзі.
8. Я не можу спокійно спостерігати, як люди роблять те, що я міг би зробити швидше.
9. Цікаві та дійсно гарні книги я читаю поспіхом або дивлюсь резюме.
10. Я часто роблю дві або більше справ водночас.
11. Коли я вважаю дискусію нудною, мені важко втриматися від того, щоб не змінити тему.
12. Я завжди відчуваю невиразне відчуття провини, коли дозволяю собі розслабитися і нічого не робити протягом декількох годин або днів.
13. Я більше не помічаю цікавих, важливих або просто симпатичних речей, з якими стикаюся.
14. У мене нема зайвого часу, щоб відчувати смак життя, тому що я надміру зайнятий придбанням того, що треба мати.
15. Я намагаюся зробити якомога більше та витратити на це якнайменше часу.
16. Я завжди перебуваю в стані руху.

17. Стикаючись з агресивним конкурентом, я відчуваю потребу кинути йому виклик.

18. Розмовляючи, я часто стискую кулаки, стукаю пальцями по столу або кулаком однієї руки по долоні іншої.

19. У мене звичка стискати щелепи, скреготіти зубами або закушувати кутки губ.

20. Я впевнений, що будь-якими успіхами зобов'язаний своїй здатності робити все швидше за інших.

21. Мене все більше й більше захоплює перерахування в бали та оцінка не тільки своєї діяльності, а й діяльності інших.

Обробка та інтерпретація результатів

Якщо більшість тверджень Вам підходить, ймовірно, Вам притаманні такі риси *поведінкового типу А*. Поведінковий тип А – це особлива сукупність особистісних рис, серед яких такі як: виключна жага змагання, агресивність, нетерплячість і постійний поспіх, а також вільно виражена, але раціональна ворожість і практично завжди глибоко прихована беззахисність. Встановлено, що цей поведінковий патерн пов'язаний з розвитком ішемічної хвороби серця.

Методика дослідження «емоційного вигорання»

(К. Маслач, С. Джексон) [19]

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження щодо почуттів і переживань, пов'язаних з роботою. Будь-ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе подібним чином щодо Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у листку відповідей позначте *0 – ніколи*. Якщо у вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його переживали. Для цього закресліть або обведіть бал, що відповідає частоті переживань того чи іншого почуття.

1. Я відчуваю емоційно спустошеним. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
2. До кінця робочого дня я відчуваюся як «вичавлений лимон» **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
3. Я відчуваюся втомленим, коли встаю ранком і мушу йти на роботу. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі і колеги, і використовую це в інтересах справи. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
5. Я добре розумію, що спілкуюся з деякими підлеглими як з предметами (без тепла і приязні до них). **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
6. Я відчуває себе енергійним і емоційно натхненим. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
7. Я вмію знаходити правильні рішення в конфліктних ситуаціях. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
8. Я відчуваю пригніченість і апатію. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх підлеглих і колег. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) по відношенню до тих, з ким працюю. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
11. Як правило, ті, з ким мені доводиться працювати, малоцікаві люди, які скоріше втомлюють, ніж радують мене. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
13. У мене все більше життєвих розчарувань. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу багато до чого, що радувало мене раніше. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
15. Буває, що мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими моїми підлеглими і колегами. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
16. Мені хочеться усамітнитись і відпочити від усього і всіх. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**

18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
0, 1, 2, 3, 4, 5, 6
19. Я багато встигаю зробити. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
20. Я відчуваю себе на межі можливостей. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
21. Я багато ще можу досягти у своєму житті **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**
22. Буває, що підлеглі і колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків. **0, 1, 2, 3, 4, 5, 6**

Опрацювання результатів

Емоційне виснаження: 1,2,3,6*,8,13,14,16,20

Деперсоналізація: 5,9,11,15,22

Редукція професійних досягнень: 4*,7*,9*,12*,17*,18*,19*,21*

Примітка: * – береться обернений бал.

Методика «Дослідження синдрому «вигорання» [3]

Інструкція. Навпроти кожного висловлювання поставте, будь ласка, 1 бал, якщо Ви згодні з твердженням, або 0 – якщо не згодні.

Текст опитувальника

1. Чи знижується ефективність Вашої роботи?
2. Чи втратили Ви частину ініціативи на роботі?
3. Чи втратили Ви інтерес до роботи?
4. Чи посилився Ваш стрес на роботі?
5. Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?
6. У Вас болить голова?
7. У Вас болить живіт?
8. Ви втратили вагу?
9. У Вас проблеми зі сном?
10. Ваше дихання стало уривчастим?

11. У Вас часто змінюється настрій?
12. Вас легко розгнівати?
13. Ви легко піддаєтесь фрустрації?
14. Ви стали більш підозрілим, ніж звичайно?
15. Ви відчуваєте себе більш безпорадним, ніж завжди?
16. Ви вживаєте забагато ліків, що впливають на настрій (транквілізатори, алкоголь тощо)?
17. Ви стали менш гнучким?
18. Ви стали більш критично ставитися до особистої компетентності і до компетентності інших?
19. Ви працюєте більше, а відчуваєте, що зробили менше?
20. Ви частково втратили почуття гумору?

Опрацювання результатів

Підрахуйте, будь ласка, загальний бал «вигорання» та оцініть рівень розвитку цього синдрому за наведеною нижче таблицею. (Обробка даних запропонована авторами посібника).

Рівні «вигорання»

	Низький рівень «вигорання»	Середній рівень «вигорання»	Високий рівень «вигорання»
<i>Показники, у балах</i>	0–7	8–14	15–20

Опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу»

(Синдром "професійного вигорання" та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / За наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.)

Загальна характеристика методики:

Методика дає можливість визначити рівень стресостійкості особистості. Стресостійкість характеризує деяку сукупність особистісних

якостей працівника, що дозволяє йому переборювати значні інтелектуальні, вольові й емоційні навантаження, обумовлені професійною діяльністю в умовах змін. Вона виступає умінням ефективно працювати в напруженому ритмі, розв'язувати одночасно декілька завдань у обмежених часових проміжках, оперативно та розумно організувати процес їх виконання.

Інструкція для учасників дослідження:

Різноманітні негативні чинники нашого життя створюють нервові стани та часто призводять до стресу. Нижче пропонується тест, який дозволить Вам дати самооцінку стійкості до стресу. Результат буде об'єктивнішим, якщо Ваші відповіді будуть якомога щирішими.

Текст опитувальника:

Запитання	Відповіді		
	Рі дко	Ін оді	Ча сто
1. Я думаю, що мене недооцінюють у колективі	1	2	3
2. Я намагаюся працювати, навіть якщо буваю не цілком здоровим	1	2	3
3. Я постійно переживаю за якість своєї роботи	1	2	3
4. Я буваю налаштованим агресивно	1	2	3
5. Я не терплю критики на свою адресу	1	2	3
6. Я буваю роздратованим	1	2	3
7. Я стараюся стати лідером там, де це можливо	1	2	3
8. Мене вважають людиною наполегливою і напористою	1	2	3
9. Я страждаю на безсоння	1	2	3
10. Своїм недругам я можу дати відсіч	1	2	3
11. Я емоційно і хворобливо переживаю неприємності	1	2	3
12. У мене бракує часу для відпочинку	1	2	3
13. У мене виникають конфліктні ситуації	1	2	3

14. Мені бракує влади, щоб реалізувати себе	1	2	3
15. Мені бракує часу, щоб зайнятися улюбленою справою	1	2	3
16. Я все роблю швидко	1	2	3
17. Я відчуваю страх, що втрачу роботу	1	2	3
18. Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи та вчинки	1	2	3

Обробка та інтерпретація результатів:

Далі підрахуйте суму балів, яку Ви набрали, і визначте, який рівень Вашої стійкості до стресу.

43-54 – низький рівень

31-42 – середній рівень

18-30 – високий рівень

Методика визначення рівня саморегуляції

(В. І. Моросанова, Є. М. Коноз) [14]

Інструкція. Пропонуємо Вам ряд висловлювань про особливості поведінки. Послідовно прочитавши кожне з тверджень, оберіть одну з чотирьох можливих відповідей: «Правильно», «Можливо, правильно», «Можливо, неправильно», «Неправильно» і поставте позначку у відповідній графі на листку відповідей. Не пропускайте жодного висловлювання. Пам'ятайте, що не може бути хороших або поганих відповідей, оскільки це не випробування Ваших здібностей, а виявлення індивідуальних особливостей Вашої поведінки.

№ з/п	Твердження	Правильно	Скоріше правильно	Скоріше неправильно	Неправильно
1	Свої плани на майбутнє люблю розробляти в деталях				
2	Люблю усякі пригоди, можу йти на				

	ризик				
3	Намагаюся завжди приходити вчасно, але тим не менш часто запізнююся				
4	Дотримуюся девізу: «Вислухай пораду, але зроби по-своєму»				
5	Часто покладаюся на свої здібності орієнтуватися по ходу справи і не прагну попередньо уявити послідовність своїх дій				
6	Оточуючі відзначають, що я недостатньо критичний до себе і своїх дій, але я не завжди сам це помічаю				
7	Перед важливими заходами у мене зазвичай з'являється почуття, що не вистачило 1–2 днів для підготовки				
8	Щоб почуватися впевнено, необхідно знати, що чекає на тебе завтра				
9	Мені важко себе примусити щось переробляти, навіть якщо якість зробленого мене не влаштовує				
10	Не завжди помічаю свої помилки, частіше це роблять оточуючі				
11	Перехід на нову систему роботи не спричинює мені особливих незручностей				
12	Мені важко відмовитися від прийнятого рішення навіть під впливом близьких для мене осіб				
13	Я не відношу себе до людей, життєвим принципом яких є: «Сім разів відмір, один раз відріж»				
14	Не виношу, коли мене опікують і коли за мене щось вирішують				
15	Не люблю багато міркувати про своє майбутнє				
16	У новому одязі відчуваю себе незручно				
17	Завжди попередньо планую свої витрати, не люблю робити незапланованих покупок				
18	Уникаю ризику, погано справляюся з неочікуваними ситуаціями				
19	Моє ставлення до майбутнього часто змінюється: то будую райдужні плани, то майбутнє здається мені похмурим				
20	Завжди намагаюся продумати засоби досягнення цілей перед тим, як почну діяти				
21	Прагну зберігати незалежність навіть від близьких для мене людей				
22	Мої плани на майбутнє зазвичай реалістичні, і я не люблю їх змінювати				
23	У перші дні відпустки через зміну образу життя завжди з'являється почуття дискомфорту				

24	За великого обсягу роботи неминуче страждає якість результатів				
25	Люблю зміни у своєму житті, зміну оточення і образу життя				
26	Не завжди вчасно помічаю змін обставин і через це потерпаю від невдач				
27	Буває, що наполягаю на своєму, навіть коли не впевнений у своїй правоті				
28	Люблю дотримуватися наміченого на день плану				
29	Перед тим як вияснити стосунки, намагаюсь уявляти собі різні способи подолання конфлікту				
30	У випадку невдачі завжди обмірковую, що ж було зроблено неправильно				
31	Не люблю втаємничувати когось у свої плани, рідко слухаюсь чужих порад				
32	Вважаю розумним принцип: спочатку потрібно ув'язатися до бою, а потім шукати засоби до перемоги				
33	Люблю мріяти про майбутнє, але це скоріше фантазії ніж реальність				
34	Намагаюся завжди враховувати думку товаришів про себе і свою роботу				
35	Якщо я зайнятий чимось важливим для себе, то можу працювати за будь-яких обставин				
36	В очікуванні важливих подій прагну заздалегідь уявити послідовність своїх дій за того чи іншого розвитку ситуації				
37	Перш ніж взятися до справи, мені необхідно зібрати детальну інформацію про умови її виконання і супутні обставини				
38	Рідко відступаю від розпочатої справи				
39	У випадку втоми і поганого самопочуття часто недбало ставлюсь до своїх обов'язків				
40	Якщо я вважаю, що правий, то мене мало хвилює думка оточуючих про мої дії				
41	Про мене говорять, що я „розпорошуюсь”, не вмію відокремити головне від другорядного				
42	Не вмію і не люблю попередньо планувати свій бюджет				
43	Якщо в роботі не вдалося досягти бажаної якості, прагну переробити, навіть якщо оточуючим це не важливо				
44	Після розв'язання конфліктної ситуації часто подумки повертаюся до неї, перепроверяю вжиті дії і результати				
45	Невимушено почуваю себе у незнайомій				

	компанії, нові люди мені зазвичай цікаві				
46	Зазвичай різко реагую на заперечення, намагаюся думати і робити по-своєму				

Шкала «Планування» показує індивідуальні особливості цілепокладання й утримання цілей. рівень сформованості у людини усвідомленого планування діяльності.

Шкала «Моделювання» дає змогу бачити індивідуальну розвиненість уявлень про систему зовнішніх і внутрішніх значущих умов у визначенні мети і програми дій, не завжди помічають зміни ситуації, що веде до невдач.

Шкала «Програмування» діагностує індивідуальну розвиненість усвідомленого програмуванню людиною власних дій.

Шкала «Оцінювання результатів» характеризує індивідуальну розвиненість і адекватність оцінки досліджуваним себе і результатів своєї діяльності і поведінки.

Шкала «Гнучкість» визначає рівень сформованості регуляторної гнучкості, тобто здатності перебудовувати систему саморегуляції у зв'язку зі зміною зовнішніх і внутрішніх умов.

Шкала «Самостійність» характеризує розвиненість регуляторної автономності, самостійність розроблення планів і програм дій.

Загальний рівень саморегуляції показує загальний рівень сформованості індивідуальної систем усвідомленої саморегуляції довільної активності особистості. Для досліджуваних з високими показниками властиві усвідомленість процесу саморегуляції, самостійність, гнучкість, адекватність реагування на зміну умов, усвідомлене висування і досягнення цілей. При високій мотивації досягнення вони здатні формувати такий стиль саморегуляції, який допомагає компенсувати вплив особистісних особливостей, що перешкоджають досягненню мети. Чим вище загальний рівень усвідомленої саморегуляції, тим легше людина оволодіває новими видами активності, впевненіше почувається у незнайомих ситуаціях і тим стабільніше її успіхи в звичних видах діяльності. У досліджуваних з

низькими показниками за даною шкалою потреба в усвідомленому плануванні і програмуванні своєї поведінки несформована, вони більш залежні від ситуації і думки оточуючих, мають знижені можливості компенсації несприятливих для досягнення мети особистісних особливостей тощо.

Ключ до методики

Шкала планування (Пл). Так: 1, 8, 17, 22, 28, 31, 36. Ні: 15, 42;

Шкала моделювання (М). Так: 11, 37. Ні: 3, 7, 19, 23, 26, 33, 41.

Шкала програмування (Пр). Так: 12, 20, 25, 29, 38, 43. Ні: 5, 9, 32.

Шкала оцінки результатів (ОР). Так: 30, 44. Ні: 6, 10, 13, 16, 24, 34, 39.

Шкала гнучкості (Г). Так: 2, 11, 25, 35, 36, 45. Ні: 16, 18, 23.

Шкала самостійності (С). Так: 4, 12, 14, 21, 27, 31, 40, 46. Ні: 34.

Опитувальник А. Реана «Мотивація успіху та страх невдачі»

(Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – 2-е изд., доп. – М. : Психотерапия, 2009. – 544 с.)

Загальна характеристика методики:

Методика складається із 20 запитань, на кожне з яких необхідно дати позитивну або негативну відповідь.

Провідною функцією мотиву досягнення є спонукання працівника до досягнення успіху в діяльності, а мотиву уникнення невдач – у спонуканні особи до запобігання неуспіху, поразки.

У результаті дослідження російського ученого А. Реана встановлено, що мотивація досягнення успіху має позитивний характер. При такій мотивації дії працівника спрямовуються на те, щоб досягти конструктивних, вагомих й позитивних результатів. В основі активності особистості лежить надія на успіх та потреба в досягненні успіху. Для таких працівників характерна впевненість у власних силах, цілеспрямованість, активність.

У той же час, мотивація страху невдачі належать до негативної сфери.

При цьому типі мотивації працівник намагається, перш за все, уникнути покарання, осуду колег та керівництва. Навіть на початку діяльності для працівника характерним є певне побоювання за результати. У таких працівників нерідко проявляється підвищена тривожність, невпевненість у власних можливостях. Водночас, вони досить відповідально ставляться до виконання діяльності й намагаються усе робити правильно й раціонально.

Інструкція для учасників дослідження:

На наведені нижче запитання необхідно відповісти "так" (+) чи "ні" (-). Відповідати на питання слід достатньо швидко, довго не замислюючись.

Текст опитувальника:

1. Включаючись у роботу, сподіваюся на успіх.	
2. У діяльності активний.	
3. Схильний до прояву ініціативи.	
4. При виконанні відповідальних завдань прагну по можливості знайти причини відмови від них.	
5. Часто вибираю крайнощі: або занижені легкі завдання, або нереально важкі.	
6. При зустрічі з перешкодами, як правило, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.	
7. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.	
8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.	
9. При виконанні достатньо важких завдань в умовах обмеженого часу результативність моєї діяльності погіршується.	
10. Я схильний проявляти наполегливість у досягненні мети.	
11. Я схильний планувати своє майбутнє на достатньо віддалену перспективу.	
12. Якщо ризикую, то з розумом, а не відчайдушно.	

13. Я не дуже наполегливий у досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.	
14. Вважаю за краще ставити перед собою середні за складністю або злегка завищені, проте досяжні цілі.	
15. У разі невдачі при виконанні завдання його привабливість для мене знижується.	
16. При чергуванні успіхів і невдач я більше схильний до переоцінки своїх невдач.	
17. Вважаю за краще планувати своє майбутнє лише на найближчий час.	
18. При роботі в умовах обмеженого часу результативність діяльності у мене поліпшується, навіть якщо завдання достатньо важке.	
19. У разі невдачі я, як правило, не відмовляюся від поставленої мети.	
20. Якщо я сам вибрав для себе завдання, то у разі невдачі його привабливість тільки зростає.	

Обробка та інтерпретація результатів:

1 бал отримують відповіді "так" на питання 1-3, 6, 8, 10-12, 14, 16, 18-20; відповіді "ні" на питання 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Підраховується загальна кількість балів.

Якщо Ви набрали від 1 до 7 балів, то діагностується мотивація на невдачу (страх невдачі). Якщо Ви набираєте від 14 до 20 балів, то діагностується мотивація на успіх (надія на успіх). Якщо кількість набраних балів у межах від 8 до 13, то слід вважати, що мотиваційний полюс не виражений. При цьому 8-9 балів ближче до страху невдачі, а 12-13 балів ближче до мотивації успіху.

Методика «Виявлення домінуючої емоції особистості»

(Психологія та педагогіка – Навчально-методичний посібник. для самостійного вивчення дисципліни / За редакцією Музичко Л. В. – К. : КНЕУ, 2007. – 320 с.)

Хід виконання

Інструкція: «Приготуйте листок відповідей з нумерацією від 1 до 36. Дайте відповіді на питання, фіксуючи лише число балів за такими можливими варіантами:

5 балів – так,

4 бали – швидше так, чим ні,

3 бали – швидше ні, чим так,

1 бал – ні»

Текст опитувальника:

1. Чи часто під впливом обставин ви говорите таке, про що потім жалкуєте?
2. Чи часто оточення дає вам зрозуміти, що ви нестримані та невірно себе поводите?
3. Чи притаманно вам вільно виражати свої почуття та емоції, навіть якщо це шкодить вашим стосункам з іншими людьми?
4. Чи правда, що ваше повсякденне життя сповнене цікавих подій?
5. Чи характерно для вас постійно захоплюватися чимось новим, цікавим, переживати почуття захоплення?
6. Чи вірно, що вам подобається діяльність різноманітна, з частими змінами, навіть, якщо вона в чомусь небезпечна?
7. Вам притаманно перебувати у гарному піднесеному настрої, аніж в похмурому та байдужному?
8. Чи правда, що ви часто даєте позитивні оцінки людям, яких мало знаєте?
9. Якщо обставини склались проти якого-небудь почину, чи часто ви вважаєте, що все одно варто ризикнути?
10. Чи вірно, що вас вважають людиною, яка легко захоплюється?
11. Ви любите відвідувати місця, в яких ніколи не були раніше?
12. Чи вірно, що все нове дуже часто захоплює вас?
13. Чи правда, що навіть тоді, коли ваші справи йдуть чудово і немає приводу для турбот, у вас все ж буває пригнічений настрій?
14. Чи часто ви відчуваєте, що втрачаєте надію домогтися чогось в житті?

15. Чи вірно, що навіть серед людей, ви відчуваєте себе самотнім?
16. Чи часто у вас буває почуття неприязні, відрази до всього оточуючого?
17. Чи бувають у вас такі періоди, коли цілі дні, тижні ви не можете ні за що взятися, так як не в змозі включитися у роботу?
18. Чи вірно, що часом вам здається, що ви ні на що не здатні?
19. Чи характерні для вас часті прояви гніву?
20. Чи часто вам говорять, що ви запальні?
21. Чи вірно, що ви легко втрачаєте терпіння з людьми?
22. Чи часто буває, що ви відчуваєте почуття презирства до деяких оточуючих вас людей?
23. Чи вірно, що ви проти того, щоб подавати милостиню?
24. Чи вірно, що коли люди поводяться нерозсудливо чи проявляють якісь свої слабкості, ви не можете відноситися до цього спокійно, і натомість, відчуваєте до них презирство?
25. Чи часто ви відчуваєте почуття раптового страху чи неспокою?
26. Чи часто буває щось таке, що лякає вас?
27. Чи часто ви відчуваєте, що вас щось тривожить?
28. Чи часто вам доводиться маскувати свою сором'язливість?
29. Чи правда, що вам складно розповідати щось великій групі людей чи виступати на зборах, семінарах?
30. Чи вірно, що коли вас критикують прилюдно, то це пригнічує вас?
31. Чи вірно, що без всякого приводу ви мучитеся, ніби зробили щось погане чи зле?
32. Чи вважаєте ви, що деякі ваші вчинки не можуть бути виправдані?
33. Чи виникає у вас передчуття, що на вас очікує якесь покарання, навіть якщо ви нічого поганого не зробили?
34. Чи притаманні вам докори сумління, коли ви знали про те, що хтось потребував допомоги, однак ви не захотіли чи не змогли допомогти?
35. Чи часто ви відчуваєте співчуття, коли бачите нещастя?
36. Чи правда, що вас дуже хвилює вигляд тварини, що страждає?

Ключ

№ з/п	Назва емоції	Номери питань
1.	Емоційна збудливість	1, 2, 3
2.	Інтерес (збудження)	4, 5, 6
3.	Радість	7, 8, 9
4.	Подив (здивування)	10, 11, 12
5.	Горе, страждання	13, 14, 15
6.	Відраза	16, 17, 18
7.	Гнів	19, 20, 21
8.	Зневага	22, 23, 24
9.	Страх	25, 26, 27
10.	Сором	28, 29, 30
11.	Провина	31, 32, 33
12.	Співчуття (співпереживання)	34, 35, 36

Інтерпретація результатів:

Проаналізуйте отримані результати, скориставшись описом досліджуваних емоцій:

- 1) **Емоційна збудливість** – це скоріш не емоція, а підґрунтя емоцій. Це загальна властивість, що характеризує силу, швидкість, інтенсивність емоційних реакцій. Це природні пускові механізми емоцій.
- 2) **Інтерес** (збудження) – це позитивний або негативний емоційний стан, що супроводжує когнітивну діяльність людини. На свідомому рівні детермінантами інтересу є новизна та зміна оточуючого середовища. Ця емоція сприяє інтелектуальній, естетичній та іншим творчим видам діяльності.

Радість – це позитивна емоція, що пов'язана з задоволенням чи можливістю задовольнити актуальну потребу. Супроводжується короточасним, задоволенням від оточення та всього світу. Має розслаблюючий вплив, що захищає людину від руйнівного впливу напруження.

Подив (здивування) – це емоційна реакція на раптові обставини, яка є досить швидкоплинною та проявляється специфічним виразом обличчя. В

момент здивування відсутні думки, розумові процеси призупиняються. Ця емоція виконує функцію переводу нервової системи із стану, в якому вона знаходиться, до її пристосування до змін в оточенні.

Страждання (горе) – негативні емоції, що відображають стан, який виникає як реакція на втрату чи неможливість задовольнити актуальні життєві потреби. Джерелом страждання можуть бути біль, холод, голод, шум, розчарування, невдача тощо. Страждання може виникати при згадуванні або передбаченні умов, за яких воно виникало або мало виникнути.

Відраза – це негативна емоційна реакція, що викликається об'єктами (людьми, предметами, обставинами), при зіткненні з якими виникають суперечності ідеологічного, морального, естетичного, фізичного характеру. Це реакція на щось, що сприймається як погане, бридке, неприйнятне.

Гнів – негативна емоція, яка часто проявляється як афект. Причинами гніву є відчуття фізичної чи психологічної перешкоди на шляху до чогось. Переживання гніву характеризується високим рівнем напруженості, імпульсивності. Почуття впевненості в собі під час гніву значно вище, ніж під час будь-якої іншої негативної емоції.

Зневага – емоція пов'язана з почуттям переваги над кимсь або чимось, супроводжується впевненістю у своїй правоті, своїх думках та приниженні об'єкта зневаги.

Страх – негативна емоція, яка виникає при одержанні інформації про можливу реальну чи уявну загрозу життєвому благополуччю людини. Під час страху людина відчуває невпевненість, незахищеність, загрозу, напруженість. Інтенсивний страх є небезпечною емоцією, однак, він може бути попереджувальним сигналом щодо зміни поведінки людини.

Сором – негативна емоція, що виникає при усвідомленні невідповідності особистих думок, учинків, зовнішності, атрибутів очікуванням оточення або власним уявленням про них. Ця емоція найчастіше призводить до використання психологічних захистів – заперечення, придушення, проекції.

Провина – емоція, що виникає як результат усвідомлення розбіжностей поведінки, вчинків, думок однієї людини очікуванням, вимогам, принципам іншої людини, суспільним ідеалам тощо. У виникненні емоції провини найсуттєвішу роль відіграє мислення.

Співчуття (співпереживання) – збагнення емоційного стану іншої людини та переживання тих же емоцій, які переживає ця людина на основі ототожнення з нею.

Опитувальник Г. Айзенка «Самооцінка психічних станів»

Інструкція: Оцініть кожне із наведених суджень про власний емоційний стан за шкалою: 3 – повністю згоден; 2 – частково згоден; 1 – сумніваюсь, 0 – не згоден.

Текст опитувальника

I.1. Я не відчуваю у собі впевненості.

2. Часто через дрібниці червонію.

3. Мій сон неспокійний.

4. Легко впадаю в розпач.

5. Хвилююсь про уявні неприємності.

6. Мене лякають труднощі.

7. Люблю копатися у своїх недоліках.

8. Мене легко переконати.

9. Я мнителен.

10. Важко переносити час очікування.

II.11. Нерідко мне здається безвихідним становище, з якого можна знайти вихід.

12. Неприємності мене сильно розстроюють, я падаю духом.

13. У великих неприємностях я схильний без достатніх підстав звинувачувати себе.

14. Нищать та невдачі мене нічому не вчать.

15. Я часто відмовляюсь від боротьби, вважаючи її даремною.

- 16. Я нерідко відчуваюся беззахисним.
- 17. Іноді у мене бувають стани відчаю.
- 18. Почуваюся розгубленим перед труднощами.
- 19. У важкі хвилини життя іноді поводжу себе по-дитячому, хочу зобити мене пожаліли.

20. Вважаю недоліки свого характеру такими, що не можна виправити.

III. 21. Залишаю за собою останнє слово.

- 22. Нерідко у розмові перебиваю співрозмовника.
- 23. Мене легко розсердити.
- 24. Люблю робити зауваження іншим.
- 25. Хочу бути авторитетом для довколишніх людей.
- 26. Не вдовольняючись малим, хочу більшого.
- 27. Коли розгніваюсь, погано відчуваюся.
- 28. Віддаю перевагу керівництву, ніж підлеглості.
- 29. Маю різку, дещо грубувату жестикуляцію.
- 30. Я мстивий.

IV. 31. Мені важко змінювати звички.

- 32. Нелегко переключати увагу.
- 33. Дуже насторожено ставлюся до всього нового.
- 34. Мене важко переконати.
- 35. Нерідко у мене не виходять з голови думки, від яких варто було б звільнитися.

- 36. Довго «приходжу до себе», «холону» після суперечки, сварки.
- 37. Мене розстроюють навіть незначні порушення плану.
- 38. Нерідко я виявляю впертість.
- 39. Неохоче йду на ризик.
- 40. Рідко переживаю відхилення від прийнятого режиму дня.

Опрацювання результатів

- 1. Підрахуйте суму балів за кожною з чотирьох груп питань:

I (№ 1—10) — тривога; **II** (№ 11—12) — фрустрація;
III (№ 21—30) — агресивність; **IV** (№ 31—40) — ригідність.

2. Визначте рівні прояву власних психічних станів за кількістю **балів**: 0-7 — низький рівень, 8-14 — середній рівень, 15-20 — високий рівень прояву. Найбільша сума балів відображає домінуючий психічний стан.

3 Визначте та проаналізуйте домінуючий психічний стан на основі наведеної нижче інтерпретації.

Тривога — це психічний стан, який викликається можливими та ймовірними неприємностями, раптовими змінами у звичній ситуації та діяльності, затримкою здійснення чогось приємного, бажаного; виражається у специфічних переживаннях (хвилюванні, порушенні спокою, похмурому передчутті, тузі). Загалом причини виникнення тривожного стану можуть бути різними. Вони іноді зумовлюються емоційною нестійкістю людини: одні тривожаться з будь-яких причин, інші — лише стосовно певних об'єктів, ситуацій, які сприймаються як джерело загрози. Кожна сфера Життєдіяльності людини, а також кожна ситуація потребує оптимального, виправданого рівня тривоги. Наприклад, високий рівень тривоги у навчанні знижує працездатність студентів, призводить до втомлюваності, невпевненості у собі, постійного очікування Неприємностей; низький рівень тривоги у навчанні може свідчити про надмірну самовпевненість студентів та байдужість до оточуючого середовища, що зумовлює пасивність у навчально-пізнавальній діяльності.

Фрустрація — це негативний психічний стан, що характеризується переживаннями з приводу розладу планів, задумів, краху надій, марних очікувань, переживаннями «провалу справи», невдачі. Фрустрація призводить до дезорганізації свідомості, діяльності і спілкування внаслідок довготривалого блокування цілеспрямованої поведінки людини об'єктивно незадоволеними або суб'єктивно умовними труднощами. Фрустрація може проявлятися у реакціях озлобленості, пригніченості, повної

байдужості до оточення. Фрустрації, які виникають у процесі навчання, негативно впливають на навчальну успішність: блокують досягнення цілей навчання, змінюють позитивне ставлення до обраного фаху та позитивну думку про себе, знижують самооцінку та рівень домагань. Низький рівень прояву свідчить про стійкість до невдач та труднощів, високий — про занижену самооцінку, страх перед труднощами та невдачами.

Агресивний психічний стан викликається реакцією на дію фрустраторів (перешкод, негативних ситуацій) і проявляється у вигляді гніву, нестриманості, роздратованості, погрози, прояву негативізму, підозри, образи, а також проявами негативних почуттів у формі галасливих вигуків, лайки тощо. Низький рівень прояву агресивного стану свідчить про стриманість, доброзичливість, позитивне ставлення до оточуючого світу; високий — про негативний психічний стан, що характеризується спалахами гніву, дратівливістю, схильністю до негативних афектів.

Ригідний психічний стан характеризується впертістю, нездатністю переключатися з однієї діяльності на іншу, інертністю перебігу психічних процесів, труднощами у разі зміни способів переробки інформації та приймання рішення. Низький показник свідчить про відсутність ригідного стану, високий — про його вираженість, що характеризується інертністю, низькою адаптивністю до змінюваних умов життєдіяльності, труднощами перебудови системи мотивів та установок.

4. Зробіть висновок, надаючи відповіді на такі запитання. Який психічний стан виявився домінуючим у вашій поточній життєдіяльності? Які його ознаки? Які причини його викликали? Встановіть, чи вони є постійними чи ситуативними? Як можна, у разі необхідності, подолати або запобігти виникненню негативних емоційних станів? Які методи та прийоми ви застосовуєте для корекції емоційного стану?

Методика дослідження професійних переживань керівниками (А.С. Москальова)

Інструкція:

Оцініть свої переживання за допомогою шкали оцінювання – переживання: 1 – ніколи; 2 – слабко; 3 – середньо; 4 – сильно; 5 – дуже сильно.

№ з/п	Твердження	Бали				
		1	2	3	4	5
1	Буває, що на роботі я відчуваю психологічний дискомфорт					
2	Без видимих на то причин при виконанні професійних обов'язків я відчуваю дратівливість.					
3	Буваю невдоволений своїм персоналом					
4	Мене не задовольняє рівень оплати праці.					
5	Час від часу програються варіанти подальшого професійного життя, не пов'язані з теперішнім місцем роботи					
6	Під час виконання своїх професійних обов'язків підвищується емоційна напруга, з'являється поганий настрій					
7	Часто на роботі виникають серйозні проблеми й конфлікти					
8	Все частіше прогнозуються варіанти зміни виду професійної діяльності або місця роботи					

Опрацювання результатів:

Відповіді на запитання 1, 2 констатують поверхову кризу;

Відповіді на запитання 3, 4, 5 – поглиблену кризу;

Відповіді на запитання 6, 7, 8 – глибинну кризу.

Методика діагностики оцінки самоконтролю в спілкуванні

(М. Снайдер) [5]

Інструкція для учасників опитування:

Уважно прочитайте десять речень, які описують реакції на деякі ситуації. Кожне з них ви повинні оцінити як правильне чи неправильне залежно від своєї реакції. Якщо речення здається вам правильним чи переважно правильним, поставте поруч з його порядковим номером букву «П», якщо неправильним чи переважно неправильним – букву «Н».

1. Мистецтво наслідувати інших здається мені складним.
2. Я, мабуть, міг би клеїти дурня, щоб привернути до себе увагу чи потішити оточуючих.
3. Я міг би стати непоганим актором.
4. Іншим людям іноді здається, що я відчуваю щось глибше, ніж це є насправді.
5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги.
6. У різних ситуаціях, спілкуючись з різними людьми, я поведжу себе по-різному.
7. Я можу наполягати лише на тому, в чому глибоко переконаний.
8. Щоб мати успіх у справах і стосунках з людьми, я намагаюсь бути таким, яким мене воліють бачити.
9. Я можу бути доброзичливим із людьми, яких я не терплю.
10. Я не завжди такий, яким здаюсь.

Обробка результатів:

Люди з високим комунікативним контролем, за М. Снайдером, постійно за собою слідкують, добре знають, де і як себе поводити, керують виявленням своїх емоцій. Проте одночасно з цим у них утруднена спонтанність самовиявлення, вони не люблять не прогнозованих ситуацій. Їхня позиція “Я такий, яким є саме тепер”.

Люди з низьким комунікативним контролем більше безпосередні і відкриті, вони мають стійкіше “Я”, мало схильні до змін у різноманітних ситуаціях.

Підрахунок балів: По одному балу нараховується за відповідь на питання 1, 5 і 7 і за відповідь “П” на всі інші. Підрахуйте суму балів. Якщо

Ви відверто відповідали на запитання, то про Вас можна сказати таке:

0 – 3 бали – ви людина з низьким комунікативним контролем. Ваша поведінка стійка і Ви не вважаєте потрібним змінюватися залежно від ситуацій. Ви здатні до щирого самовираження у спілкуванні. Деякі вважають Вас “незручним” у спілкуванні саме через Вашу прямолінійність.

4 – 6 балів – у вас середній комунікативний контроль. Ви щирі, але не стримані у своїх емоційних проявах, проте зважаєте у своїй поведінці на думку оточуючих вас людей.

7 – 10 балів – у вас високий комунікативний контроль. Ви легко входите у будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміни ситуації, добре відчуваєте і навіть можете передбачити враження, яке справляєте на оточуючих.

Опитувальник «Оцінка емпатії»

(І. М. Юсупов) [1]

Інструкція: «Для виявлення рівня емпатійних тенденцій необхідно використати такі варіанти відповідей: «не знаю» (0), «ні, ніколи» (1), «інколи» (2), «часто» (3), «майже завжди» (4), «так, завжди» (5)».

1. Мені більше подобаються книги про мандрівки, ніж книги з серії «Життя видатних людей».
2. Дорослих людей дратує турбота батьків.
3. Мені подобається роздумувати про причини успіхів і невдач інших людей.
4. Серед всіх музичних передач надаю перевагу сучасним ритмам.
5. Надмірну роздратованість і несправедливі докори хворого треба терпіти, навіть якщо вони продовжуються роками.
6. Хворій людині можна допомогти навіть словом.
7. Стороннім людям не варто втручатися у конфлікт між двома особами.
8. Старі люди, як правило, образливі без приводу.
9. Коли у дитинстві слухав сумну мелодію, на мої очі самі по собі навертались сльози.
10. Роздратований стан моїх батьків впливає на мій настрій.
11. Я байдужий до критики на мою адресу.
12. Мені більше подобається розглядати портрети, ніж картини з пейзажами.

13. Я завжди пробачав своїх батьків, навіть якщо вони були неправі.
14. Якщо кінь погано тягне, його необхідно бити.
15. Коли я читаю про драматичні події у житті людей, то відчуваю, начебто це відбувається зі мною.
16. Батьки ставляться до своїх дітей справедливо.
17. Коли я бачу, як сперечаються підлітки або дорослі, я втручаюсь.
18. Я не звертаю увагу на поганий настрій своїх батьків.
19. Я довго спостерігаю за поведінкою тварин, відкладаючи інші справи.
20. Фільми та книги можуть викликати сльози тільки у несерйозних людей.
21. Мені подобається спостерігати за виразом обличчя та поведінкою незнайомих людей.
22. У дитинстві я приводив додому бездомних кішок та собак.
23. Всі люди необґрунтовано озлоблені.
24. Дивлячись на незнайому людину мені хочеться вгадати, як складеться його життя.
25. У дитинстві молодші за віком ходили за мною по п'ятах.
26. Коли бачу покалічену тварину, я намагаюсь їй чимось допомогти.
27. Людині стане легше, якщо уважно вислухати її скарги.
28. Побачивши вуличну пригоду, намагаюся не потрапляти в число свідків.
29. Молодшим подобається, коли я пропоную їм свою ідею, справу або розваги.
30. Люди перебільшують здатність тварин відчувати настрій свого хазяїна.
31. Із скрутної конфліктної ситуації людина повинна виходити самостійно.
32. Якщо дитина плаче, на те є свої причини.
33. Молодь повинна завжди задовольняти будь-які прохання та примхи літніх людей.
34. Мені хотілося б з'ясувати, чому деякі мої однокласники були замислені.
35. Безпритульних домашніх тварин слід відловлювати та знищувати.
36. Якщо мої друзі починають обговорювати зі мною свої особисті проблеми, я намагаюся перевести розмову на іншу тему.

Опрацювання та інтерпретація результатів.

Перед підрахунком результатів перевірте *ступінь відвертості*, з якою

ви відповідали. Якщо ви відповіли «ніколи» на твердження під номерами 3, 9, 11, 13, 28, 36 і «так, завжди» на пункти 11, 13, 17, 26, то ви не були відверті перед собою, а в деяких випадках намагалися виглядати в кращому світлі. Результатам тестування можна довіряти, якщо за перерахованими твердженнями ви дали не більше 3 невідвертих відповідей. Коли їх більше, ніж 4, вже слід сумніватися в їх достовірності, а при 5 можете вважати роботу марною. Тепер підсумуйте набрані вами бали.

82–90 балів. Це дуже високий рівень емпатійності. У вас болісно розвинуто співпереживання. У спілкуванні, як барометр, тонко реагуєте на настрій співрозмовника, який ще не встиг сказати ані слова. Вам складно від того, що оточуючі використовують вас як громовідвод, скидаючи на вас свій емоційний стан. Погано почуваєтесь у присутності «поганих» людей. Дорослі і діти із задоволенням довіряють вам свої таємниці та йдуть за порадою. Нерідко відчуваєте комплекс провини, боячись завдавати людям клопоту, не тільки словом, але навіть поглядом боїтесь їх зачепити. В той же час ви дуже вразливі. Можете страждати при вигляді покаліченої тварини. Не знаходите собі місця від випадкового холодного привітання вашого шефа. Часто ваша вразливість довго не дає заснути. Перебуваючи в пригніченому стані потребуєте емоційної підтримки зі сторони. За таким ставленням до життя ви близькі до невротичних зривів. Потурбуйтеся про власне здоров'я.

63–81 бал. Висока емпатійність. Ви чутливі до потреб та проблем оточуючих, великодушні, схильні багато їм прощати. З непідробною цікавістю ставитесь до людей. Вам подобається «читати» їх обличчя та «заглядати» в їхнє майбутнє. Ви емоційно чутливі, товариські, швидко встановлюєте контакти та знаходите спільну мову. Певно, і діти тягнуться до вас. Оточуючі цінують вас за душевність. Ви намагаєтесь не допускати конфлікти та знаходити компромісні рішення. Добре переносите критику на свою адресу. При оцінці подій більше довіряєте власним почуттям та інтуїції, ніж аналітичним висновкам. Надаєте перевагу роботі з людьми, ніж роботі наодинці. Постійно прагнете соціального схвалення власних вчинків. При всіх перелічених якостях ви не завжди акуратні в точній та кропіткій роботі. Вас не складно вивести з рівноваги.

37–62 бали. Нормальний рівень емпатійності, який притаманний переважній більшості людей. Оточуючі не можуть назвати вас «товстошкірим», але в той же час ви не є особливо чутливою особою. У міжособистісних стосунках схильні судити про інших за їхніми вчинками, ніж довіряти своїм власним враженням. Вам також властиві емоційні прояви, але переважно ви їх контролюєте. У спілкуванні уважні, намагаєтесь зрозуміти більше, ніж сказано словами, але при перебільшеному прояві почуттів співрозмовника втрачаєте терпіння. Намагаєтесь делікатно не висловлювати свою точку зору, не будучи впевнені в тому, що вона буде прийнята. Читаючи художні твори та переглядаючи фільми частіше слідкуєте за подіями, ніж за переживаннями героїв. Вам важко прогнозувати розвиток стосунків між людьми, тому інколи їх вчинки стають для вас несподіваними. Вам не властиве розкутість почуттів та це заважає вашому повному

сприйняттю людей.

12–36 балів. Низький рівень емпатійності. Ви відчуваєте утруднення у встановленні контактів з людьми, невпевнено почуваєте себе в шумній компанії. Емоційні прояви у вчинках оточуючих здаються вам незрозумілими та позбавлені сенсу. Віддаєте перевагу самотнім заняттям конкретною справою, а не роботі з людьми. Ви прихильник точних формулювань та раціональних рішень. Найімовірніше, у вас небагато друзів, а тих, хто є, цінуєте більше за ділові якості та ясний розум, ніж за чутливість та чуйність. Люди платять вам тим самим. Буває, коли відчуваєте своє відчуження: оточуючі не дуже уважно до вас ставляться. Але це можна виправити, якщо ви розкриєте свій панцир та почнете пильно вглядатися в поведінку близьких та приймати їх потреби як свої.

11 балів та менше. Дуже низький рівень. Емпатійні тенденції особистості не розвинуті. Вам складно першим розпочати розмову, тримаєтеся відсторонено серед співробітників. Особливо складні контакти з дітьми та особами, набагато старшими за вас. У міжособистісних стосунках нерідко опиняєтеся в скрутному становищі. Багато в чому не знаходите розуміння з оточуючими. Любите гострі відчуття, надаєте перевагу спортивним змаганням, а не мистецтву. В діяльності занадто зосереджені на собі. Ви можете бути дуже продуктивні в індивідуальній роботі, у взаємодії ж з іншими не завжди виглядаєте найкраще. З іронією ставитеся до сентиментальних проявів. Болісно переносите критику на свою адресу, хоча можете на неї бурхливо не реагувати. Вам необхідна гімнастика почуттів.

БЛОК 3. РОЗВИВАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ

Зразки розвивальних вправ для використання в тренінгу

Вправа «Принципи управління часом». Слухачам пропонується проаналізувати принципи управління часом та особливості їх застосування для попередження негативних наслідків професійного стресу.

Принцип пріоритетів.

Усі справи, які людина планує зробити протягом доби, потрібно розділяти на 4 категорії залежно від їх важливості та терміновості. Це дозволяє виділяти групи щоденних завдань – одні, які потрібно обов'язково виконувати самостійно, а інші – делегувати підлеглим.

Принцип Парето.

Цей принцип сформулював італійський економіст і соціолог Вільфредо Парето у 1897 році. Він доводить, що 20 % наших щоденних завдань становлять для нас 80 % суб'єктивної значимості і, навпаки, 80 % нашого часу ми витрачаємо на виконання завдань, які мають лише 20 % суб'єктивної значимості. Тому, виходячи з цього принципу потрібно при плануванні акцентувати увагу на виконання першої, важливої, групи завдань, щоб марно не витрачати час.

Принцип делегування повноважень.

Процедура делегування передбачає передачу повноважень і відповідальності за виконання завдань із більш високого рівня менеджменту на більш низький, при збереженні функції контролю за вищим рівнем менеджменту. Таким чином, вивільняється ще одна частина часу для більш ефективного використання.

Принцип корзини.

Вона полягає у періодичній і систематичній ревізії власних планів із метою видалення непотрібних і малозначущих.

Вправа «Як змінити хід думок».

Учасники розбиваються на пари і їм пропонується згадати неприємну професійну ситуацію, яка мала місце в їх життєвому. Використати одну із технік «зупинки думок» і обговорити їх ефективність.

Техніки «зупинки думок»

1. Усвідомлення походження даної думки;
2. Вольова зупинка із застосування візуальних образів;
3. Зміна фокусу уваги на нейтральний об'єкт.

Вправа «4 фрази».

Керівникам пропонується завершити 4 фрази: «Я повинен...», «Я не можу...», «Мені потрібно...», «Я боюся, що...», замінивши після цього початок фраз відповідно на «Я віддаю перевагу...», «Я не хочу...», «Я хочу...», «Я хотів би...».

Вправа «Промовець» спрямована на закріплення установки на розвиток особистісної саморегуляції. Учасники розбиваються на пари і їм пропонується переконати співрозмовника у необхідності розвитку особистісної саморегуляції для керівника освітньої організації.

Доцільними у контексті усвідомлення власних професійних якостей є *вправи «Чарівний магазин»*, коли керівники визначають 5–9 якостей, які вони хотіли б «придбати» і просять поділитися якостями тих, в кого вони розвинуті, або *вправа «Обмін»*, коли управлінці пишуть на окремих аркушах 10 якостей, які допомагають у стресових ситуаціях управлінській діяльності, і обмінюються ними один з одним, поки не знайдуть ті, які їм подобаються. Після цього проводиться групове обговорення щодо того, чому саме ці якості були обрані, яке значення вони мають для попередження та подолання стресів у професійної діяльності? Чи вдалим був обмін і чому?

Вправа «Вибіркове сприймання». Слухачам пропонується скласти перелік ситуацій, які зараз турбують, та визначити їх позитивні сторони.

Складання *індивідуальної програми управління професійним стресом і синдромом «емоційного вигорання»* передбачає використання керівниками освітніх організацій (самостійно або за допомогою організаційних психологів) системи спеціальних прийомів і засобів для подолання та профілактики синдрому «професійного вигорання» [1; 3; 10; 12].

1. Оволодіння *стратегією вибіркового сприймання*, усвідомлення позитивних аспектів ситуації та зниження (не відкидання!) значущості неприємних аспектів.

2. Прагнення *зробити своє життя святом*, концентруючись на всьому гарному, що є у житті працівника, розвитку звички дякувати долі (радіти тому приємному, що має працівник, чого він досяг), зміни звичного способу дій.

3. Використання *гумору* як буфера між стресовою ситуацією та працівником.

4. Застосування *різних технік медитації й автогенного тренування*, а також *фізичних вправ*, які слід вибирати та використовувати з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Альтшуллер А. А. Стрессоустойчивый менеджер / А. А. Альтшуллер. – Ростов н/Дону: Феникс, 2004. – 160 с.
2. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
3. Гринберг Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг ; пер. с англ. Л. Гительмаха, М. Потаповой. – СПб. : Питер, 2002. – 495 с. – (Серия «Мастера психологии»).
4. Гремлинг С. Практикум по управлению стрессом / С. Гремлинг, С. Ауербач. – С.Пб. : Питер, 2002. – 240 с.
5. Джоуэлл Л. Индустриально-организационная психология: учеб. для вузов / Л. Джоуэлл ; пер. с англ. – С.Пб : Питер, 2001. – С. 429–442.
6. Ложкин Г. Психологическое «выгорание» лидера / Г. Ложкин, А. Выдай // Персонал. – 1999. – № 6. – С. 36–43.
7. Ильин Е. П. Эмоции и чувства / Е. П. Ильин. – СПб : Питер, 2001. – 752 с.
8. Карамушка Л. М. Тренінг «Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях» // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / Л. М. Карамушка ; За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2007. – Т. 1. – Ч. 19. – С.3–7.
9. Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее определения / А. В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 5. – С. 45–56.

10. Митина Л. М. Психология конкурентоспособной личности / Л. М. Митина. – М. : МПСИ, 2002. – 400 с
11. Моросанова В. И. Стилевая саморегуляция поведения человека / В. И. Моросанова, Е. М. Коноз // Вопросы психологии. – 2000. – № 2. – С. 118–127.
12. Орел В. Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / В. Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 1999. – С. 76–97.
13. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 90–101.
14. Паньковець В. Л. Проблема професійного стресу менеджерів освітніх організацій / В. Л. Паньковець // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України ; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2003. – Т. 1. – Ч. 9. – С. 126–129.
15. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2003. – С. 190–208.
16. Самоукина Н. В. Игры в школе и дома : Психотехнические упражнения и коррекционные программы / Н. В. Самоукина. – М. : Новая школа, 1993. – 144 с.
17. Самоукина Н. В. Психология оптимизма / Н. В. Самоукина. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2001. – 240 с.
18. Семенова Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога : учеб. пособ. / Е. М. Семенова. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 224 с.
19. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів та слухачів ін-тів післядипломної освіти / За наук. ред.

С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.

20. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : ІНК ОС, 2005. – 366 с.

21. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Институт психотерапии, 2005. – 490 с.

22. Форманюк Т. В. Синдром «емоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т. В. Форманюк // Вопросы психологи. – 1994. – № 6. – С. 57–64.

23. Maslach C. Prevention of burnout: New perspectives / C. Maslach, J. Goldberg // Applied and Preventive Psychology. – 1998. – V. 7. – P. 63–74.

Навчально-методичне видання

Бондарчук Олена Іванівна, доктор психол. наук, професор
Карамушка Людмила Миколаївна, доктор психол. наук, професор
Москальова Алла Степанівна, канд. психол. наук, доцент
Нежинська Олена Олександрівна, канд. психол. наук, доцент
Пінчук Наталія Іванівна, канд. психол. наук, доцент

Психологічні умови попередження професійного стресу та професійного
вигорання керівників освітніх організацій

Спецкурс

для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної
педагогічної освіти

Комп'ютерна верстка *Я.Й. Васильченко*

Підписано до друку Формат 60x84/16

Папір офсетний № 1. Гарнітура Таймс

Тираж Друк офсетний. Зам №

Університет менеджменту освіти НАПН України
04053, м. Київ, вул. Артема, 52-А.