**Міністерство освіти і науки України**

**Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя**

**Факультет психології та соціальної роботи**

**Кафедра педагогіки, початкової освіти**

**та освітнього менеджменту**

Освітня програма «Менеджмент в освіті»

Спеціальність 073 Менеджмент

**Кваліфікаційна робота**

на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

**ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ СТРЕСОПАНОВУЮЧОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

**ВОЙТУСИКА ПАВЛА АНАТОЛІЙОВИЧА**

**Науковий керівник:**

Щотка О.П., кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри психології

**Рецензенти:**

Андрєєва Я.Ф., канд.психол.наук, доцентка кафедри психології Чернівецького державного університету ім. Ю Федьковича

Горянська А.М., канд.психол.наук, доцентка кафедри психології Ніжинського державного університету ім.Миколи Гоголя

Допущено до захисту: Протокол №7 від 15.12.2021 р.

Завідувачка кафедри педагогіки, початкової освіти та освітнього менеджменту: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Турчин Т.М., д. пед. н., професор кафедри

**НІЖИН-2021**

**АНОТАЦІЯ**

Кваліфікаційна робота має на меті теоретичне та емпіричне встановлення гендерних відмінностей у використанні копінг-стратегій персоналом освітніх організацій, а також виявлення умов ефективного менеджменту стресу з врахуванням гендеру. Об’єктом дослідження виступала стресопановуюча поведінка. Предметом дослідження були гендерні особливості стресопановуючої поведінки персоналу освітніх організацій. В результаті емпіричного дослідження були виявлені гендерні відмінності у стратегіях опанування стресом персоналу освітніх організацій. Встановлено, що чоловічий персонал схильний шукати вирішення проблеми, а жіночий більше схильний шукати соціальну підтримку. Значущих відмінностей щодо рівня концентрації на емоціях у стресі не виявлено. В роботі проаналізовано можливості менеджменту стресу у освітніх організаціях та встановлені особливості управління стресом з врахуванням гендеру.

Робота складається зі вступу, 2-х розділів, висновків до розділів, загального висновку, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи - 92 сторінки.

**Ключові слова:** професійний стрес, стресопановуюча поведінка, гендер, менеджмент стресу.

**ABSTRACT**

This study aims to theoretically and empirically identify gender differences in the use of coping strategies by staff of educational organizations and to determine the conditions for effective stress management. The object of the study was coping behavior. The subject of the study was the gender features of the use of coping strategies of staff of educational organizations. Empirical research has revealed gender differences in stress management strategies for educational staff. It has been found that male staff tend to seek solutions to the problem, and female staff are more likely to seek social support. No significant differences in the level of concentration on emotions in stress were found. The paper analyzes the possibilities of stress management in educational organizations and establishes the features of stress management taking into account gender.

The work consists of an introduction, 2 chapters, conclusions to the chapters, general conclusion, references, appendices. The total volume of work is 92 pages.

Key words: occupational stress, stressful behavior, gender, stress management.

ЗМІСТ

[**ВСТУП** 5](#_Toc89110517)

[**РОЗДІЛ I. СТРЕСОПАНОВУЮЧА ПОВЕДІНКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЯК ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕНННЯ** 10](#_Toc89110518)

[1.1. Поняття професійного стресу у психології 10](#_Toc89110519)

[1.2 Стресопановуюча поведінка працівника та умови її ефективності 20](#_Toc89110520)

[1.3. Гендерні особливості стрес-реагування персоналу освітніх організацій 26](#_Toc89110521)

[**Висновки до першого розділу** 34](#_Toc89110522)

[**РОЗДІЛ II. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИСТЕЙ ОПАНУВАННЯ СТРЕСОМ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ** 37](#_Toc89110523)

[2.1. Стратегія та методи дослідження 37](#_Toc89110524)

[2.2. Аналіз та інтерпретація результатів 42](#_Toc89110525)

[2.3. Психологічні умови ефективного гендерного менеджменту стресу 49](#_Toc89110526)

[**Висновок до другого розділу** 57](#_Toc89110527)

[**ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ** 61](#_Toc89110528)

[**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ** 66](#_Toc89110529)

[**ДОДАТКИ** 71](#_Toc89110530)

# **ВСТУП**

Проблема стресу, вигоряння та здатності особистості долати їх, залишається фундаментальною науковою проблемою, на вирішення якої в останні роки були зосереджені зусилля вчених різних спеціальностей та напрямків. Її актуальність обумовлена, насамперед, зростанням драматичних подій та явищ у нашому житті через наростаючі впливи екстремальних чинників безпекового, екологічного, техногенного, соціального характеру, що викликають зміни у психічному статусі, розвиток несприятливих психічних станів та розладів психогенної природи. Ці впливи та психічні реакції на них впливають на особистість та міжособистісні відносини, відбиваються на працездатності, професійній ефективності та безпеці праці, стані здоров'я та професійному довголітті, впливають на якість життя та стан суспільства в цілому. Тому, дана тема є **актуальною**, адже керівник організації має володіти ефективними технологіями управління стресами, засобами запобігання професійного вигорання та забезпечення психологічного благополуччя персоналу.

У сучасній психології стрес, вигорання та опановуюча поведінка – це області міждисциплінарних досліджень, які потребують системних, комплексних моделей аналізу. Хоча стрес та один з його наслідків – психологічне вигоряння активно вивчається, механізми стресу та можливості його усунення, подолання залишаються недостатньо вивченими. Зокрема, феномен психологічного вигорання почав систематично вивчатися лише нещодавно, з 1990-х років. При цьому відкритими залишаються питання про умови вигоряння, його оборотності – незворотності, фактори запобігання вигоранню, збереження психічного здоров'я та ефективності професійної діяльності. Психологія опановуючої поведінки - це взагалі нова галузь психологічної науки, яка шукає відповіді на питання, як людина долає стрес і вигоряння, від чого залежить її здатність справлятися з травматичними подіями, зберігати свою працездатність та потенціал самореалізації.

В межах досліджень стресоподолання нещодавно оформився напрям вивчення психології стресу на робочому місці. В межах даного напряму напрацьовані декілька десятків моделей робочого стресу, найбільш відомою з яких є Мічиганська модель [26].

Що стосується гендеру в контексті організаційної психології, то в сучасних зарубіжних дослідженнях цей феномен представлений в таких аспектах: гендер як чинник стресу стосовно рівня забезпеченості персоналу (O'neil & Davis, 2011), гендер та задоволеність роботою (Aydin Uysal & Sarier, 2012; Steenbergen et al., 2011), баланс робота-сім’я та наслідки порушення цього балансу (Ferguson Carlson, Hunter & Witten, 2012), гендер та продуктивність праці й виробничі характеристики (Hasanzadeh Shirbeigi & Olazadeh, 2012; Olorunsola, 2012) [5]. Питанням подолання виробничого стесу у освітн, його наслідків, зокрема професійного вигорання, достаню увагу приділяють вітчизняні вчені (Карамушка Л.М., Зайчикова Т.О.). Аналіз сучасних емпіричних досліджень гендерних відмінностей щодо стресопанування показує неузгодженість результатів. З них можна дійти висновку, що відмінності в реагуванні на стрес залежать від того як обидва гендера сприймають різні стрес-стимули на робочому місці [2].

Все вище сказане засвідчує нерозробленість проблеми та обумовило наш інтерес до теоретичного та емпіричного дослідження явища стресопанування та особливостей його прояву у персоналу освітніх організацій різного гендеру.

**Об’єктом дослідження** є стресопановуюча поведінка.

**Предметом дослідження** є гендерні особливості стресопановуючої поведінки персоналу освітніх організацій.

**Мета дослідження** полягала у теоретичному та емпіричному встановленні гендерних відмінностей реагування на стрес та стресоподолання персоналу освітніх організацій.

**Гіпотезою нашого наукового дослідження є** передбачення про те, що стратегії опанування стресом мають гендерну специфіку, яка полягає в тім, що:

* чоловіки схильні занижувати емоційну значущість стресової ситуації, а жінки більше концентруються на емоційному переживанні проблеми;
* жінки більше, ніж чоловіки схильні шукати соціальну підтримку, а чоловіки більше схильні шукати вирішення проблеми.

Для перевірки гіпотези та досягнення мети дослідження були поставлені такі **завдання**:

1. Здійснити теоретичний аналіз підходів щодо вивчення професійного стресу у психології;
2. Проаналізувати чинники стресу на робочому місці для персоналу різного гендеру;
3. Експериментально дослідити гендерні відмінності у реагуванні на стрес та опануванні ним;
4. Визначити психологічні умови ефективного гендерного менеджменту стресу в організаціях освіти;
5. Розробити рекомендації щодо управління сресом з врахуванням гендеру.

**Методи дослідження.** Мета, гіпотеза та завдання дослідження зумовили вибір різноманітних методів дослідження: теоретичного методу (системний підхід до аналізу психічних явищ); комплексу емпіричних методів; методів математичної статистики; інтерпретаційного (аналіз, синтез, систематизація отриманих даних).

**Емпіричні методи дослідження**:

* Анкета «Стреси в діяльності освітян»;
* Статево-рольвий опитувальник Сандри Бем;
* Методика «оцінка професійного стресу» (опитувальник Вайсмана);
* Тест Лозниці В. С. «Самооцінка стійкості до стресу»;
* Методика «Копінг-поведінка в стресових ситуаціях CISS» (С. Норман, Д.Ф.Ендлер, Д.А.Джеймс, М.І.Паркер, адаптований варіант Т.А.Крюкової)
* Методика вивчення об’єктивності інших людей Є. Немова
* Опитувальник для вивчення прямого/опосередкованого вираження почуттів І.Куніциної.

Статистичний аналіз достовірності відмінностей здійснювався методами Манна-Уїтні та Уїлококсона з використанням SPSS-11.

**Методологічна основа дослідження:** розуміння стресоопанування як стійкого патерну (Lazarus, 2006), що набуває проблемно-орієнтованої та емоційно-орієнтованої форм; концепція емоційного регулювання (пусковим механізмом активних дій завжди служить емоційне збудження, спричинене стресором (Losoya et al., 1998); теорія гендерної схеми Сандри Бем.

**База дослідження та вибірка:** дослідницька робота виконувалась на базі Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя впродовж 2020-2021 років. Досліджувані – це працівники освіти з різних регіонів України, які здобувають другу освіту або підвищують свою кваліфікацію. Загальний обсяг вибірки склав 167 осіб. Жінок – 147, а чоловіків – 20. Такій розподіл за статтю певною мірою відображає гендерну асиметрію генеральної сукупності – персонал освітніх організацій закладів дошкільної, початкової та середньої освіти.

**Наукова новизна і практичне значення** полягає у встановленні статистично значущих відмінностей у реагуванні на стрес та опануванні стресом працівників освітніх організацій, визначенні умов ефективного управління стресом у персоналу освітньої організації. розвитку самоефективності особистості організаційними психологами.

**Робота пройшла апробацію** на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Психологічні виклики сучасних організацій» (03 червня 2021 року), IV Всеукраїнському науково-практичному семінарі «Виміри особистісних трансформацій» (6 жовтня 2021 року), VІ-й вузівській науково-практичній конференції «Підготовка керівника закладу освіти: реалії сьогодення та перспективи». За результатами дослідження підготовлено 2 публікації:

Войтусик П. А. Теоретичні основи дослідження гендерних відмінностей у стресоподоланні працівників освітніх організацій //Вісник студентського наукового товариства [електронне видання]: збірник наукових праць  студентів,  магістрантів  і  аспірантів  /  за  заг.  ред.  О. В. Мельничука.  Ніжин:  НДУ ім. М. Гоголя, 2021. Вип. 24. - С. 245 -248

Войтусик П.А. Гендерні  особливості  стрес-реагування  персоналу  освітніх організацій. 24 Виміри особистісних   трансформацій: матеріали IV Всеукраїнського науково-практичного семінару (м. Ніжин, 6 жовтня 2021 року) / Т. М. Титаренко (голов. ред.) та ін. Київ: ІСПП НАПН України, 2021. - С.24-26

**Структура дослідження.** Робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків до розділів, загального висновку, списку використаних джерел, що містить 56 найменувань, додатків. Загальний обсяг 92 сторінки.

# **РОЗДІЛ I. СТРЕСОПАНОВУЮЧА ПОВЕДІНКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЯК ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕНННЯ**

## **Поняття професійного стресу у психології**

Проблема виникнення стресу, його перебігу та наслідків для особистості привертає увагу фахівців різних галузей науки: лікарів, соціологів, психологів та ін. В останні роки зросла кількість публікацій з прикладних аспектів вивчення стресу в організаціях. Водночас, досі не досягнуто концептуального та термінологічного консенсусу. Наслідком є розширення понятійного апарату, коли під терміном «стрес» розуміється широке коло явищ [2-4]. Дала проаналізуємо існуючі визначення стресу та покажемо взаємозв'язок психічних та фізіологічних процесів в організмі людини, що відображають перебіг стресу.

**Біологічний стрес.** У 30-50-ті роки XX століття Г. Сельє розробив фізіологічну теорію стресу, де постулюється, що стрес є неспецифічна відповідь організму на будь-який подразник [53]. Стрес, що впливає позитивно на активність організму, отримав назву еустресу. Надсильні впливи та жорсткі вимоги ситуації мають наслідком дистрес, який погіршує стан та поведінку людини. В цій концепції біологічний стрес постає як природний захисний механізм, стереотипна реакція організму людини на будь-який тип впливів. Фізіологічні стрес відстежується за змінами: почастішання серцевих скорочень, підвищення кров'яного тиску, посилення кровообігу, активація симпатоадреналової системи, пригнічення імунної системи, поглиблення, почастішання дихання, напруга м'язів, зрушення в обміні речовин, гальмування роботи шлунково-кишкового тракту та ін.

У біологічній адаптації, тобто у пристосуванні до стресу, можна виділити три стадії:

1) стадія тривоги – екстреної мобілізації захисних функцій організму;

2) стадія опору – стійкої підтримки досягнутого рівня адаптованості;

3) стадія виснаження – спаду сил, виникнення дезадаптації.

В даний час під стресом розуміється стан, викликаний надмірно сильною дією на організм, яке прийнято називати стресором. Стрес може викликатися стресовими ситуаціями, до яких відносяться всі сильні фізичні та нервово-психічні навантаження, у тому числі надзвичайно важка робота, охолодження та перегрів, нестача кисню у повітрі, що вдихається, гіпоглікемія, захворювання, операції, рани, шумовий вплив, раптовий переляк, занепокоєння, біль та гнів.

Стрес – це складний функціональний стан організму, що характеризується зрушеннями в діяльності нейрофізіологічних систем усіх рівнів: від психічних процесів до гормоносекреції. Встановлено, що багато пошкоджуючих ефектів надсильного впливу обумовлені не самим стресором, а реакцією людини на нього [22].

Стан стресу, що виникає в експериментальних умовах у деяких людей, виявляється у дезорганізації інтелектуальних процесів та поведінки. Дослідження природи стресових станів показало, що стресовий стан може наступити в результаті різних негативних впливів: при несприятливих соціальних умовах і відносинах (становище в суспільстві та робочому колективі), при емоційному чи психічному впливі, що травмує (втрата близької людини, образа, приниження, сварка), при больовому впливі чи загрозі його (оперативне втручання, больове покарання), у ситуації підвищеної моральної чи матеріальної відповідальності (аварії на виробництві, керування транспортом тощо). До особливого виду стресу відноситься стан, що виникає в незвичних для людини умовах, наприклад, в умовах навантаження, в невагомості, сенсорної ізоляції. Величезна кількість причин, що викликають стрес, обумовлюється різноманіттям конкретних форм його прояву.

**Психологічний стрес.** Психологічний стрес входить у психологію під назвою емоційний стрес, завдяки Р. Лазарусу [22]. В його концепції емоційний стрес пов'язаний з пізнавальної діяльністю людини, яка визначає для себе ступінь загрози та зіставляє труднощі з власними можливостями їх подолання. Термін «емоційний стрес» зазнав у науковій літературі ряд трансформацій. Спочатку під емоційним стресом розумілася ситуація, що породжує сильні емоції. Психологи зосередились на несприятливих для організму проявах стресу та позначали цим терміном адаптаційні емоційні реакції, якими супроводжувалися шкідливі для організму фізіологічні та психофізіологічні зміни. Відповідно, під емоційним стресом розумілися афективні переживання, що супроводжують стрес і ведуть до несприятливих змін в організмі людини. Далі накопичилися відомості про існування фізіологічних та психічних реакцій, що подібні при негативних та позитивних емоційних переживаннях і під «емоційним стресом» стали розуміти широке коло реакцій, що супроводжуються вираженими неспецифічними змінами біохімічних, електрофізіологічних та інших корелятів стресу [43].

Психологічний стрес належить до тих психологічних явищ, які називають психічними станами та під якими розуміють цілісну своєрідність всіх процесів, що відбуваються в психіці людини в даний момент або за певний відрізок часу [44]. Однак, низка вчених вважає недоцільним зводити психологічний стрес лише до емоційної реакції, оскільки емоція є лише одна з характеристик психічної діяльності. Ця діляьність носить завжди цілісний характер і включає мотиваційні, пізнавальні, вольові та психомоторні компоненти. Звідси випливає, що терміни «емоційний стрес» та «психологічний стрес» не зовсім коректно ототожнювати.

Психологічний стрес – це системна психологічна реакція на ситуацію [35]. Психологічний стрес значно більше, ніж біологічний, залежить від індивідуальних психологічних особливостей людини. Індивідуальна виразність стресу, зокрема його несприятливих проявів, великою мірою залежить від усвідомлення людиною своєї відповідальності за себе, за оточуючих, за те, що відбувається в екстремальних умовах, від психологічної установки на ту чи іншу свою роль. На думку Л. А. Китаєва-Смик, можна виділити три типи ставлення людини до себе при стресі. Перший тип – ставлення людини до себе як до «жертви» екстремальної ситуації, воно посилює дистрес. Другий тип поєднує ставлення до себе як «жертви» з ставленням до себе як «цінності». Третій тип поєднує два перших типи відносин до себе зі зіставленням до проявів стресу в себе та в інших людей, які також піддаються екстремальним впливам [43].

Інтерес до проблеми адаптації людини до критичних факторів середовища збільшився у зв'язку із зростанням кількості так званих хвороб стресу [8]. Наразі майже всі соматичні хвороби, починаючи від звичайної застуди і закінчуючи раком , вважаються до певної міри «психосоматичними». При експериментальних дослідженнях хворих у клініках було встановлено, що люди, які постійно перебувають у нервовій напрузі, важче переносять вірусні інфекції. З іншого боку, якщо захворювання спричинене суто фізичними факторами, воно, своєю чергою, є джерелом емоційного стресу. Поза сумнівом, емоційні чинники можуть впливати на протікання хвороби, її тяжкість і результат. Таким чином, психологічний стрес – це особливий психічний стан, що характеризується неспецифічними системними змінами активності психіки людини, що виражають її організацію та мобілізацію у зв'язку з підвищеними вимогами нової ситуації.

Стрес на робочому місці. Стрес на рабочому місці – це стрес в професійній діяльності, який стосується сприйняття персоналом робочого місця як джерела загроз [26]. Отже, професійний стрес як багатовимірний феномен виражається у фізіологічних та психологічних реакціях на складну трудову ситуацію. Стресори – це події чи контексти, які викликають стресову реакцію, підвищення рівня адреналіну, фізичну та когнітивну відповідь. Однак, робочі стресори – це не обов’язково негативні події. Кожного дня персонал має справу з множиною стресорів, накопичення яких може бути проблемою. До переліку основних стресових проблем відносяться гроші, робота, житло. Однак, усі три проблеми пов’язані з роботою: як багато заробляє людина визначає комфортність житла, якщо порушена психологічна безпека на роботі, то це зазвичай вносить напруження у сімейне життя.

Дослідження стану професійного стресу засвідчують, що у плані особливостей механізмів регуляції – це специфічний різновид, який, природно, відбиває фізіологічні та психологічні особливості його розвитку.

В психології оформились десятки моделей професійного чи робочого стресу [26; 35]. Сутність цих моделей представлена на рисунку 1.1.

**Рис.1.1.** *Психологічні моделі професійного стресу*

Розуміння стресорів на робочому місці дозволяє розуміти походження робочого напруження та запобігати йому. Перерахуємо основні з них:

* Рольова невизначеність;
* Інформаційна перенавантаженість;
* Емоційність роботи;
* Рольовий дисбаланс в системі «робота-сім’я»;
* Скорочення або відсторонення від роботи;
* Конфлікти;
* Недостатній контроль.

**Основна категорія стресорів на робочому місці – це роль.** Рольова неоднозначність стосується невизначеності щодо того, якими є обов'язки працівника при виконанні певних робіт або посадових обов’язків. Чим вища неоднозначність, тим більший ризик емоційного виснаження працівника, більша ймовірність його звільнення, погіршення відносин та зниження продуктивності роботи [33; 34]. Рольовий конфлікт – це невідповідність між елементами ролей. Рольові конфлікти виникають із суперечностей між трьома групами чинників: а) організаційними (рольовими приписами, або соціально заданими рольовими позиціями); б) міжособистісними (стилем взаємодії, взаємними рольовими очікуваннями); в) особистісними (мотивами, цінностями, побоюваннями, Я-концепцією працівника). Основними видами рольох конфліктів є: внутрішньорольовий конфлікт – конфлікт між різними компонентами або різновидами однієї і тієї ж ролі; інтеррольовий – конфлікт між несумісними (дивергентними) ролями, які грає один індивід; інтраперсональний –конфлікт між різними моделями однієї і тієї ж ролі; інтерперсональний — зовнішній конфлікт між несумісними (дивергентними) ролями різних людей.

Рольове навантаження – це наявність достатнього часу та ресурсів для завершення роботи. Коли організація проводить скорочення, то збережені співробітники будуть довантажені завданнями, які раніше виконували звільненені працівники. Це часто призводить до рольового перенавантаження. Рольова невизначеність, рольовий конфлікт і перенавантаженість ролі знижують продуктивність та погіршують задоволеність роботою. Однак, дослідження показують, що рольова неоднозначність є найсильнішим предиктором низької продуктивності [26]. Дослідження нових співробітників також показує, що рольова неоднозначність є ключовим аспектом регулювання поведінки, і що, коли рольова неоднозначність висока, то нові співробітники конкурують, щоб вписатися до нової організації [1].

**Інформаційне перенавантаження.** Персонал організацій кожноденно має справу з великою кількістю інформаційних повідомлень, які отримуються різними шляхами: електронні листи різного плану від реклам до документів, голосові повідомлення, ділові бесіди тощо. Їх кількість є надлишоковою і може складати основу інформаційної перенавантаженості. Вона виникає коли вимоги до обробки інформації в часі або здійснення взаємодії перевищують часові ресурси людини або розрахунок часу.

**Емоційність роботи.** Деякі види робіт викликають стрес через високу емоціогенність праці та водночас необхідність приховувати емоції в процесі обслуговування клієнтів, екстремальні умови роботи (шахтар), соціальний тиск (журналіст), або усе разом (співробітник поліції). Першою за стресомісткістю є робота вчителя середньої школи [11].

**Конфлікт «робота-сім’я».**  Якщо конфлікт виникає, то негативно впливає на роботу та сім'ю (Netemeyer, Болес, & McMurrian, 1996). Вимоги до людини роботи та сім’ї можуть бути несумісними, так що робота стикається з сімейним життям та сімейними потребами і втручається у трудове життя. Цей стресор постійно збільшується у поширеності, тому що робота стала більш вимоглива та технологія дозволила співробітникам працювати з дому. Крім того, все більше сімей мають подвійний заробіток на сім'ю, оскільки обидва дорослі працюють. Це ускладнює побутові проблеми, догляд за дитиною, забезпечення догляду за хворими чи літніми батьками. В таких умовах посилюється стрес на робочому місці, оскільки потрібно перекласти сімейні обов’язки. Дослідження показують, що люди, які мають напругу в одній області їхнього життя, як правило, мають більший стрес і в інших частинах свого життя, що може створити ситуацію, ескалації стресорів [11]. Наявність конфлікту призводить до нижчої задоволеності роботою та життям.

**Скорочення.** Втрата роботи може бути особливо стресовою подією, оскільки впливає на інші життєві стресори. Це також призвести до інших стресових подій, таких як фінансові проблеми. Дослідження показують, що скорочення та невпевненість (турбота про скорочення) пов'язане з більшим стресом, вживанням алкоголю та нижчою продуктивністю та творчістю (Probst et al., 2007; Sikora et al., 2008). Наприклад, вивчення понад 1200 фінських робітників знайшли що минулі скорочення чи очікування майбутнього скорочення було пов'язано з великою психологічною напругою (Калімо, Таріс та Шауфелі, 2003). В іншому дослідженні творчості та скорочення, дослідники виявивили, що творчість і творчі аспекти сприймання робочого середовища значно знизилися під час скорочення (Amabile & Conti, 1999). Ті, хто зазнає звільнення, але має самопояснення, підтверджене іншими засобами, є менш сприйнятливі до негативних результатів (Wisenfeld ETAl., 2001).

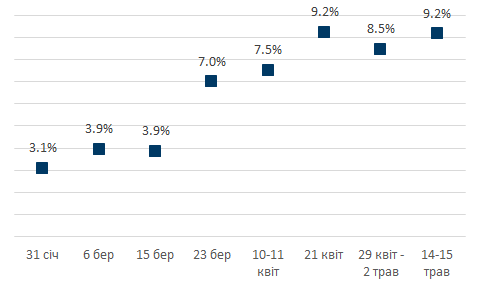
За результатами дослідження Київського міжнародного інституту соціології (КМІС) протягом 2020 року дві третини опитаних (67%) пережили якусь стресову ситуацію. Це суттєво більше, ніж у період 2017-2019 рр., коли переживали стрес 50-53% респондентів. Порівняно з усіма  попередніми роками вимірювань (2013-2019 рр.), у 2020 році спостерігається відносно найвища частка тих, хто пережив важку хворобу або смерть близьких. Це пов’язано з викликами Covid-19. Разом з тим, значно зросла частка тих, хто втратив роботу (13%).  Найбільша частка тих, хто втратив роботу і залишився безробітним (15-19%) серед респондентів віком до 50 років більша частка. жінки дещо частіше переживали стресові ситуації: серед чоловіків стресову ситуацію пережили 62% опитаних, а серед жінок – 71%.

Встановлено, що респонденти з середнім та високим рівнем фінансового становища мають загалом менший рівень стресів Люди з низьким і дуже низьким фінансовим забезпеченням значно частіше, ніж люди з середнім і високим фінансовим забезпеченням, переживали втрату близьких, роботи та відчували власну безпорадність. У цілому протягом 2020 року жінки дещо частіше переживали стресові ситуації: серед чоловіків стресову ситуацію пережили **62%** опитаних, а серед жінок – **71%**.

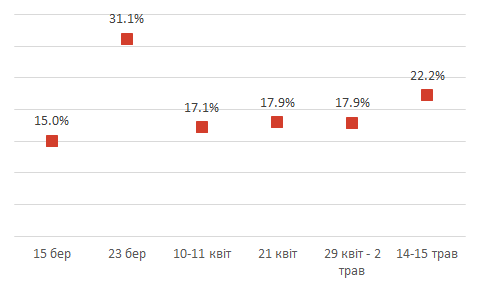
**Рис.1.1.** *Стресові ситуації, які переживали українці в 2020 році, %*

*(За даними КМІС:* <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=998&t=6&page=2>

Ще одне дослідження, проведене [«Gradus](https://gradus.app/uk/) research company» засвідчує збільшення частки тих, хто втратив роботу впродовж 2020 року, а також зростання стресового напруження та страху втратити роботу. Про страх втратити роботу заявила третина опитаних навесні 2020 року. Найбільше таких серед тих, хто має низький та середній достаток та проживає у великих містах.



**Рис 1.2.** *Частка тих, хто назвав себе тимчасово безробітним (За даними опитуваня* [*«Gradus*](https://gradus.app/uk/) *research company»: https://voxukraine.org/sotsialnij-stres-naslidki-i-uroki-karantinu/)*



**Рис 1.3.** *Частка тих, хто відчуває страх втратити роботу (За даними опитування* [*«Gradus*](https://gradus.app/uk/) *research company»: https://voxukraine.org/sotsialnij-stres-naslidki-i-uroki-karantinu/)*

**Зміни у житті.** Стрес може виникнути від позитивних та негативних змін життя. До негативних подій життя, пов’язаних з високим стресом відносять захворювання та смерть близьких людей (Шкала Холмса-Рахе). Водночас, одруження оцінюється як стресор удвічі меншої сили. Майже такої ж сили виникає стрес при втраті роботи. Більш високі оцінки стресу, означають, що люди більш схильні страждати від негативних наслідків стресу.

**Контроль.** Центральним поняттям щодо професійного стресу є поняття контролю (тобто оцінки та корекції) способів та результатів діяльності. У роботах R. А. Каrаsек, висунута гіпотеза, що переживання стресу виникає при взаємодії між двома факторами - відповідальністю та контролем («широта роботи» та «психологічні вимоги») [31]. Високу напруженість має така робота (професія), де індивід за великої відповідальності має недостатній контроль за способами та результатами виконання завдань. «Активні» професії висувають великі вимоги, але також дають більший ступінь контролю (лікарі, адвокати, керівники). Є професії з високим рівнем контролю, але низькими вимогами (або вимоги з відставленою реалізацією) — науковці, архітектори, ремонтники — вони вважаються найменш стресовими. Пасивні професії (сторожі, вахтери) дають мало можливостей контролю, але пред'являють і низькі психологічні вимоги до працівнику. Професія вчителя відноситься до найбільш стресових, оскільки рівень вимог високий, а рівень контролю результату низький в аспекті результатів.

## [**1.2 Стресопановуюча поведінка працівника та умови її ефективності**](#_Toc59049770)

Стресопановуюча поведінка може реалізовуватися як психологічний захист або як копінг. Які відмінності між поняттями «захисний механізм» та «копінг-стратегія», у чому полягає їх взаємозв'язок та відмінності»? Слід зазначити, що поняття «копінг-стратегія» та «захисний механізм» особистості розвивалися в межах різних психологічних традицій.

Копінги визначаються як довільні та свідомі дії. Compas B, Cramer P та ще низка інших зарубіжних вчених основними критеріями відмінностей копінгу від захисних механізмів називають усвідомленість/неусвідомленість; довільність/мимовільність процесів; спрямованість на спотворення/перегляд стану [5; 6]. Спотворення – це зміна настановлень, яка є наслідком несвідомого бажання їх знехтувати, а також прагнення уникнути негативних емоцій. На відміну від цього, перегляд стану – це зміна настановлень, що викликане усвідомленим бажанням відкинути їх. Воно підпорядковане меті максимально точно відобразити реальність. Коли людина використовує копінг-стратегії, вона відкидає чи перетворює певне уявлення, тільки якщо перевірка доступних доказів переконує її, що це уявлення є помилковим або недоказовим. За інших умов, людина намагається прийняти його, оскільки її дії керуються метою наближення до реальності. Копінг - це завжди визнання проблеми, не важливо, вирішуваної чи ні.

Дія захисних механізмів будується таким чином, щоб зменшити негативні емоції і для цього людина не «перевіряє» реальність, а змінює свій стан незалежно від неї. Таким чином, емоційно-орієнтовані копінги наближаються по суті своїй до захисних механізмів: заперечення, придушення, раціоналізація тощо. Оскільки, включають низку феноменів, пов'язаних з уникненням чи мінімізацією проблеми – зменшення негативних емоцій. З іншого боку, до них відносяться власне копінг-стратегії, спрямовані на усвідомлення проблеми та пов'язаних із нею емоцій.

Дж.Вейллант [32] виділяє три класи копінг-стратегій;

стратегії, пов'язані з отриманням допомоги та підтримки від інших людей – пошук соціальної підтримки;

усвідомлені когнітивні стратегії, які люди використовують у важких ситуаціях;

мимовільні психічні механізми, які змінюють наше сприйняття внутрішньої чи зовнішньої реальності із метою зменшити стрес. Окремий кластер – це високоадаптивні захисти, до яких відносяться антиципація, альтруїзм, гумор, сублімація та придушення. Названі адаптивні механізми є найбільш ефективними з точки зору задоволеності людини та передбачають можливість усвідомлення своїх почуттів, уявлень та їх наслідків.

Вчений стверджує, що в більшості випадків основний вплив на результат мають копінг-стратегії перших двох груп. Однак, копінг-стратегії третьої групи мають певні переваги: ​​вони не залежать від освіти та соціального статусу, дозволяють регулювати ситуації, які неможливо змінити, і можуть викликати зміни в реальному світі. Використання адаптивних механізмів передбачає покращення суб'єктивного здоров'я і не пов'язане з погіршенням об'єктивного.

Які способи опанування стресом можна назвати ефективними і чому? Розрізнення «продуктивного» і «непродуктивного» опанування стресом оформилося на базі емпіричних досліджень у межах транзакційної моделі стресу. Однак, усе не так однозначно.

Загалом проблемно-орієнтований підхід до опанування стресом корелює з більшою суб’єктивною оцінкою ефективності та об’єктивною ефективністю діяльності [22]. Емпіричні дані доводять, що проблемно-орієнтовані копінги є суб'єктивно ефективнішими, ніж пошук соціальної підтримки, а пошук підтримки, у свою чергу, розцінювався як ефективніший, ніж емоційно-орієнтовані копінги [29].

В дослідженнях С.Брауна з колегами [2] з’ясовано, що у ситуації невдачі різні копінги по-різному опосередковують вплив негативних емоцій на ефективність діяльності. Так, вони припускали, що фокусування на завданні (підтримка концентрації на окремих кроках щодо вирішення задачі) та самоконтроль (відволікання від негативних дій, які можуть погіршити ситуацію) сприятимуть ефективності роботи та зменшувати вплив негативних емоцій, а вивільнення емоцій (вираження негативних емоцій іншим) людям), навпаки, погіршуватиме якість роботи. Проте результати виявилися значно менш однозначними. За їхніми даними, фокусування на задачі покращує ефективність діяльності, але не знижує впливу негативних емоцій у ситуації стресу. Самоконтроль допомагає впоратися з негативними емоціями, але знижує ефективність праці і тому може бути виправданий лише у ситуації, що викликає сильні негативні емоції. Вивільнення посилює негативні емоції, погіршує діяльність. Інакше кажучи, ефективність копінгів залежить від того, наскільки сильні негативні емоції відчуває у цій ситуації людина (від оцінки ситуації).

Емоційні копінги виявляються ефективними у неконтрольованих ситуаціях [9]. Переоцінка ситуації позитивно корелювала з ефективністю копінгу як у контрольованих, так і в неконтрольованих ситуаціях. Уникнення оцінювалося як неефективне у всіх випадках. Уникнення у всіх дослідженнях сприймається як неефективний копінг, що призводить до погіршення ситуації, а згодом і порушення здоров'я.

За результатами дослідження Г.Боумана та М.Стерн [оцінка ситуації (як загрози, виклику можливостям або втрати) впливає на ефективність вибраних копінгів, тобто ефективність копінгів залежить від ситуації [2]. Зокрема, суттєву роль відграють такі параметри ситуації як контрольованість/неконтрольваність. Ефективність копінгів – це результат взаємодії між видом копінгу (наприклад, проблемно-орієнтований vs емоційно-орієнтований) та актуальною чи сприйманою контрольованістю ситуації. Загалом проблемно-орієнтовані копінги є ефективними у контрольованих ситуаціях, а емоційно-орієнтовані – у неконтрольованих. Окрім того, варто враховувати, що ефективність стратегії може змінюватися в процесі розвитку ситуації. Наприклад, така стратегія, як заперечення, яка зазвичай оцінюється як малопродуктивна, за певних умов може ставати корисною [22].

Ефективність копінгів також оцінюють за критеріями частоти їх застосування та різноманітності [4]. За даними досліджень, різноманітність репертуару копінгів може сприяти розв'язанню проблем та опануванню стресом.

З аналызу C.Нартової-Бочавер слідує, що найбільш розширену класифікацію копінгів було запропоновано Ч.Карвером з колегами та Е.Фрайденберг та Е.Льюїсом [48]. На її основі можна стверджувати, що найбільш адаптивні – це стратегії безпосередньо спрямовані на вирішення проблемної ситуації. Наступні за адаптивністю – це неактивні копінг-стратегії, пошук емоційної соціальної підтримки (пошук співчуття та розуміння з боку оточуючих); придушення конкуруючої діяльності (зниження активності щодо інших справ та проблем та зосередження на джерелі стресу); стримування (очікування більш сприятливих умов для вирішення ситуації замість імпульсивних дій); гумор (спроба впоратися із ситуацією за допомогою жартів та сміху з її приводу). Відносно неадаптивними стратегіями опанування стресом є такі, що в деяких випадках допомагають людині адаптуватися до стресової ситуації та впоратися з нею. До них відносяться способи подолання важких життєвих ситуацій: фокус на емоціях та їх вираженні (емоційне реагування в проблемній ситуації); заперечення (заперечення стресової події); ментальне усунення (психологічне відволікання (уникнення) джерела стресу через фантазування, мрії, сон); поведінкове усунення (відмова від активного вирішення ситуації. Окрема група – це такі способи опанування стресом як звернення до релігії та використання алкоголю та наркотиків.

Важливим моментом успішного опанування стресом є те, що його результатом є суб’єктивне благополуччя людини і задоволеність життям [24]. З цієї точки зору досліджувані найвище оцінили віру, пошук підтримки, раціональні дії, вираження почуттів, адаптацію та гумор, тоді як ворожість, нерішучість та відхід у фантазію розцінювалися як найменш ефективні «для справи». До суб'єктивного зниження стресу призводили віра, саморозвиток у результаті стресу, пошук підтримки, гумор. Навпаки, до посилення стресу приводили самозвинувачення, нерішучість та ворожість.

З точки зору досягнення психологічного благополуччя цікавими є результати дослідження впливу гумору як копінг-стратегії на емоції. Воно показало, що ті хто рідко сміється мають високий рівень стресу пов'язаний із переважанням негативного афекту. У людей, які часто сміються не відбувається посилення життєвого стресу, і він не призводить до наростання негативного афекту. Більше того, виявлено, що у чоловіків, що часто сміються, посилення стресу призводило до наростання позитивних емоцій [21]. Виявилося, що чим більше розвинений у людини гумор, тим менше вона схильна до емоційного вигоряння стресової ситуації. Взаємодія гумору та рівня щоденних стресів дозволяє передбачити кількість соматичних симптомів у досліджуваних та використовувати гумор для профілактики психосоматичних захворювань.

Якщо ми хочемо забезпечити психологічне благополуччя персоналу, то маємо розуміти основні предиктори психологічного благополуччя людини. Такими є два типи копінг-стратегій. Перша спрямована на проблему (approach) - активні спроби людини вирішити проблему. Друга - це уникання (avoidant), що спрямоване усунення, уникнення проблемної ситуації. Перша більшою мірою пов'язана з психологічним здоров'ям персоналу та його успішною адаптацією до стресорів, ніж друга. Важливо враховувати, що уникаючий копінг є також фактором ризику вживання психотропних речовин, алкоголізму та використання наркотиків.

Важливим чинником зниження дистресу та покращення психологічного благополуччя персоналу може бути збагачення різноманітності копінг-стратегій. Працівник з великою різноманітністю копінг-стратегій буде переживати той самий рівень стресу, що й працівник з низьким розмаїттям копінгів, але його психологічне благополуччя буде вищим [15]. Розвиваючи цю ідею, зазначимо, що в нагоді стане гнучкість копінг-стратегії. Так, більш ефективно справляються зі стресом люди, які застосовують різні копінг-стратегії залежно від того, яка ситуація (контролюється вона чи ні) [4].

Ще один аспект нашого аналізу – вплив копінг-стратегій на ефективність діяльності. Емпіричні дослідження показують, що успішні та неуспішні школярі, студенти, спортсмени по-різному справляються із важкими ситуаціями у відповідному виді діяльності. Копінг-пошук підтримки у молодших школярів корелює зі шкільною успішністю, а також з меншим рівнем депресії та більшою соціальною компетентністю дітей [24]. Стратегія активного подолання труднощів у навчанні позитивно пов'язана з навчальною успішністю (і суб'єктивним шкільним благополуччям), а менш ефективні копінг-стратегії, такі як бездіяльність та переключення на іншу діяльність – негативно [25]. Разом з тим, продуктивні копінг-стратегії, пов'язані з успішністю соціального функціонування та соціальним визнанням.

Копінг-стратегії опосередковують негативний вплив емоцій на ефективність професійної діяльності [37]. Так, розрядка негативних емоцій на інших людях посилює несприятливий ефект негативних емоцій. А от стратегія самоконтролю має подвійний ефект: з одного боку, вона пом'якшує негативний ефект негативних емоцій, з другого боку, негативно впливає на результати діяльності. Беззаперечним фактом є те, що концентрація на проблемі (фокусування) одназначно позитивно впливає на ефективність діяльності [2].

## **1.3. Гендерні особливості стрес-реагування персоналу освітніх організацій**

В цьому розділі звернемося до аналізу стрес-опановуючої поведінки персоналу сфери освіти, зокрема у гендерному аспекті. Нещодавні дослідження показали, що високий рівень стресу у освітян, пов’язаний з високим рівнем фізіологічних і психологічних наслідків для здоров'я, професійним вигоранням, соматизацією (С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, 2004).

Питання гендерних відмінностей у опануванні стресом освітян привертає увагу дослідників через виражену гендерну асиметрію у сфері освіти. Педагогічний персонал закладів початкової, середньої та профільної освіти більше, ніж на 80 % складається з жінок. З підвищенням рівня освіти від дитячого дошкільного закладу до університету та з підвищенням статусу освітньої установи число жінок-педагогів зменшується. Серед викладачів вищих навчальних закладів чоловіки складають дві третини кадрового складу. Однак, загальна тенденція – це фемінізація освіти і науки.

З одного боку, побутує уявлення про жінок, як емоційних, нестійких до стресу, а «жіночі» організації як конфліктні.

Разом з тим, жінки можуть стикатися з додатковими стресогенними чинниками, які не відчувають їх колеги-чоловіки. З іншого боку, чоловіки-освітяни можуть знаходитися під впливом високих соціальних очікувань щодо успіху, задовільнити які у сфері освіти вкрай важко. Наразі існує декілька десятків теорій, які пояснюють варіації впливу стресу на чоловіків та жінок. Деякі з них включають вивчення впливу гендерної соціалізації та гендерної ролі, токенізму, робочого навантаження, міри соціальної підтримки [56].

**Теорія гендерних ролей.** Одне з впливових пояснень відмінностей між гендерами у реагуванні на стрес запропоновано теорією гендерних ролей. Поняття гендерної ролі. Гендерні ролі є різновидом соціальних ролей. Гендерна роль виражає певні соціальні очікування фемінності та маскулінності у поведінці. Гендерні ролі є приписаними і пов'язані з певною нормативною системою, яку засвоює, відбиває особистість у свідомості та поведінці. Традиційний рольовий розподіл – чоловіча роль інструментальна , жіноча роль експресивна і вони є взаємодоповнюючими. Інструментальна роль полягає у підтримці зв'язку між сім'єю і зовнішнім світом - це професійна діяльність, що приносить матеріальний дохід і соціальний статус; експресивна роль передбачає, в першу чергу, турботу про дітей і регулювання взаємовідносин всередині сім'ї.

Наслідки стресу у чоловіків, пояснюються дією традиційного чоловічого стереотипу, згідно з яким чоловікові забороняється відчувати страждання, біль, відкрито демонструвати свої почуття, висловлювати скарги на життєві негаразди чи проблеми фізичного здоров’я. Традиційні чоловічі гендерні ролі вимагають від чоловіка бути сильним, жорстким і не виявляти емоційну слабкість, приписують приховувати емоції. Наслідком цього несвоєчасне звернення за допомогою, погіршення здоров'я чоловіків, нижча тривалість життя, зловживання наркотиками і алкоголем, високий рівень агресії. Саме рольова теорія дає пояснення тому факту, що при прямих опитуваннях чоловіки заявляють про низький рівень стресової напруги. Високе стресове напруження у працюючих жінок в рольовій парадигмі пояснюється рольовим конфліктом (різні вимоги на роботі та у сім’ї до виконуваних ролей) та рольовим перенавантаженням. Ще один чинник – це робоче навантаження. Встановлено, що жінки засвідчують більш тривале робоче навантаження, ніж чоловіки, враховуючи домашні і робочі обов'язки. Велике робоче навантаження вказує на те, що жінки частіше страждають від фізичних та психічних проблем зі здоров'ям і, відповідно, заявляють про вищу стресову напругу [56].

**Теорія токенів**. Концепцію запропонувала Розабет Кентер у 1977 році. Концпція є однією із найвпливовіших до сьогодні. Концепція постулює, що на групову динаміку впливає склад групи. Група може бути гомогенною або гетерогенною. Більшість групи – це домінанти, а ті що кількісна меншість, симоволічно представлені у групі – токени. Їх особливість помітність, вони стреотипно та перебільшено сприймаються. Токенізм – це явище, існування меншин у робочому колективі. У робочому середовищі токени – це традиційно афро-американці, роми, в менеджменті, політиці, армії - жінки, але в освіті, особливо дошкільній чи початковій – це чоловіки.

Стосовно жінок-токенів вирізняють чотири неформальні ролі:

1) «мама» - очікують емоційної підтримки, а не ділової активності;

2) «спокусниця» - очікується, що жінка задовільнятиме сексульні потреби чоловіка з високим статусом;

3) «іграшка, талісман» - очікується, що жінка буде музою, талісманом і не більше;

4) «залізна леді» - очікується нежіноча жорстокість, маскулінізованість

Усі ці ролі містять обмеження і заважають жінкам займати рівні позиції групі. Знижують шанси кар’єрного зростання, наражають жінок на тиск ролі та додаткове емоційне напруження. Токени можуть стикатися з ворожістю зі сторони більшості в формах жартів і соціальної ізоляції. Специфікою дошкільної та середньої освіти є те, тут символічно представлені чоловіки.

**Теорія соціального капіталу**. Соціальний капітал – це широкий термін, що використовується для характеристики соціальних мереж, що утворені відносинами довіри та підтримки. Такі відносини люди можуть створювати самі або отримувати від друзів, сім'ї або колег по роботі. Наявність соціального капіталу пом'якшує наслідки стресу. Ймовірно, що групи меншин, такими як є чоловіки в освіті, можуть не отримувати подібну користь від соціального капіталу на відміну від їхніх колег-жінок. Це може бути пов'язано з тим, що чоловіки у традиційно жіночих сферах ізольовані від звичних соціальних мереж [29].

Отже, зазначені нами чинники можуть обумовлювати гендерний розрив щодо рівня стресової напруги. Узагальнення результатів в дослідженнях опанування стресом персоналу освітніх організацій є некоректним, оскільки більшість досліджуваних є жінки. Неуважне ставлення до гендерних відмінностей в дослідженнях професійного вигорання у працівників освіти приводить до того, що ці результати не можуть бути застосовні для ефективного стрес-менеджменту в організації.

**Рольовий конфлікт працюючої жінки.** Рольовий конфлікт - це стан, що виникає в особистості при виконанні соціальних ролей, що конфліктують або не відповідають вимогам до виконавця ролей [17]. Негативний вплив внутрішньорольового конфлікту призводить до наслідків: дезорганізація, депресія та схильність до психосоматичних захворювань. Також працівники, які переживають рольовий конфлікт, створюють стресові ситуації для своїх колег, відчувають зниження мотивації, активності, сумніви, розмежування цінностей по відношенню до своєї професійної діяльності [26].

Типи рольових конфліктів у жінок та їх причини: рольовий конфлікт працюючої жінки, конфлікт страху успіху, екзистенційно - гендерний конфлікт. По-перше, жінці доводиться виконувати занадто багато різноманітних важливих ролей, але водночас бракує часу, емоційних і фізичних ресурсів для повноцінного їх виконання. Таким чином вантаж вимог різних соціальних ролей перешкоджає їх успішній реалізації, призводить до стресу. Причиною є рольове перевантаження, що заважає ефективному поєднанню сімейної та професійної ролей [26].

Конфлікт страху успіху виникає, коли жінка стоїть перед вибором двох важливих сфер життя: професійних досягнень і значущих близьких стосунків, які важко поєднати. Уникнення успіху формується під впливом суспільства та гендерно-рольових стереотипів. Коли порушуються загальноприйняті гендерно-рольові норми, жінка відчуває тривогу чи страх. І. Стівер зазначає, що більший відсоток жінок-керівників знижують рівень своїх здібностей та професійну компетентність попри високі досягнення. Коли жінка досягає певного успіху, вона гадає що це випадковість. Успіх суперечить несвідомому образу ідеальної матері: «Ти не можеш бути однаково успішна як в роботі, так і в материнстві. Успіх в одному, невдача в іншому» .

Проблема виникає через те, що виконуючи велику кількість ролей, жінка не звертає уваги на внутрішні перешкоди, які множина ролей створює. Великі компанії відмовляються і не підтримують жінок-керівників, які хочуть мати дітей, тому що тоді змінюються пріоритети жінок, що може вплинути на успіх компанії. Самі працюючі жінки часто саботують свої досягнення. Вони можуть зробити щось деструктивне по відношенню до себе або почати шукати відповіді на питання про сенс і необхідність своєї професійної діяльності [19].

Третій - «екзистенційно-гендерний конфлікт», виникає в гендерному розумінні цінностей і важливості професійних і сімейних ролей чоловіків і жінок. Жінки бачать сенс життя у своїх сім’ях, тому виконання інших ролей, у тому числі й професійних є для них важким. І це призводить до хронічного напруження, переживань [26].

Ці проблемні зони можуть викликати рольові конфлікти у працюючих жінок і призводити до негативних переживань, пов'язаних з нездатністю жінки успішно поєднувати сімейні та професійні ролі [19].

Таким чином, виділяють такі основні чинники виникнення рольових конфліктів у жінок: наявність великої кількості ролей; суперечливість вимог (проявляються ролями і недостатністю ресурсів для їх виконання); наявність рольових норм і надто завищених вимог до себе [17].

На сьогодні практично усі жінки працюють, тому вони постійно поєднують різні ролі, і сімейні, і професійні. Конфлікт виникає коли одна із ролей буде виконуватися з певними труднощами, при цьому буде заважати іншій ролі. Конфлікт (WFC) виникає, коли досвід та зобов'язання на роботі заважати сімейному життю, а сімейний конфлікт (FWC) виникає коли сімейна відповідальність перешкоджає робочим обов'язкам. Обидва конфлікти здається, мають наслідки, пов'язані з роботою, так і сім'єю [39]. Гендерна перспектива має вирішальне значення для розуміння конфлікту «робота-сім’я» та його наслідків.

Незважаючи на зміни в гендерних ролях в останні десятиліття, результати досліджень вказують на те, що жінки все ще значно більше приділяють годин домашньому господарству та дітям, ніж чоловіки ь, тоді як чоловіки значно значно більше, ніж жінки, прив’язані до роботи (наприклад, Сейс, 2010). Таким чином, тепер, як і у минулому жінки все ще показують більшу тенденцію, ніж чоловіки, щоб сприймати сімейні ролі як основну відповідальність, тоді як чоловіки показують велику тенденцію брати основну відповідальність за робту [56]. Хоча досвід обох типів рольових конфліктів може нашкодити емоційному стану чоловіків і жінок [51]. Можна припустити, що жінки більш чутливі до сімейних обов’язків, тоді як чоловіки більш чутливі до втручання сімейних вимог в робочу сферу.

Для кожної жінки, яка має яскраво виражені патріархально-гендерні ознаки більш сприятливою буде традиційна роль жінки, як матері чи дружини. Але успішна реалізація професійної ролі буде вимагати у неї зміну фемінного жіночого стилю на маскулінний, тобто на чоловічий стиль поведінки, що і буде причиною виникнення конфліктів і напруги.

Найбільшим симптомом та передумовою відчуття жінкою рольового конфлікту є провина, що виникає при труднощах у виконанні сімейних та професійних ролей. Існує низка перспективних шляхів та психокорекційних методів зменшення рольового конфлікту працюючої жінки, який пов’язаний з почуттям провини.

**Почуття провини у працюючої жінки.** Жінка може переживати провину в наслідок виконання робочого навантаження та обмеження через це сім’ї. Саме провина лежить в основі багатьох стресових симптомів жінок-освітян. Провина впливає на відносини з дітьми, подружні стосунки, на ставлення до себе та на роботі [56].

Почуття провини продукує такі шаблони поведінки у стосунках з дітьми:

* + - * ідея якісного часу;
      * надкомпенсаторна поведінка;
      * вплив на виховання дитини [26].

Повернувшись з роботи, мати намагається компенсувати дитині весь день, який вона провела без неї. За рахунок щільного спілкуванням і надмірної турботи, не даючи можливості розслабитися. Мати намагається загладити свою провину надмірними подарунками і немов вибачається за свою відсутність. Ці матері гадають, що діють в інтересах дитини, але насправді їхня поведінка свідчить про зневагу до її потреб, розвитку та незалежності. Матері транслюють свої страхи дітям через гіперопіку. Мати таким чином розвиває у дитини тривожність, невміння приймати рішення, несамостійність у власному житті. Дитина ж привчається використовує цю слабкість у власних цілях, привчається маніпулювати батьками щодо купівлі іграшок, виконання всіх бажань.

*Почуття провини і професійна діяльність.* Відмова жінок від кар'єри була досліджена вперше соціологом М. Комаровською та названа «правилом бути на два кроки позаду чоловіків». Виявилось, що більшість американок в 50-60-ті рр. звикли, спілкуючись з чоловіками, здаватися дурніше та інфантильніше, ніж вони є насправді, щоб вважатися жіночними»[63]. Згідно традиційний уявлень більшість не схвалює жінок, що мають більші кар’єрні успіхи, ніж їх чоловіки, тому вважається єдиним шансом для них «відстати» і народити дитину. Успішні сімейні стосунки в сім'ях, де обоє високо стоять на кар’єрній сходинці, пов'язані з тим, що обидва партнери сприймають чоловіка вище жінки, особливо в професійній діяльності. При порушенні сприйняття жінка може втратити фемінні ознаки, а чоловік –маскулінні.

Окрім втрати жіночності жінка може відчувати провину перед близькими, через те, що не надає відповідної їм уваги й турботи через надмірну зайнятість на роботі. Провина може змусити жінку робити речі, які підсвідомо руйнують її кар'єру. Цьому сприяють традиційні уявлення, стосовно того, що для жінки робота несумісна з роллю матері. Кар'єру створюють незаміжні жінки, або ті у кого немає дітей.

У межах психоаналізу провина пояснюється таким чином. Коли жінка виходить на роботу після декретної відпустки вона залишає дитину, далі її починає окутувати почуття провини перед дитиною через те, що залишила її вдома. Несвідомо жінка себе карає, як наслідок руйнує свою кар'єру. Така жінка відчуває себе нещасною. На думку психоаналітиків, самооцінка визначається не лише тим, як оцінює людина себе сама, але тим, як її досягнення, здібності, успіх у певному виді діяльності оцінюють інші. Коли у жінки виникає відчуття того, що вона невдаха, самооцінка знижується. Це проявляється на дітях, чоловікові у вигляді її невдоволення життям, при цьому вона відчуває себе винною ще більше [38].

У стосунках з партнером також проявляється почуття провини, наприклад щодо розподілу домашніх обов’язків, а точніше у відмові допомагати по дому. Проблема виникає в тому, що дружини не звертаються до чоловіків, щоб вони їм допомогли. Щоб хоч якось компенсувати свою провину перед сім’єю жінки виконують більшу частину роботи по дому [29].

Почуття виправдання себе, що виникає, коли жінка робить всю роботу по дому, виходить з образу родини, де вона виросла. Егалітарні ідеї розподілу ролей можуть прийматися і підтримуватися жінкою лише на свідомому рівні, але несвідомо жінка прагне до традиційності.

Для працюючих жінок характерний синдром самопожертви, що також викликаний почуттям провини. Даний синдром спостерігається коли жінка не виділяє час для себе (для заняття спортом, похід в магазин, до перукарні), бо вона вважає, що своїми особистими справами можна пожертвувати.

Почуття провини пов'язано зі сприйняттям жінкою життєвих та робочих ситуацій. Для гарного самопочуття жінці потрібен особистий вільний час. Роздуми про себе, свої потреби, життєві цілі є важливими при формуванні опору до стресу. Успіх буде досягнутий, коли жінка перестане ігнорувати власне Я, власні потреби. цінності та ставлення.

## **Висновки до першого розділу**

Психологічний стрес – це системна психологічна реакція на ситуацію. Психологічний стрес значно більше, ніж біологічний, залежить від індивідуальних психологічних особливостей людини. Індивідуальна виразність стресу, зокрема його несприятливих проявів, великою мірою залежить від усвідомлення людиною своєї відповідальності за себе, за оточуючих, за те, що відбувається в екстремальних умовах, від психологічної установки на ту чи іншу свою роль.

Стрес на рабочому місці – це стрес в професійній діяльності, який стосується сприйняття персоналом робочого місця як джерела загроз. Стресори – це події чи контексти, які викликають стресову реакцію, підвищення рівня адреналіна, фізичну та когнітивну відповідь. Робочі стресори – це не обов’язково негативні події. До переліку основних стресових проблем відносяться гроші, робота, житло, які пов’язані з роботою.

Робоча напруга найбільше пов’язана з дією таких стресорів:

* + - * Рольова невизначеність;
      * Інформаційна перенавантаженість;
      * Емоційність роботи;
      * Рольовий дисбаланс в системі «робота-сім’я»;
      * Скорочення або відсторонення від роботи
      * Конфлікти
      * Низький контроль за результатами діяльності при високій відповідальності

Копінги визначаються як довільні та свідомі дії спрямовані на редукцію стресового напруження. Основними критеріями відмінностей копінгу від захисних механізмів є усвідомленість; довільність процесів; спрямованість на перегляд стану. Емпіричні дослідження показали, що проблемно-орієнтовані копінг-стратегії позитивно корелюють з адаптацією та здоров'ям і негативно – з рівнем стресу. Емоційно-орієнтовані, навпаки, посилюють стрес, оскільки не дозволяють прийняти саму ситуацію.

Менеджмент психологічного благополуччя персоналу має підтримувати активні спроби людини вирішити проблему. Орієнтація на вирішення проблеми більшою мірою пов'язана з психологічним здоров'ям персоналу, його успішною адаптацією до стресорів та ефективністю діяльності. Важливим чинником зниження дистресу та покращення психологічного благополуччя персоналу може бути збагачення різноманітності копінг-стратегій. Працівник з великою різноманітністю копінг-стратегій буде переживати той самий рівень стресу, що й працівник з низьким розмаїттям копінгів, але його психологічне благополуччя буде вищим. Розвиваючи цю ідею, зазначимо, що в нагоді стане гнучкість копінг-стратегії. Більш ефективно справляються зі стресом люди, які застосовують різні копінг-стратегії залежно від того, яка ситуація (контролюється вона чи ні).

Наразі існує декілька десятків теорій, які пояснюють варіації впливу стресу на чоловіків та жінок. Зокрема, це вивчення впливу гендерної соціалізації та гендерної ролі, токенізму, робочого навантаження, міри соціальної підтримки.

Вагомими стресогенами на робочому місці для жінок є рольовий конфлікт та почуття провини з ним пов’язане. Рольовий конфлікт - це стан, що виникає в особистості при виконанні соціальних ролей, що конфліктують або не відповідають вимогам до виконавця ролей. Рольові конфлікти у жінок за причинністю бувають трьох типів: рольовий конфлікт працюючої жінки, конфлікт страху успіху, екзистенційно - гендерний конфлікт. Жінці доводиться виконувати занадто багато різноманітних важливих ролей, але водночас бракує часу, емоційних і фізичних ресурсів для повноцінного їх виконання. Таким чином вантаж вимог різних соціальних ролей перешкоджає успішній реалізації, призводить до стресу. Причиною є рольове перевантаження, що заважає ефективному поєднанню сімейної та професійної ролей.

# **РОЗДІЛ II. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИСТЕЙ ОПАНУВАННЯ СТРЕСОМ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

## **2.1. Стратегія та методи дослідження**

Організоване нами емпіричне дослідження ґрунтувалось на таких принципах:

* *принцип об’єктивності* – означає вивчення об’єктивних закономірностей розвитку явищ у сукупності фактів і подій – суперечливих, багатогранних, позитивних, негативних, типових, нетипових; забезпечує взаємозв’язок об’єктивного та суб’єктивного;
* *принцип розвитку* – налаштовує на дослідження соціально-психологічних явищ в їх становленні та формуванні. Його застосування має особливе значення під час прогнозування механізмів, моделювання структури соціально-психологічної реальності, шляхів оптимізації міжособистісних стосунків;
* *принцип гуманізму* – є етичним аспектом соціально-психологічного відображення, визнає і характеризує людину, групового суб’єкта діяльності в сфері спілкування та групових процесів, як найвищу цінність.

Дослідження проведене у три етапи:

* Підготовчий етап: формування вибірок, підбір та розробка дослідницького інструментарію;
* Польовий етап: пілотне анкетування та проведення психодіагностичного дослідження. Дослідження проводилось дистанційно в період лютого-вересня 2021 року.
* Етап статистичного аналізу: встановення центральних тенденцій та достовірності виявлених відмінностей.

Стратегія проведеного дослідження є порівняльною, основним критерієм для порівняння виступив гендер. Мета, гіпотеза та завдання дослідження зумовили вибір комплексу **методів емпіричного** **дослідження:**

* Анкета «Стреси в діяльності освітян».
* Статево-рольвий опитувальник Сандри Бем.
* Методика «оцінка професійного стресу» (опитувальник Вайсмана).
* Тест Лозниці В. С. «Самооцінка стійкості до стресу» .
* Методика «Копінг-поведінка в стресових ситуаціях CISS» (С. Норман, Д.Ф.Ендлер, Д.А.Джеймс, М.І.Паркер, адаптований варіант Т.А.Крюкової).
* Методика вивчення об’єктивності інших людей.
* Опитувальник для вивчення прямого/опосередкованого вираження почуттів.

**Статево-рольвий опитувальник С. БЕМ.** Методика використана для діагностики психологічної статі. Вона визначає ступінь андрогінності, маскулінності і фемінності особистості. Опитувальник містить 60 тверджень (якостей), досліджуваний оцінює наявність або відсутність у себе названих якостей.

**Анкета «Стреси в діяльності освітян».** Для цілей дослідження було розроблено анкету, метою якої було встановити системи взаємодії в яких персонал освітньої організації де персонал найчастіше відчуває напругу, стрес, зіштовхується з конфліктами та основні відмінності стрес-реагування жінок та чоловіків-освітян. Анкета включала такі блоки питань: особливості стрес-реагування, стрес-чинники на робочому місці, стратегії опанування стресом.

**Методика «оцінка професійного стресу» (опитувальник Вайсмана).** Методика використовується з метою оцінки рівня професійного стресу у освітян. Досліджуваним пропонувалось 15 суджень, які характеризують ситуації, пов’язані зі стресовою напругою. Нами було обраховано середні значення по обох підвибіркам. Також виокремлено ті питання, відносно яких найчастіше фіксується напруга.

**Опитувальник «Копінг-поведінка у стресових ситуаціях» (**С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер, 1993, адаптація Т.А.Крюкової) – основний психодіагностичний інструмент нашого дослідження. Метою опитувальника євстановлення домінуючих домінуючі способи опанування людиною стресом: орієнтації на вирішення проблеми, емоційно-орієнтована стратегія, уникання, відволікання, пошук соціальної підтримки []. Адаптований Т. А. Крюкової варіант опитувальника містить перелік розумових та поведінкових дій у стресових ситуаціях. Всього 48 ситуацій.

**Методика «Самооцінка стійкості до стресу»** була використана для вивчення рівня стійкості персоналу до стресу [19]. Цей тест призначений для визначення стересостійкості. Стресостійкість персоналу оцінюється за шкалою: низька, середня та висока. Тест легкий у проведенні та підрахунку результатів. Цей тест широко застосовується в дослідженні стресу та професійного вигорання.

**Методика вивчення об’єктивності інших людей.** За допомогою представленого обраного нами опитувальника ми оцінювали здатність людини об'єктивно характеризувати інших людей, їх позитивні, негативні сторони та досягнення. Ця якість особливо важлива для керівника, психолога, вчителя, яким постійно доводиться формувати образ іншої людини (своїх учнів, колег). Одна з головних педагогічних вимог – це вимога персоналу освітніх організацій неупередженості та об'єктивності. Звичайно, абсолютної об'єктивності в міжособистісних відносинах досягти неможливо, оскільки люди завжди діють під впливом емоцій. Часто це відбувається несвідомо. Однак, методика дозволяє оцінити ступінь об'єктивності хоча б частково.

Опитувальник містить 12 різних життєвих ситуацій, пов'язаних із сприйняттям та оцінкою людей, і на кожну таку ситуацію можна відреагувати кількома способами. Три можливі варіанти реакцій приписані в кожній ситуації. З них досліджуваний має вибрати найбільш підходящий варіант для нього. Кожен із виборів оцінюється певною кількістю балів, і на основі суми отриманих балів судять про те, наскільки дана людина у своїх міжособистісних оцінках є об'єктивною.

**Опитувальник для вивчення прямого/опосередкованого вираження почуттів.** Особистий і професійний успіх у світі безпосередньо пов'язані з здатністю людини розуміти почуття інших, висловлювати своє ставлення до них. Вираз наших почуттів супроводжується інтонацією голосу, мімікою, зміною пози. Вони дозволяють краще розпізнавати почуття співрозмовника. Однак досить чітко сформулювати свої відчуття, щоб бути зрозумілими. У ситуації, коли почуття виражаються лише опосередковано, співрозмовник змушений займатися інтерпретацією та ворожінням. Умовою формування навичок чіткішого визначення своїх емоційних станів і переживань інших є вміння розрізняти пряме і опосередковане вираження почуттів. Тест дозволяє частково визначати рівень емпатійних здібностей та одночасно оцінити здатність розділяти безпосередньо сформульовані та опосередковано виражені почуття співрозмовника.

**Статистичний аналіз гендерних відмінностей**. ***Критерій Манна-Уітні*** – це непараметричний статистичний критерій, що використовується для оцінки відмінностей між двома вибірками за ознакою, виміряною в кількісній або порядковій шкалі. U-критерій є ранговим, тому він інваріантний по відношенню до будь-якого монотонного перетворення шкали вимірювання.

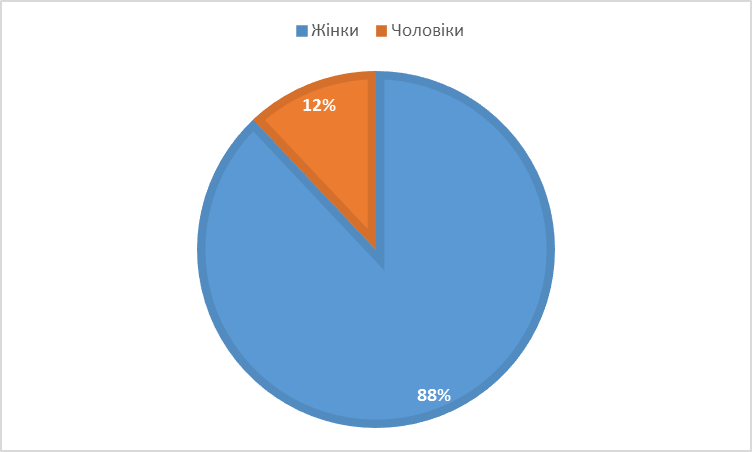
U-критерій Манна-Уїтни є непараметричною альтернативою t-критерия Стьюдента для незалежних вибірок і обраховується за формулою:

𝑈 = 𝑛𝑥 ∙ 𝑛𝑦 + 𝑛(𝑛+1) 2 − 𝑇, (1)

де 𝑛𝑥 і 𝑛𝑦 – обсяги вибірок; 𝑛 – обсяги вибірки, що має велику рангову кореляцію; 𝑇– більша сума рангів із вибірок 𝑋 и 𝑌.

***Критерій Вілкоксона*** (Вілкоксона) двовибірковий - непараметричний статистичний критерій, що використовується для оцінки відмінностей між двома вибірками, взятими із закону розподілу, відмінного від нормального або виміряними з використанням порядкової шкали. Критерій є ранговим, тому він інваріантний по відношенню до будь-якого монотонного перетворення шкали виміру.

Статистичні відмінності за даними критеріями обраховуватися з використанням SPSS-11.

**Характеристика досліджуваної вибірки.** Досліджувані – це працівники освіти з різних регіонів України. Загальний обсяг вибірки склав 167 осіб. Жінок – 147, а чоловіків – 20. Такій розподіл за статтю певною мірою відображає гендерну асиметрію в початковій та середній освіті.

**Рис. 2.1.***Структура досліджуваної вибірки*

Гендерний аналіз вибірки було проведено з допомогою методики Сандри Бем. Досліджувана вибірка є андрогінною (88%), майже в рівній пропорції представлений персонал з виражено фемінними (6%) та макулінними (6%) ознаками особистості.

Андрогінія - поєднання в індивіді відносно рівним чином, як маскулінних, так і фемінних рис. Андрогінна особистість характеризується тим, що однаково успішно, на досить високому рівні, інтегрує у собі традиційні чоловічі та традиційні жіночі якості, характерні для її соціокультурної середовища.

**Таблиця 2.1. Показники діагностики психологічної статі та визначення ступеня андрогінності, маскулінності та фемінності особистості**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Психологічна стать** | | **Абсолютна кількість** | **%** |
|
|
| більше + 1 | | фемінність | 14 | 8% |
| менше - 1 | | маскулінність | 11 | 7% |
| від - 1 до + 1 | | андрогінність | 142 | 85% |

Цей гендерний розподіл буде взято до уваги при інтепретації даних та використанов при гендерному порівнянні.

## **2.2. Аналіз та інтерпретація результатів**

Пілотне дослідження стрес-реагування персоналу освітніх закладів та засобів управління професійним стресом. Проведене пілотне анкетування мало на меті вивчити загальний рівень стресового напруження персоналу освітніх організацій та засоби опанування стресом, які обирають освітяни. Було встановлено основні сфери емоційної напруги персоналу освітніх організацій. Ними виявилися системи взаємодії працівників освіти з батьками, з колегами в аспекті їх критики, а також освітяни відзначають підвищення напруги в умовах дистанційного навчання. За отриманими результатами жінки мають незначно вищий рівень показників стресової напруги на робочому місці (Див. рис.2.2).

**Рис. 2.2.***Рівень професійного стресу у персоналу освітніх організацій різного гендеру (середнє значення по підвибіркам)*

Для обох підвибірок професійний стрес головним чином – це результат усвідомлення високої відповідальності за результат освітньої діяльності. Разом з тим, виявилося, що найвагомішими стресорами на роботі для персоналу освітніх організацій є те, що робота в освіті негативно відбивається на сім’ї та сімейних стосунках. Третина опитаних відповіла, що відчуває часто напругу через те, що проблеми на роботі, відповідальність, перенавантажність зменшує можливість якісно виконувати сімейну роль. Ми пов’язуємо цей факт з тим, що вибірка переважно є жіноча. Оскільки традиційні цінності є доволі стійкими, то відповідальність за сім’ю покладається на, тому напруга на роботі особливо негативно оцінюється якщо вона впливає на сімейні стосунки, забирає час від родини. Іншим стресором, що більш властивий для чоловіків є неможливість бачити перспективу свого кар’єрного зростання, досягнення успіху. Так само третина опитаних чоловіків відмітили, що часто відчувають напругу через такі обмеження професійної перспективи.

Ресурси опановувати стресом були вивчені комплексно. Було досліджено стійкість персоналу освітніх організацій до стресу, домінуючі копінг-стратегії, а також окремі особистісні ресурси для успішного опанування стресом.

**Оцінка стійкості до стресу.** Дослідження стресостійкості показало, що досліджені освітяни мають гарні ресурси стресостійкості. В досліджуваній вибірці відсутні низькі показники стресостійкості. Більшість персоналу має високий (40%) та середній (60%) рівень стресостійкості. Серед чоловіків більше, ніж серед жінок, з досліджуваних з високою стресостійкістю (Див. Рис.2.3).

**Рис 2.3.***Рівень стресостійкості освітян в гендерному ракурсі (у % від кількості досліджуваних).*

**Результати дослідження копінг-стратегій**, показали, що персонал освітніх організацій в переважній більшості використовує конструктивні стратегії опанування стресом, зокрема - це копінг, орієнтований на опанування проблеми, вирішення завдання. Однак, виявлені гендерні відмінності у використанні стратегій опанування стресом. Так, у жінок (14%) частіше домінантною є стратегія соціального відволікання (звернення за допомогою, спілкування з друзями, подругами, колегами), ніж у чоловіків, яка відноситься до умовно конструктивних. Також жінкам, більше, ніж чоловікам властиво використовувати копінг, орієнтований на емоції. Така стратегія, за даними попередніх досліджень, приводить до більшого напруги, конфліктів. У чоловіків частіше (78%), ніж у жінок (74%) домінує стратегія орієнтована на вирішення проблеми, що забезпечує їх більшу стресостійкість. Саме така стратегія, за даними попередніх досліджень, допомагає зниженню стресового напруження та забезпечує ефективну адаптацію до змінених умов діяльності.

Результати визначення домінантних стратегій опанування стресомпредставлені на гістограмі – Рис 2.4.

**Рис. 2.4.***Гендерні особливості використання стратегій опанування стресом (у % від кількості опитаних).*

Опитування жіночого персоналу освітніх організацій показало, що використовується широкий спектр стратегій відволікання та розрядки емоцій. Жіночий персонал освітніх організацій тяжіє до таких способів відволікання від стресу як прогулянки на свіжому повітрі, спілкування з друзями, виконання якоїсь творчої роботи, релаксація. Більшість способів ґрунтується на психофізичній розрядці нервової напруги (Рис 8).

**Рис 2.5.***Практики відволікання в опануванні стресом жіночого персоналу освітніх організацій.*

**Дослідження особистісних ресурсів опанування стресом.** До особистісних ресурсів відносять: рівень суб’єктивного контролю, емпатійність, інтелектуальність. Ми обрали для дослідження емпатійність як умову стресоподання. Емпатія включає здатність до осягнення стану співрозмовника, співпереживання йому, здатність приймати чужу точку зору. Ці якості дозволяють більш чітко оцінювати проблему та створювати більше альтернативних варіантів її рішень.

Дослідження здатності розуміння інших проведено в обох підвибірках. Обраховані центральні тенденції показали розподіл, відображений на гісторграмі 2.6.

**Рис.2.6.***Здатність розуміти інших людей працівників освітніх організацій різної статі*

**Середні значення по утвореним підвибіркам потрапляють у сприятливий діапазон за Є.Немовим: такі люди вміють об’єктивно оцінювати ынших людей, не бояться визнавати свої помилки у соціальному пізнанні. Виявлена незначна розбіжність між середніми значеннями повибірці. Жінки дещо краще розуміють інших. Однак в обох підвибірках значння наближаються до критичних в бік самвпевненості.**

***Методика «Прямий чи опосередкований вираз почуттів»*** показала що як жінки, так і чоловіки схильні до пямого вияву почуттів. У повсякденному житті поширена думка, що почуття та емоції перешкоджають вирішенню проблем між людьми. Заради того, щоб діяти логічно, раціонально, зберігати об'єктивність, люди намагаються стримувати свої почуття. Але раціональна та ефективна поведінка неможлива без правильного та всебічного розуміння того, що відбувається всередині людини та навколо неї. Тому потрібна докладна інформація про почуття. Обмеження або приховування почуттів заважають людині поводитися конструктивно у відносинах з іншими.

***Статистична оцінка значущості відмінностей між підвибірками***

Результати психодіагностики були оброблені методом статистичного аналізу для двох незалежних виборок U-критерій МаннаУїтні, W-критерій Уїлкоксона.

**Таблиця 2.1. Статистично значущі гендерні відмінності між дискрипоторами стресоподолання**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Дискриптори** | **Показники** | | **Z** | **Асимпт. знч.** |
| **Статистика Манна-Уїтні** | **Уїлкоксона** |
| Стресостійкість | 469,000 | 987,000 | -1,110 | 0,023 |
| Проблемно-рієнтований копінг | 306,500 | 985,500 | **-4,993\*** | 0,000 |
| Емоційно-орієнтований компінг | 462,000 | 1002,000 | -1,854 | 0,061 |
| Соціальне відволікання | 491,500 | 869,500 | **-4,396\*** | 0,000 |
| Об’єктивність оцінки інших | 462,000 | 1002,000 | -1,854 | 0,061 |
| Вираження почуттів | 454,000 | 947,000 | -1,245 | 0,036 |

Аналіз статитистичних даних, поданих у таблиці 2.1. дозволяє говорити про значущі відмінності між жінками та чоловіками у використанні копінг-стратегій. Зокрема, чоловіки значущо частіше обирають проблемно орієнтовану стратегію, ніж жінки, а жінки значущо частіше стратегію пов’язану з соціальним відволіканням та звернення за допомогою до інших людей. Варто зауважити, що кількісні відмінності у рівні стресостійкості, використанні емоційно-орієнтованої стратегії та ресурсах емпатійності є незначимими, тобто можуть розглядатися як випадкові.

Отже, висунута гіпотеза підтвердилася в частині різних способів опанування стресом жінками та чоловіками освітянами. Однак, не знайшла підтвердження в частині відмінностей у стресостійкості та особистісних ресурсів. Можливо це пов’язане з тим, що досліджувана вибірка за гендерною ознакою є андрогінною, тому відмінності є не вираженими. Андрогінія може знімати обмеженість чоловічих та жіночих гендерних ролей, знижувати внутрішні конфлікти, пов'язані з неприйняттям своєї іншої сутності.

## **2.3. Психологічні умови ефективного гендерного менеджменту стресу**

Управління стресом працівників відноситься до вкрай важливих аспектів управління, оскільки через стрес організації втрачають результативність та прибуток [16]. Одні відомі корпорації запрошують організаційних консультантів для керівників, щоб уникнути результатів негативного стресу для себе та їх підлеглих. Інші спонукають своїх співробітників брати участь у онлайн-оцінюванні стресу, що допомагає створювати плани дій з урахуванням цих результатів. Навіть такі організації, які максимально орієнтовані на успіх, вбачають необхідність у роботі зі зниження стресу. Наприклад, Дженерал Електик використовує коміків, щоб розрядити атмосферу на робочому місці [26].

Технологія управління стресом в організації включає:

1) запобігання впливу стресорів;

2) зменшення наслідків діючих стресорів;

3) скорочення числа стресогенних чинників.

Обов'язковою умовою ефективного стрес-менеджменту є розуміння причин цієї проблеми. Варто зазначити, що стреси в організації обумовлені певним поєднанням індивідуальних та організаційних особливостей. Серед стресів, пов'язані з організаційним середовищем, слід зазначити характер роботи, відсутність впевненості у завтрашньому дні, надлишок інформації, високий рівень відповідальності, специфічну організаційну структуру, неможливість впливу на зміст роботи, напруженість графіка роботи, стресогенний стиль управління чи наявність рольового конфлікту, нецікава робота, конфлікт ролей, невідповідність робочого навантаження потребам співробітника (як надлишок, так і занадто мале робоче навантаження) [27; 28].

Управління стресом персоналу включає дві основні складові:

* управління стресами на організаційному рівні;
* управління стресами на рівні окремої особистості [47].

**Управління на організаційному рівні.** Організаційний рівень передбачає зміну філософії, місії організації, реорганізацію організаційної структури, впровадження нових технологій, кадрові зміни тощо. Також передбачає розробку та затвердження чітких регламентів вимог до співробітників, оціночних процедур, розробку програм соціальної захищеності та оздоровлення працівників. Окремим моментом є організація харчування, соціальна інфраструктура, соціально-психологічний клімат, командна робота, корпоративні цінності, які враховують індивідуальні, як фізіологічні, так і емоційні потреби співробітників.

Найбільш важливим аспектом управління стресом на організаційному рівні є створення толерантної організаційної культури та сприятливого психологічного клімату [45]. Робота з формування організаційної культури передбачає моніторинг цінностей персоналу та вплив на них у необхідному організаційному напрямі. Для реалізації такої мети управління стресами керівник має володіти лідерськими якостями та вмінням вести діалог з персоналом [41].

Основні напрями управління організаційним стресом – це чітка та зрозуміла постановка задач, підбір та розстановка кадрів, проектування робіт, взаємодія та групове прийняття рішень, програми оздоровлення працівників. Організації можуть зробити багато кроків, щоб допомогти співробітникам впоратися зі стресом через наявність чіткіших очікувань щодо них, через створення робочих місць, де співробітники мають автономію та контроль, через формування справедливого робочого середовища. Нарешті, великі організації зазвичай використовують зовнішні ресурси, щоб допомогти співробітникам отримати професійну допомогу за необхідності [40].

**Підбір кадрів для роботи та колективного прийняття рішень.** Характер і зміст роботи у різних аспектах впливають на можливість виникнення стресових ситуацій. Співробітники виявляють індивідуальні реакцію стресогенні чинники. Ці фактори вимагають при підборі та розстановці кадрів співвідносити характер і зміст роботи з індивідуальними характеристиками людини. Проектування робіт вимагає від керівництва розробки індивідуальної траєкторії кожному співробітнику підвищення стресостійкості: співробітник може віддавати перевагу самостійному вирішенню завдань і іншій роботі в команді і груповому прийняттю рішень. Групова взаємодія в колективі вимагає врахування індивідуальних особливостей співробітників і того факту, що участь співробітника у прийнятті рішень та делегування повноважень при досягненні організаційних цілей створює передумови для розвитку самоменеджменту, самоконтролю та сприяє запобіганню та подальшому розвитку стресорів [41].

**Чіткі очікування та інструкції.** Стресові ситуації часто виникають, коли перед співробітниками, коли перед ними не ставляться чіткі завдання та не визначено зону повноважень та відповідальності, незрозумілими є критерії оцінки результативності роботи. Якщо дотримуватися принципу співпраці у плануванні діяльності та прийнятті рішень, то створюються умови для особистого та професійного розвитку співробітників. А це знижує негативний вплив стресогенних факторів.

Один із способів скоротити стрес – чітке формулювання керівником його очікуваннь. Працівники, які мають чіткі інструкції щодо роботи чи посади відчувають менший стрес, ніж ті, чиї робочі завдання чи посадові інструкції місця були невизначені [18]. Те саме стосується індивідуальних завдань. Чи можете ви уявити переваги роботи там, де було зрозуміло кожне завдання, і співробітники були задоволені і зосереджені на них? Робота зі створення та доведення чітких завдань та інструкцій – це важливий напрям для роботи менеджера. Створення чітких очікувань не повинно обмежуватися трансляцією інформації згори до низу, оскільки тоді менеджери можуть не знати, що їхні директиви збільшують у їхніх підлеглих стрес через невизначеність та плутанину. У цьому випадку розмова з персоналом зі зворотнім зв’язком може бути простим, але потужним способом зменшити стрес.

**Відчуття автономії**. Керівник може створити співробітникам відчуття автономії – це ще одна річ, яку організації можуть зробити, щоб полегшити стрес [20]. Давно відомо, що одна з найстресовіших речей, це коли потрібно виконувати роботу з відсутністю контролю за своїм середовищем. Дослідження показують, що люди, які відчувають більше почуття контролю на роботі справляються зі стресом більш ефективно [31]. При вивченні американських та французьких співробітників, дослідники виявили, що негативні наслідки емоційної праці були набагато меншими для тих співробітників, які мали більше автономії для налаштування їхнього робочого середовища та обслуговування клієнтів [11]. Рівні стресу співробітників можуть бути пов'язані зі ступенем того, як організації можуть побудувати автономію та підтримку робочих місць.

**Створити чесне робоче середовище.** Робочі середовища, які є несправедливими та непередбачуваними, були позначені «токсичними робочими місцями». Токсичне робоче місце - це те, у якому компанія не цінує своїх співробітників, або ставиться до них несправедливо [18]. Статистично, організації, які цінують співробітники, є більш прибутковими, ніж ті, які не цінують [16]. Зменшення стресу може бути, тому що співробітники відчувають більше почуття статусу та самооцінки, через більше почуття довіри всередині організації. Ці висновки персоналу виводяться на основі процесу розподілу результатів [13]. Керівники мають багато причин для створення робочого середовища, що характеризується справедливістю, включаючи необхідність редукції стресу на рівні працівників. Дослідження показують, що керівники потребують умінь сензитивності та більшої підготовленості щодо надання підтримки персоналу в ситуації скорочення, чи зменшення оплати [12]. Розроблені спеціальні психологічні інструменти дослідження здатності керівників надавати підтримку персоналу в стресогенних ситуаціях (Таблиця 2.2.).

**Таблиця 2.2. Фрагмент опитувальника щодо сензитивності керівника «Підтримка керівника» для персоналу**

|  |  |
| --- | --- |
| Ніколи  Часто  Завжди | Мій керівник не жалкує часу, щоб дізнатися про мої особисті потреби |
| Ніколи  Часто  Завжди | Мій керівник, і я можемо ефективно говорити, щоб вирішити конфлікти між роботою та проблемами поза роботою |
| Ніколи  Часто  Завжди | Мій керівник демонструє, як людина може бути успішною поза роботою |
| Ніколи  Часто  Завжди | Мій керівник творчо підходить до перерозподілу робочих обов'язків, щоб допомогти моєму відділу краще працювати як команда. |

**Забезпечити екологічність дистанційної роботи.** Онлайн-формат відноситься до роботи віддалено. Наприклад, деякі співробітники працюють з дому, у віддалених офісах, або з кафе для певної частини робочого тижня. Можливість працювати далеко від офісу - один з варіантів, який може знизити стрес для деяких співробітників [20]. Звичайно, в той час, як онлайн-комунікація для інших це джерело напруги. Показала ефективність практика спеціальної та підготовки, стажування в таких умовах роботи, щоб побачити, наскільки онлайн-комунікація добре підходить для співробітника. Співробітники також мають надсилати фотографії їх домашнього офісу та плану роботи. Тенденція віддаленої роботи в умовах Ковід-19 зростає. Емпіричні дані показують, що віддалений формат роботи пов’язаний з меншим стресом, вищою задоволеністю роботою та вищою продуктивністю. Недавній мета-аналіз усіх досліджень телекомунікацій (12883 співробітників) підтвердив, що віддалений формат роботи забезпечує вищу автономію, зниження конфлікту «робота-сім’я», зниження стресу та зростання задоволеності роботою [10]. Звичайно, онлайн-формат може також спричинити потенційний стрес. Ключі до успішних механізмів комунікації полягає в тому створити комфортне робоче середовище вдома. Якщо будь-яка змінна не в межах розумного діапазону продуктивність постраждає, тоді виникає ефект «мати собаку, яка гавкає весь день коли працівник вдома»

Ми визначили основні напрями роботи менеджера з редукції стресу, зменшення його наслідків та профілактики стресу на рівні організації. Тепер розглянемо конкретні методи менеджменту стресу.

**Методи управління стресом на рівні організації**:

* Управління стосунками: методи формування корпоративного духу, корпоративи, методи формування ефективних комунікативних мереж, корпоративні тренінги;
* Управління робочим навантаженням: аналіз режиму роботи співробітників, створення індивідуального графіку з врахуванням потреб та індивідуальних властивостей.

**Управління на персональному рівні.** На рівні особистості передбачається здійснення адекватної оцінки інтересу до роботи, тайм-менеджмент персоналу, цілепокладання, фізичні навантаження, збалансоване харчування, сприятливі відносини з колегами та керівництвом; вибір індивідуального способу релаксації [30].

Персональний ресурс персоналу освітніх організацій може бути розгянутий як ціннісно-емоційна сфера працівника. Вона включає в себе різні характеристики. Опанування стресом здійснюється на основі копінг-ресурсів за допомогою копінг-стратегій.

**Копінг-ресурси** – це характеристики особистості та соціального середовища, які полегшують адаптацію до життєвого стресу. До основних особистісних копінг-ресурсів відносять Я-концепцію, локус контроль, емпатію, афіліацію, самоефективність, оптимізм, сензитивність до нового та когнітивні ресурси, рефлексивність, зокрема [36].

Одним із основних базових копінг-ресурсов є позитивна Я-концепція, оскільки особистість відчуває себе впевненою у своїй здатності контролювати ситуацію [15]. Сильне «Я» як копінг-ресурс дозволяє здійснювати адекватну оцінку проблемної ситуації, вибирати в залежності від ситуації копінг-стратегію, соціальну мережу, визначати вид і обсяг необхідної соціальної підтримки. Відчуття контролю над ситуацією сприяє емоційній стійкості, прийнятю відповідальності за події, що відбуваються [19; 54].

Наступним важливим копінг-ресурсом є емпатія, яка включає осягнення стану співрозмовника, співпереживання, здатність приймати чужу точку зору, що дозволяє більш чітко оцінювати проблему та створювати більше альтернативних варіантів її рішень [55].

Важливим копінг-ресурсом є також афіляція, яка виражається як у відчуттях прив'язаності та вірності, у прагненні співпрацювати з іншими людьми, постійно перебувати з ними. Афіляційна потреба є інструментом орієнтації в міжособистісних контактах і регулює емоційну, інформаційну, матеріальну та соціальну підтримку шляхом побудови ефективних взаємовідносин [19].

Успішність копінг-поведінки визначається когнітивними ресурсами [49]. Розвиток і здійснення базової копінг-стратегії вирішення проблем неможливо без достатнього рівня мислення. Розвиті когнітивні ресурси дозволяють адекватно оцінити як стресогенність ситуації, так і обсяг наявних ресурсів для його подолання [14].

Опанування стресом, таким чином, спирається на психологічні ресурси особистості, що виявляються як певні здібності, знання та вміння людини, які дозволяють їй ефективно справлятися з вимогами середовища. Це уміння розуміти ситуацію, прогнозувати власну поведінку і поведінку оточуючих, нести відповідальність за свою поведінку. Копінг-ресурси є складовою копінг-процесу та визначають успіщність адаптації працівників до професійного стресу [51].

Таким чином, одним з напрямів роботи з персоналом є розвиток особистісних ресурсів опанування стресом. Ці ресурси допомагають відчути високий ступінь внутрішньої свободи в подоланні стресових ситуацій. Людина ефективно використовує ресурси стресоподолання за умови їх усвідомленості [50]. Особисті ресурси стресоподолання забезпечують регулювання поведінки у важких життєвих ситуаціях (самоконтроль, самооцінка, почуття власної гідності, «самоефективність», оптимізм та інші). Люди, які високо оцінюють свою власну значимість, свої можливості, у складних життєвих ситуаціях частіше проявляють активність і спокій.

Копінг-ресурси особистості розвиваються в процесі її життя та діяльності. Їх ефективне використання залежить від ступеня їх усвідомленості і здатності розрізняти їх в залежності від стресогенних факторів. Для розвитку ресурсів протидії стресу в організаціях практикується залучення персоналу до професійно-орієнтованих тренінгів (Додаток А).

**Методи управління стресом на рівні персоналу**:

* Соціальна підтримка – поради, організація відпочинку, непланова відпустка, фінансова та емоційна підтримка.
* Коучинг керівництва – особистісний супровід управлінських рішень, вдосконалення управлінських стратегій, корекція плану дій з врахуванням дії стресорів.
* Психологічний тренінг – розвиток у персоналу освітніх організацій умінь управління стресом, зняття психологічного напруження.
* Психологічне консультування – надання психологічної допомоги співробітникам у кризових ситуаціях. Допомога співробітникам, коли життя за межами роботи спричинює стрес, що впливає на життя на роботі. Ці ситуації можуть включати смерть коханої людини, серйозних захворювань, наркотиків і алкоголю, депресія чи юридичні чи фінансові проблеми, що впливають на нашу роботу та життя.
* Методи реалаксації – освоєння методик релаксації, зняття емоційної напруги.
* Методи відреагування – психофізична розрядка напруги.
* Управління невизначеністю – спеціальні програми психологічної підготовки до діяльності в ситуації невизначеності.

**Програми оздоровлення персоналу** – корпоративні абонементи в спортзали, страховки, корпоративні змагання.

**Програми підтримки психологічного благополуччя персоналу.** Безпосередньо підвищують стресостійкість співробітників за рахунок стабілізації психоемоційного стану індивіда та профілактики різних захворювань.

Таким чином, можна говорити про окрему управлінську компетентність в управлінні стресом персоналу [42]. Така компетентність має інтегральний характер і включає когнітивно-операційний компонент (знання моделей управління стресом та володіння стратегіями управління стресом на організаційному та персональному рівнях), мотиваціно-ціннісний компонент (афілятивна спрямованість), емоційно-вольовий компонент (стресостійкість, емпатія) та операціний компонент (уміння застосовувати на практиці різні методи управління стресом в організації).

**Висновок до другого розділу**

Емпіричне дослідження гендерних відмінностей стресоподолання було реалізоване у три етапи: підготовчий; польовий та аналітичний. Стратегія проведеного дослідження є порівняльною. Залежною змінною в даному дослідження виступала гендерний чинник. Досліджувна вибірка виявилась переважно андрогінною. Особливістю дослідження було те, що воно було проведене дистанційно в період лютого-вересня 2021 року.

Мета, гіпотеза та завдання дослідження зумовили вибір комплексу **методів емпіричного** **дослідження: а**нкета «Стреси в діяльності освітян»; статево-рольвий опитувальник Сандри Бем; методика «оцінка професійного стресу» (опитувальник Вайсмана); тест Лозниці В. С. «Самооцінка стійкості до стресу»; методика «Копінг-поведінка в стресових ситуаціях CISS» (С. Норман, Д.Ф.Ендлер, Д.А.Джеймс, М.І.Паркер, адаптований варіант Т.А.Крюкової); методика вивчення об’єктивності інших людей; опитувальник для вивчення прямого/опосередкованого вираження почуттів.

Проведене емпіричне дослідження показало:

1. Для обох підвибірок професійний стрес головним чином – це результат усвідомлення високої відповідальності за результат освітньої діяльності. Разом з тим, виявилося, що найвагомішими стресорами на роботі для персоналу освітніх організацій є те, що робота в освіті негативно відбивається на сім’ї та сімейних стосунках. Третина опитаних відповіла, що відчуває часто напругу через те, що проблеми на роботі, відповідальність, перенавантаженість зменшує можливість якісно виконувати сімейну роль. Ми пов’язуємо цей факт з тим, що вибірка переважно є жіноча. Оскільки традиційні цінності є доволі стійкими, то відповідальність за сім’ю покладається на, тому напруга на роботі особливо негативно оцінюється якщо вона впливає на сімейні стосунки, забирає час від родини. Іншим стресором, що більш властивий для чоловіків є неможливість бачити перспективу свого кар’єрного зростання, досягнення успіху. Так само третина опитаних чоловіків відмітили, що часто відчувають напругу через такі обмеження професійної перспективи.
2. Результати дослідження копінг-стратегій, показали, що персонал освітніх організацій в переважній більшості використовує конструктивні стратегії опанування стресом, зокрема - це копінг, орієнтований на опанування проблеми, вирішення завдання.
3. Виявлені гендерні відмінності у рівні стресового робочого напруження, стресостійкості та у використанні стратегій опанування стресом. Однак, лише частина виявлених відмінностей досягає рівня значущості, тобто є невипадковими. Значущі гендерні відмінності стосуються використання копінг-стрегій. Чоловіки значущо частіше схильні використовувати копінг, орієнтований на вирішення проблеми, ніж жінки. Жінки значущо частіше вдаються до соціального відовлікання, використання соціальної підтримки.
4. Гіпотеза щодо гендерних відмінностей у рівні стресової напруги та стресостійкості не підтвердилася. Це пов’язане з тим, що досліджувана вибірка за гендерною ознакою є андрогінною. Оскільки андрогінія може знімати обмеженість чоловічих та жіночих гендерних ролей, знижувати внутрішні конфлікти, пов'язані з неприйняттям своєї іншої сутності, відмінності у стресопановуючій поведінці за багатьма параметрами є несуттєвими.
5. Менеджмент стресу персоналу освітніх організацій передбачає запобігання впливу стресорів; зменшення наслідків діючих стресорів; скорочення числа стресогенних чинників. Обов'язковою умовою ефективного стрес-менеджменту є розуміння причин цієї проблеми, які розділяться на індивідуальні та організаційні. Стресори організаційного середовища - це характер роботи, відсутність впевненості у завтрашньому дні, надлишок інформації, високий рівень відповідальності, специфічна організаційна структура, неможливість впливу на зміст роботи, напруженість графіка роботи, стресогенний стиль управління чи наявність рольового конфлікту, нецікава робота, конфлікт ролей, невідповідність робочого навантаження потребам співробітника (як надлишок, так і занадто мале робоче навантаження). Стресори індивідуального рівня пов’язані з персональним ресурсами працівників освітніх організацій. До таких ресурсів відноситься: сила «Я», афілятивність, емпатійність та ін.
6. Управління стресом персоналу включає дві основні складові: управління стресами на організаційному рівні та управління стресами на рівні окремої особистості. Основними методами управління стресом на рівні організації є управління стосунками та управління робочим навантаженням. Основними методами управління стресом на рівні персоналу: соціальна підтримка, коучинг керівництва, психологічний тренінг, психологічне консультування, методи реалаксації, методи відреагування, управління невизначеністю, програми оздоровлення.
7. Компетентність керівника в управлінні стресом має інтегральний характер включає когнітивно-операціний компонент (знання моделей управління стресом, головних стресорів), мотиваційно-ціннісний компонент (афілятивна спрямованість керівника, емпатія), поведінковий (володіння методами моніторингу, методами управління стресом на організаційному та персональному рівнях).

**ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ**

Психологічний стрес – це системна психологічна реакція на ситуацію. Психологічний стрес значно більше, ніж біологічний, залежить від індивідуальних психологічних особливостей людини. Індивідуальна виразність стресу, зокрема його несприятливих проявів, великою мірою залежить від усвідомлення людиною своєї відповідальності за себе, за оточуючих, за те, що відбувається в екстремальних умовах, від психологічної установки на ту чи іншу свою роль

Стрес на рабочому місці – це стрес в професійній діяльності, який стосується сприйняття персоналом робочого місця як джерела загроз (Caplan, 1980). Стресори – це події чи контексти, які викликають стресову реакцію, підвищення рівня адреналіну, фізичну та когнітивну відповідь. Робочі стресори – це не обов’язково негативні події. До переліку основних стресових проблем відносяться гроші, робота, житло, які пов’язані з роботою.

Робоча напруга найбільше пов’язана з дією таких стресорів:

* Рольова невизначеність;
* Висока відповідальність/малий контроль
* Інформаційна перенавантаженість;
* Рольовий дисбаланс в системі «робота-сім’я»;
* Емоційність роботи/ необхідність приховувати почуття;
* Скорочення або відсторонення від роботи;
* Конфліктність.

Копінги визначаються як довільні та свідомі дії спрямовані на редукцію стресового напруження. Основними критеріями відмінностей копінгу від захисних механізмів є усвідомленість; довільність процесів; спрямованість на перегляд стану. Емпіричні дослідження показали, що проблемно-орієнтовані копінг-стратегії позитивно корелюють з адаптацією та здоров'ям і негативно – з рівнем стресу. Емоційно-орієнтовані, навпаки, посилюють стрес, оскільки не дозволяють прийняти саму ситуацію.

Менеджмент психологічного благополуччя персоналу має підтримувати активні спроби людини вирішити проблему. Орієнтація на вирішення проблеми більшою мірою пов'язана з психологічним здоров'ям персоналу, його успішною адаптацією до стресорів та ефективністю діяльності. Важливим чинником зниження дистресу та покращення психологічного благополуччя персоналу може бути збагачення різноманітності копінг-стратегій. Працівник з великою різноманітністю копінг-стратегій буде переживати той самий рівень стресу, що й працівник з низьким розмаїттям копінгів, але його психологічне благополуччя буде вищим. Розвиваючи цю ідею, зазначимо, що в нагоді стане гнучкість копінг-стратегії. Більш ефективно справляються зі стресом люди, які застосовують різні копінг-стратегії залежно від того, яка ситуація (контролюється вона чи ні).

Наразі існує декілька десятків теорій, які пояснюють варіації впливу стресу на чоловіків та жінок. Зокрема, це вивчення впливу гендерної соціалізації та гендерної ролі, токенізму, робочого навантаження, міри соціальної підтримки.

Вагомими стресогенами на робочому місці для жінок є рольовий конфлікт та почуття провини з ним пов’язане. Рольовий конфлікт - це стан, що виникає в особистості при виконанні соціальних ролей, що конфліктують або не відповідають вимогам до виконавця ролей. Рольові конфлікти у жінок за причинністю бувають трьох типів: рольовий конфлікт працюючої жінки, конфлікт страху успіху, екзистенційно - гендерний конфлікт. Жінці доводиться виконувати занадто багато різноманітних важливих ролей, але водночас бракує часу, емоційних і фізичних ресурсів для повноцінного їх виконання. Таким чином вантаж вимог різних соціальних ролей перешкоджає успішній реалізації, призводить до стресу. Причиною є рольове перевантаження, що заважає ефективному поєднанню сімейної та професійної ролей.

Емпіричне дослідження гендерних відмінностей стресоподолання було реалізоване у три етапи: підготовчий; польовий та аналітичний. Стратегія проведеного дослідження є порівняльною. Залежною змінною в даному дослідження виступала гендерний чинник. Досліджувна вибірка виявилась переважно андрогінною. Особливістю дослідження було те, що воно було проведене дистанційно в період лютого-вересня 2021 року.

Мета, гіпотеза та завдання дослідження зумовили вибір комплексу **методів емпіричного** **дослідження: а**нкета «Стреси в діяльності освітян»; статево-рольвий опитувальник Сандри Бем; методика «оцінка професійного стресу» (опитувальник Вайсмана); тест Лозниці В. С. «Самооцінка стійкості до стресу»; методика «Копінг-поведінка в стресових ситуаціях CISS» (С. Норман, Д.Ф.Ендлер, Д.А.Джеймс, М.І.Паркер, адаптований варіант Т.А.Крюкової); методика вивчення об’єктивності інших людей; опитувальник для вивчення прямого/опосередкованого вираження почуттів.

Проведене емпіричне дослідження показало наступне:

* Для обох підвибірок професійний стрес головним чином – це результат усвідомлення високої відповідальності за результат освітньої діяльності. Разом з тим, виявилося, що найвагомішими стресорами на роботі для жінок є те, що робота в освіті негативно відбивається на сім’ї та сімейних стосунках. Третина опитаних відповіла, що відчуває часто напругу через те, що проблеми на роботі, відповідальність, перенавантажність зменшує можливість якісно виконувати сімейну роль. Оскільки традиційні цінності є доволі стійкими, то відповідальність за сім’ю покладається переважно на жінку, тому напруга на роботі погіршує ситуацію у сім’ї. Іншим стресором, що більш властивий для чоловіків, ніж жінок, є неможливість бачити перспективу свого кар’єрного зростання, досягнення успіху. Так само третина опитаних чоловіків відмітили, що часто відчувають напругу через такі обмеженне бачення професійної перспективи.
* Результати дослідження копінг-стратегій, показали, що персонал освітніх організацій в переважній більшості використовує конструктивні стратегії опанування стресом, зокрема - це копінг, орієнтований на опанування проблеми, вирішення завдання.
* Виявлені гендерні відмінності у рівні стресового робочого напруження, стресостійкості та у використанні стратегій опанування стресом. Однак, лише частина виявлених відмінностей досягає рівня значущості, тобто є невипадковими. Значущі гендерні відмінності стосуються використання копінг-стрегій. Чоловіки значущо частіше схильні використовувати копінг, орієнтований на вирішення проблеми, ніж жінки. Жінки значущо частіше вдаються до соціального відовлікання, використання соціальної підтримки. Отже, друга гіпотеза є підтвержеденою. У ставленні до емоцій в конфлікті значущих відмінностей не виявлено. Ми це пов’язуємо з андрогінністю досліджуваної вибірки.
* Гіпотеза щодо гендерних відмінностей у рівні стресової напруги та стресостійкості не підтвердилася. Це пов’язане з тим, що досліджувана вибірка за гендерною ознакою є андрогінною. Андрогінія може знімати обмеженість чоловічих та жіночих гендерних ролей, знижувати внутрішні конфлікти, пов'язані з неприйняттям своєї іншої сутності. Тому виявлені відмінності у стресопановуючій поведінці за багатьма параметрами є несуттєвими.

Менеджмент стресу персоналу освітніх організацій передбачає запобігання впливу стресорів; зменшення наслідків діючих стресорів; скорочення числа стресогенних чинників. Обов'язковою умовою ефективного стрес-менеджменту є розуміння причин цієї проблеми, які розділються на індивідуальні та організаційні. Стресори організаційного середовища - це характер роботи, відсутність впевненості у завтрашньому дні, надлишок інформації, високий рівень відповідальності, специфічна організаційна структура, неможливість впливу на зміст роботи, напруженість графіка роботи, стресогенний стиль управління чи наявність рольового конфлікту, нецікава робота, конфлікт ролей, невідповідність робочого навантаження потребам співробітника (як надлишок, так і занадто мале робоче навантаження). Стресори індивідуального рівня пов’язані з персональним ресурсами працівників освітніх організацій. До таких ресурсів відноситься: сила «Я», афілятивність, емпатійність та ін.

Управління стресом персоналу включає дві основні складові: управління стресами на організаційному рівні та управління стресами на рівні окремої особистості. Основними методами управління стресом на рівні організації є управління стосунками та управління робочим навантаженням. Основними методами управління стресом на рівні персоналу: соціальна підтримка, коучинг керівництва, психологічний тренінг, психологічне консультування, методи реалаксації, методи відреагування, управління невизначеністю, програми оздоровлення.

Компетентність керівника в управлінні стресом має інтегральний характер включає когнітивний компонент (знання моделей управління стресом, головних стресорів), мотиваціно-ціннісний компонент (афілятивна спрямованість керівника, емпатія), поведінковий (володіння методами моніторингу, методами управління стресом на організаційному та персональному рівнях).

# **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Bouchard G., Guillemette A., Landry-Leger N. (2004) Situational and dispositional coping: an examination of their personality, cognitive appraisals and psychological distress. European Journal of Personality. Vol. 18. P. 221–238.
2. Bowman G., Stern M. (1995) Adjustment to occupational stress: the relationship of perceived control to effectiveness of coping strategies. Journal of Counseling Psychology. Vol. 42, N 3. P. 294–303.
3. Carver C.S., Scheier M.F., Weintraub J.K. (1989) Assessing coping strategies: A theoretically based approach. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 56. P. 267–283.
4. Cheng C., Cheung M.W.L. (2005) Cognitive processes underlying coping flexibility: differentiation and integration. Journal of personality. Vol. 73, N 4. P. 859–880.
5. Compas B. (1998) An agenda for coping research and theory: basic and applied developmental issues. International Journal of Behavioral Development. Vol. 22, N 2. P. 231–237.
6. Cramer P. (1998) Coping and defensive mechanisms: What's the difference? Journal of Personality. Vol. 66. P. 919–946.
7. Csikszentmihalyi, C. (1997). Finding flow: The psychology of engagement with everyday life. New York: Basic Books.
8. Edwards S. (2006) Physical exercise and psychological well-being. South African Journal of Psychology. Vol. 36, N 2. P. 357–373.
9. Fry P.S. (1995) Perfectionism, humor and optimism as moderators of health outcomes and determinants of coping. Genetic, Social, and General Psychology Monographs. Vol. 121, N. 2. P. 34–52.
10. Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. Journal of Applied Psychology, 92, 1524–1541.
11. Grandey, A. A., Fisk, G. M., & Steiner, D. D. (2005). Must “service with a smile” be stressful? The moderating role of personal control for American and French employees. Journal of Applied Psychology, 90, 893–904.
12. Greenberg, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice. Organizational Dynamics, 33, 352–365.
13. Greenberg, J. (2006). Losing sleep over organizational justice: Attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice. Journal of Applied Psychology, 91, 58–69.
14. Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. Journal of Applied Psychology, 91, 1134–1145.
15. Hardie E., Critchley C., Morris Z. (2006) Self-coping complexity: role of self-construal in relational., individual and collective coping styles and health outcomes. Asian Journal of Social Psychology. Vol. 9. P. 224–235.
16. Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. Academy of Management Journal, 38, 635–672.
17. Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on roleambiguity and role conflict in work settings. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 36, 16–78.
18. Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. Journal of Applied Psychology, 89, 395–404.
19. Kagan A., Levi L. (1975) Healt and environment — psycholocial stimul: a review. Society,Stress and Desease. V. 2. N. Y.
20. Kossek, E. E., Lautschb, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. Journal of Vocational Behavior, 68, 347–367.
21. Kuiper N., Martin R. (1998) Laughter and stress in daily life: relation to positive and negative affect. Motivation and Emotion. Vol. 22, N 2. P. 133–152.
22. Lasarus R., Folkman S. (1984) Stress, appraisal and coping. New York: Springer.
23. Losoya S., Eisenberg N., Fabes R. (1998) Developmental issues in the study of coping. International Journal of Behavioral Development. Vol. 22, N 2. P. 287–313.
24. MacCrae R., Costa P. (1986) Personality, coping and coping effectiveness in an adult sample. Journal of Personality. Vol. 54, N 2. P. 385–405.
25. Mechanic D. Students under Stress. N. Y.: Free Press, 1962.
26. Organizational Behavior. Open University of Minnesota. (2017) Licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial-Share Alike CC BY-NC-SA0 license.Available at: <https://open.umn.edu/opentextbooks/BookDetail.aspx?bookId=30>
27. Pfeffer, J. (1998). The human equation: Building profits by putting people first. Boston: Harvard Business School Press.
28. Pfeffer, J., & Veiga, J. F. (1999). Putting people first for organizational success. Academy of Management Executive, 13, 37–48.
29. Ptacek J.T., Smith R.E., Zanas J. (1992) Gender, appraisal and coping: a longitudinal analysis. Journal of personality. Vol. 60, N 4. P. 747–768.
30. Sauter S. L., Murphy L. R., & Hurrell J. J., Jr. (1990). Prevention of work-related psychological disorders. American Psychologist, 45, 1146–1158.
31. Schaubroeck, J., Lam, S. S. K., & Xie, J. L. (2000). Collective efficacy versus self-efficacy in coping responses to stressors and control: A cross-cultural study. Journal of Applied Psychology, 85, 512–525.
32. Vaillant G. (2000) Adaptive mental mechanisms: Their role in a positive psychology. American Psychologist. 2000. Vol. 55, N 1. P. 89–98.
33. Van Yperfen, N. W., & Hagedoorn, M. (2003). Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. Academy of Management Journal, 46, 339–348.
34. Бодров В.А. Когнитивные процессы и психологический стресс/ Бодров В.А. // Психол. журн. – 1996. – Т. 17. – № 4. – С. 64–73.
35. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление/ Бодров В.А. М.: ПЕР СЭ, 2006.
36. Брюховецька О.В. Формування толерантності до професійного стресу у керівників закладів середньої освіти. Вісник післядипломної освіти. Випуск 9(38). «Серія «Соціальні та поведінкові науки». С. 10–24. URL: https://doi.org/10.32405/2522‐9931-10. 3.
37. Голиков Ю. Я. Теория и методы анализа проблемности в сложнойоператорской деятельности/ Голиков Ю. Я., Костин A. H. // Проблемность в профессиональной деятельности: теорияи методы психологического анализа. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 1999.С. 6-80.
38. Ерікссон А. Шлях до вершини. Наукові поради про те, як досягнути професіоналізму / Ерікссон А, Пул Р.. Київ : Наш формат, 2018, 304 с.
39. Ігнатьєва І.А., Гарафонова О.І. Корпоративне управління. - Київ : Центр учбової літератури, 2013. 600 с.
40. Карамушка Л.М. Організаційна культура освітніх організацій: зв’язок між рівнем розвитку та чинниками мезо- та мікрорівня. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2015. № 1. С. 11–33. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep\_2015\_1\_4.
41. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія. / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. Київ : ІНКОС, 2007. 268 с.
42. Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : Монографія / Карамушка Л.М., Москальов М.В. – К. : «Просвіта», 2011. – 200.
43. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса / Китаев-Смык Л.А. – М.: Наука, 1983.
44. Когут О.О. Психологія стресостійкості особистості: монографія / Когут О.О. - Кривий Ріг : ДЮІ МВС України, 2021. 435 с.
45. Комарова К.В. Організаційна культура : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Комарова К.В. - Дніпропетровськ : ДДФА, 2011. 166 с.
46. Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения / Крюкова Т.Л.  Кострома: Авантитул, 2004.
47. Леонов А.Б. Психопрофилактика стрессов / Леонов А.Б., Кузнецова А.С. – М.: Издво Моск. ун-та, 1993.
48. Нартова-Бочавер С.К. «Coping Behavior» в системе понятий психологии личности / Нартова-Бочавер С.К. // Психологический журнал. 1997. Т. 18, N 5. - С. 20–30.
49. Носенко Е.Л. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції. / Носенко Е.Л., Коврига Н.В. – К., 2003.
50. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С.Д. Максименка, В.Л. Зливкова, С.Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2015. - 430 с.
51. Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2003.
52. Рассказова Е.И. Копинг-стратегии в структуре деятельности и саморегуляции: психометрические характеристики и возможности применения методики cope. / Рассказова Е.И., Гордеева Т.О., Осин Е.Н. Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2013. Т. 10, № 1. С. 82–118.
53. Селье Г. Стресс без дистресса / Селье Г. - М.: Прогресс, 1982.
54. Скрипник Д.В. Локус контролю в контексті здорового способу життя / Скрипник Д.В. // Стратегія формування здорового способу життя. – К., 2000. – С. 188–192.
55. Чирков Ю.Г. Стресс без стресса / Ю.Г. Чирков– М.: Физкультура и спорт, 1988.
56. Щотка О.П. Гендерна психологія / О.П.Щотка – Ніжин, 2019. – 358 с.

# **ДОДАТКИ**

**Додаток А**

**Програма тренінгу стресостійкості для персоналу освітньої організації**

Мета тренінгу – розвиток стресостійкості особистості, шляхом усвідомлення нею своєї життєвої позиції, формування ефективних комунікативних умінь у процесі спілкування, отримання навичок самоконтролю та конструктивного вияву негативних імпульсів у поведінці.

**Заняття 1**

Мета: розвивати у студентів позитивний образ «я» та адекватну самосвідомість;формувати позитивну самооцінку та світоглядну позицію особистості; психологічна корекція негативних особистісних утворень; зниження ситуативної й особистісної тривожності.

Матеріали: папір, ручки, олівці, заготовлені картки з таблицями.

1.Вправа–привітання. Мета: сприяти встановленню контакту між учасниками групи та налаштування на роботу в групі. Інструкція: один з учасників говорить привітання або комплімент у такій формі: «Привіт усім, у кого в цей момент хороший настрій!» Ті, кого стосуються ці слова, хором відповідають: «Привіт!» А якщо був сказаний комплімент, то ті з учасників, які вважають, що це стосується їх, хором відповідають: «Дякую!» Вправа повторюється декілька разів.

2. Гра «Снігова куля». Мета: розвиток уваги і пам’яті; налаштування на позитивний емоційний настрій. Кожен учасник придумує собі нове прізвище та ім’я. Усі сідають в коло і по черзі відрекомендовуються. Перший називає тільки своє ім. я, другий – спочатку ім. я першого учасника, а потім своє, третій – двох попередніх, а потім своє і так далі. Замість імен можна називати іноземні слова, назви міст, марки автомобілів.

3. Інформаційне повідомлення «Стреси у нашому житті». Стрес…Цей науковий термін звучить тепер всюди – на роботі і вдома, в колі друзів, в книгах і телепередачах. Можливо, потрібно будь – якою ціною остерігатись негативних емоцій і тікати від стресу? Їхати по можливості із великих міст, менше приділяти уваги тривогам і клопотам, не ставити перед собою ніяких серйозних цілей? Це ж завжди пов’язано із пошуком невизначеності і ризиком, стало бути це є стресогенним. Можливо, потрібно просто тихо жити, оберігаючи здоров’я ? Однак автор вчення про стрес Ганс Сельє вважає, що стрес може бути і корисним, сприяючи підвищенню сил організму, і навіть називає його «гострою приправою до повсякденного життя».

4. Мозковий штурм «Чим це пояснюється». Хотілося б виразити три ідеї. Перша. Здоров’я – фізичне і психічне – пов’язане із світовідчуттям, «настроєністю» і способом життя. Те, як ми думаємо, відчуваємо і чинимо, до чого прагнемо, це визначає наше здоров’я не менше, чим здоров’я визначає наше життя. Друга. Людина відповідальна за своє життя і своє здоров’я не менше, ніж за життя, здоров’я і благополуччя своїх близьких. Розуміння саме цієї відповідальності може змінити майже усе життя. І, нарешті третє. Збереження або відновлення здоров’я неможливе без відповідності ваших можливостей і домагань. Як сказав Станіслав Єжи Лєц, «піднімайся над собою, але не губи себе із виду». 99 В перекладі з англ. слово «стрес» – це тиск, зусилля, натягування, а також зовнішній вплив, який створює цей стан. І зазвичай воно вживалось в техніці. В літературу по медицині і психології слово «стрес» з’явилось більше пів століття тому. В 1936р в журналі «Nature», в розділі «листи до редактора», було надруковано коротеньке повідомлення канадського фізіолога Ганса Сел’є (тоді ще не відомого) під назвою «Синдром, який викликається різними пошкоджуючими агентами». Ще будучи студентом, Сел’є звернув увагу на той факт, що різноманітні інфекційні захворювання мають схожий початок: загальне недомагання, втрата апетиту, температура, озноб, ломота і біль в суглобах. І не тільки інфекції, але і інші шкідливі впливи (охолодження, опіки, поранення, отруєння) викликають комплекс однотипних біохімічних, фізіологічних і поведінкових реакцій. Цю реакцію він назвав стресом. Сел’є виділив три стадії розвитку стресу. Перша – реакція тривоги, яка виражається в мобілізації всіх ресурсів організму. За нею наступає стадія опору, якщо організму вдається успішно справитися з шкідливим впливом. В цей період може спостерігатись підвищенастресостійкість. Якщо ж дію шкідливих факторів довго не вдається усунути і подолати, наступає третя стадія – виснаження. В цей період він гірше протидіє новим «шкідливостям», збільшується небезпека захворювання. Потрапляючи в складну критичну ситуацію, індивід удається до тактики, властивої всім ссавцям: до втечі або агресії. В обох випадках фізіологічний настрій один: як утеча, так і акт агресії потребує значної фізичної активності та дає звільнення енергоресурсів. Ось уже сотні років старі фізіологічні механізми працюють вхолосту й адреналін ледь не виплескується з нас назовні. Уявіть собі, що по сигналу тривоги автоматично включається вогнегасник, а пожежі і немає, і гасити нічого не треба! Він буде лише заливати підлогу і псувати меблі в приміщені. Крім того, кожний раз потрібно перезарядити його, для цього потрібні зусилля. Якщо ж несправжні сигнали тривоги будуть систематичними то виникне ще й і така небезпека: що при реальній пожежі вогнегасник буде пустий.

5. Протидія стресу. Вправа «Не помиляється той, хто нічого не робить». Інструкція: незважаючи на банальність цього вислову, слід визнати, що справді активні люди припускаються більшої кількості помилок, але вони частіше досягають успіху, ніж пасивні. Слід усвідомлювати, що помилок і невдач не варто лякатися; над ними необхідно працювати, оскільки вони дуже корисні як матеріал для самовдосконалення й стимул до діяльності. Дуже важливо позитивно ставитись до помилок дітей (підлеглих). Це підтримує їхню мотивацію на належному рівні, спонукає їх працювати над своїми недоліками та слабостями. Деякі зарубіжні компанії матеріально заохочують своїх працівників за творчі ідеї, які не втілилися. Таке ставлення підтримує в людей високу мотивацію та прагнення експериментувати й нестандартно мислити. Поміркуйте й запишіть свої висловлювання, які виражали б позитивне ставлення до невдач і помилок та висвітлювали перспективу їх подолання. Ці вислови ви можете застосувати для підтримання як своєї мотивації, так і мотивації інших людей. Висловлювання Михайла, майбутнього педагога. - Ти помилився?Але не так вже погано, адже є над чим працювати. - Ці помилки корисні для твого розвитку, адже ти тепер знаєш у якому напрямі слід іти, що необхідно вдосконалювати. - Ця спроба не дуже вдала, але вона багато чого тебе навчить. Скористайся в майбутньому досвідом своїх помилок, і я, впевнений, ти досягнеш успіху. - Невдача та помилка – це чудова наука для того,хто хоче розвиватися. Ретельно проаналізуйте невдачу, якої ви зазнали нещодавно (або щось раніше). Поміркуйте над кожною помилкою, визначте які ваші навички та здібності є достатньо 100 розвинутими, а які потребують вдосконалення. Поміркуйте над методами, до яких будете вдаватися, працюючи над розвитком певних навичок і здібностей. Придумайте кілька девізів (для себе та інших), які допомогли б вам реагувати на власні невдачі і помилки. Наприклад, Максим написав: «Помилки – це чудово ! Я тепер знаю над чим працювати».

6. Інформаційне повідомлення «Стрес і негативне мислення». Негативні думки посилюють стрес і його самопідтримку. Існує щонайменше два типи цих думок. Думки першого типу викликають тривогу і страх. Вони посилюють стрес до рівня, якщо людина вже не в змозі раціонально мислити й адекватно діяти: «Я цього не зможу, не витримаю». «Все пропало. Мені кінець. Я все зруйнував». Вдаєшся до звинувачення і самоприниження: «Він телепень», «Я дурень». Висуває категоричні або завищені вимоги: «Я повинен завжди бути першим», «Вони зобов’язані це зробити». Думки другого типу заперечують важливість стресора: «Ну то й що, кого це хвилює?» «Мені байдуже, як мене оцінять», «Якось воно буде». Вони хоч послаблюють вплив стресора на певний час, але не спонукають до дій, до розв’язання проблеми. Здебільшого це призводить до нових стресів. Послухайте східну притчу. «Всього лише відображення» Король збудував величезний палац. В одній залі усі стіни було оздоблено дзеркалами. Одного вечора, ще до того, як у палаці оселилися люди, туди пробрався пес. Він зайшов до дзеркальної зали і завмер, побачивши навпроти себе кількох собак. Озирнувшись довкола, збагнув, що вони оточили його з усіх боків. Щоб налякати їх, він вишкірив зуби .Однак собаки не злякались, а теж вишкірилися. Тоді він загарчав, і вони тут же загарчали у відповідь. Пес почав сердито гавкати. Але собаки не відставали і гавкали не менш сердито. Що більше злився пес, то лютішими ставали його вороги. Вранці у дзеркальній залі знайшли нещасного мертвого пса. Він був там один. Ніхто з ним не бився, ніхто йому не загрожував. Він злякався свого відображення і загинув у боротьбі з самим собою. • Які думки можна порівняти з сердитими псами? • Чи варто звертати на них увагу? • Наведіть приклади негативних думок, що налаштовують на провал перед змаганнями, контрольною, або у випадках, якщо хочеш з чимось познайомитися, чи штовхають на конфлікт з батьками, друзями, вчителями.

7. Підведення підсумків. Обговорення. «Мої враження від заняття». 8.Вправа «Посмішка по колу». Учасники, передаючи посмішку по колу, висловлюють побажання один одному.

**Заняття 2**

Мета: розвивати почуття власної значимості; формувати вміннязнаходити вихід із складних життєвих ситуацій. Матеріали: папір, ручки, маркери, картки. Хід заняття

1. Вправа «Незакінчене речення» Учасникам пропонується закінчити речення: «Для мене зовнішнє незалежне оцінювання – це …»

2. Гра «Відгадай емоцію». Учасникам роздаються заготовлені картки, на яких відмічені емоції, і те, за допомогою яких частин тіла потрібно ці емоції виразити. Наприклад, картка «Сум. Руки» 101 – означає, що сум потрібно виразити за допомогою рук. Учасникам потрібно відгадати, яку емоцію виражають. (Емоції: «Горе. Обличчя», «Радість. Губи», «Чванливість. Права рука.» «Гордість. Спина.», «Страх. Ноги.», «Відданість. Очі.», «Здивування. Очі, рот.» Обговорення: - Що дала ця вправа? Які почуття виникали під час виконання? - Які емоції виконувати було приємно, а які ні ?

3.Дискусія «Чи потрібно вчитись володіти своїми емоціями?»

4.Робота в групах. Вправа «Позитивне мислення» Інструкція: Тобі під силу розірвати ланцюг само підтримки стресу, зменшивши негативні думки на позитивні. Позитивне (оптимістичне) мислення послаблює емоційне напруження, допомагає знайти ефективне рішення і діяти відповідно до обставин. Вам потрібно змінити негативні думки на позитивні. Негативні думки, які поглиблюють стрес: • «У мене нічого не вийде». • (Позитивні, які допомагають зберегти самоконтроль: «Я зроблю все, що в моїх силах, а якщо не вийде, я це переживу») • Негативні: «Усе пропало». (позитивні: «Це не кінець світу») • «Я дурень». («Я помилився», «Я – успішна людина!») • «Мені обов’язково треба мати це» (Мені б хотілося мати це, але я не обов’язково матиму те, що хочу). • «Я повинен бути першим». («Мені б хотілося стати першим») • «Вони зобов’язані це зробити». («Сподіваюся, вони це зроблять») • «Це безнадійно». (Ще не все втрачено») • «Не варто й починати» («Треба хоч спробувати») • «Яне зможу». (Я ніякщо не нервуюся») • «Я безнадійна людина». («Я дивлюся на світ із оптимізмом) • «Усе втрачено». («Варто спробувати ще раз») Отже, формула позитивного мислення звучить приблизно так: «Було б добре, якби ми завжди отримували те, що хочемо. Ми робимо для цього все можливе. Та якщо, попри наші зусилля, бажання не здійснюється, ми почуваємося трохи розчарованими, але не впадаємо у відчай, не панікуємо, не зневажаємо себе чи інших людей».

5. Вправа «Потік вітру» Мета: розвиток упевненості в собі, одержання позитивного досвіду руху, загальна гармонізація емоційного стану. Інструкція: повітря сповнене різними запахами, рухами. Відчуйте подих повітря, відчуйте його дух. Передайте в своїх руках те, що ви відчуваєте… ви – легке повітря. Повітря буває різним. Зараз воно тепле, навіть гаряче. Раптом воно перетворилося на холодний колючий вітер, і стало холодно. Знову виглянуло сонечко, й ви – легкий вітерець… Поступово ви перетворюєтеся на хмарини й плинете на землю… відчуйте легкість, повноту свободи й безмежність простору… Ви розчиняєтеся… перетворюєтеся на потік повітря … сильний вітер… справжній ураган… Раптом ураган стихає, ви перетворюєтеся в легкий ніжний вітерець… Ласкаве сонце наповнює вас теплом. Зупиніться, закрийте очі. Відчуйте це місце в собі. Запам’ятайте цей стан, він буде давати енергію й силу. візьміть із собою цю енергію. Ви завжди можете до неї звертатися. Якщо будете готові, попрощайтеся з образом, стисніть руки в кулаках, сильно потягніться – вперед і вгору – й повільно відкривайте очі. – Які відчуття чи переживання у вас виникали під час виконання цієї вправи? – Наскільки вдалося розслабитись, почувати себе розкуто? – Якою була взаємодія зі стихією повітря? – Чи вдалося відчути різні стани повітря? – Які емоції , тілесні відчуття викликали такі уявлення? 102

6.Гра «Асоціація». Ведучий нагадує значення слова «Асоціація» – зв’язок, сприйняття, сприймання. Всі учасники сідають у коло. Ведучий пропонує одному учаснику сісти в центр кола. Кожний учасник по черзі висловлює своє порівняння образу сидячого в колі з живим або неживим предметом. Наприклад, «Людо, ти мені нагадуєш зайчика, тому що…», «Сергій мені схожий на вулкан…» Якщо учасники не можуть пояснити чи обґрунтувати свою асоціацію, вони просто називають порівняння. Ведучий уважно слідкує, щоб діти не ображали гідність один одного. Обговорення. Ведучий звертається до того, хто сидів у колі, які асоціації йому сподобались, а з якими він не згоджується.

7. Вправа «Крок – раз!» Мета: створення позитивної атмосфери, групової згуртованості. Учасники групи стають у широке коло, приймаючись за руки. Кожен по колу говорить: «Сьогодні я… (навчився, відчув, зрозумів тощо), і вся група робить крок уперед. Після промовляння всіх досягнень коло має стати щільним.

**Заняття 3**

Мета: надати інформацію про стрес та його дію на психіку в екстремальних ситуаціях; розвивати комунікативні навички, почуття власної значимості. Матеріали: папір, олівці, маркери, картки.

1. Вправа « Мій настрій сьогодні». Мета: визначити емоційний настрій учасників; створити умови для доброзичливої атмосфери. Інструкція: кожному учаснику пропонується закінчити речення «Мій настрій сьогодні…, я б його зобразив… ( наприклад, жовтим кольором)».

2. Мозковий штурм «Що таке стрес?» Мета: усвідомлення негативних факторів стресу. Стрес (англ. напруження) – реакція організму на зміни внутрішнього або зовнішнього середовища, яка стимулює захисні сили організму.

3. Інформаційне повідомлення «Стресори екстремальних ситуацій». Людина може потрапити в екстремальну ситуацію з багатьох причин: заблукати в лісі, стати жертвою нападу зловмисників, захворіти, а також під час здачі іспитів і т.д. В екстремальних ситуаціях людина відчуває дію багатьох стресорів: страху, болю, перевтоми, самотності, зневіри. Страх – найперше почуття, що повідомляє про небезпеку, «вмикає» реакцію «боротися чи тікати». Він посилюється, якщо людина самотня і не знає як упоратися з небезпекою чи проблемою. Головне завдання у такому випадку: уникнути ефекту самопідтримки стресу, перебороти страх, не дати йому змоги паралізувати волю, перерости в паніку. Притча про чуму Зустрівся якось перехожий з Чумою. « Куди йдеш, Чумо?»– спитав він. «Йду в Багдад, – відповіла Чума. – Хочу заморити п’ять тисяч душ». За деякий час зустрілися вони знову. « Ти збрехала мені. Казала, що замориш п’ять тисяч душ, а загинуло п’ятдесят тисяч», – дорікнув Чумі чоловік. «Ні, ти помиляєшся. Я згубила лише п’ять тисяч, а інші померли від страху». Обговорення: – Чи буває стрес корисним? – Що таке страх? – Що спільного між стресом і страхом? – Які почуття у вас виникають під час стресу? Ознаки стресу: – швидко з являється втома; 103 – важко зосередитись, погіршилась швидкість та якість засвоєння навчального матеріалу; – незадоволення своєю роботою; – безпричинна дратівливість, агресивність, пригніченість; – поганий настрій; – хочеться спати, але важко заснути; – часто болить голова.

4. Робота в групах. « Як опанувати стрес?» ( 10хв.) Працівники об'єднуються в групи і виробляють свої шляхи опанування стресом в нестандартних життєвих ситуаціях. Після закінчення представник від групи ознайомлює присутніх з результатами роботи. ЕФЕКТИВНО ОПАНУВАТИ СТРЕС МОЖНА ЗАВДЯКИ: – умінню керувати своїми емоціями; – позитивному мисленню, духовності; – методикам психоемоційного розслаблення (релаксації), аутотренінгу; – фізичним вправам, руховій активності (біг, плавання, ходьба, фізичні вправи, рухливі ігри на свіжому повітрі, танці); – загартовуванню (воно добре тренує не тільки тіло, а й емоції. Якщо ви самостійно не можете опанувати стрес, можна звернутися за допомогою до психолога або лікаря психотерапевта. Дуже важливо навчитися простим способам релаксації. Релаксація (від лат. – зменшення, послаблення) – поступове повернення до стану рівноваги.

5. Інформаційне повідомлення «Швидка допомога при стресах». Щоб відповідно до ситуації прийняти рішення, треба заспокоїтися, опанувати бурхливі емоції. Наприклад, зробити підряд 3–4 глибоких вдихи; глибоко вдихнути через ніс, затримати повітря на кілька секунд і повільно видихнути повітря через рот; полічити до десяти у зворотному порядку ( 10, 9, 8,…) ; роблячи видих, із зусиллям непомітно стиснути, а на вдиху розслабити кулаки, перш ніж відповісти чи щось зробити. Краще затриматися з відповіддю, аніж потім хвилюватися через те, що сказав згарячу. Пам’ятай! Тільки вольова, незалежна, самостійна людина, яка вміє керувати собою, досягає своєї мети в житті. Найважливіше – приймати відповідальні рішення в спокійному стані.

6.Вправа «Компліменти». Інструкція: «Посміхніться один одному і подаруйте компліменти, доторкнувшись до руки сусіда». (Учасники дарують один одному компліменти по колу).

7.Обговорення: – Яке враження справило на вас це заняття ? – Що воно вам дало ?

**Заняття 4**

Мета: розвивати почуття власної значущості; формувати адекватну самооцінку; вміння володіти собою в нестандартних життєвих ситуаціях. Матеріали: папір, олівці, маркери, плакати.

1. Вправа «Незакінчене речення». Інструкція: кожному учаснику потрібно закінчити речення « Не хочу хвалитися, але я…» (назвати декілька рис характеру, якими можна пишатися).

2. Гра «Кому це належить?» Кожний з учасників разом з ведучим витягують з карманів або з портфеля який– небудь предмет і кладуть його в пусту коробку або ящик так, щоб інші не бачили. Потім ведучий дістає по одному предмету з запитанням «Кому це належить?» Всі відгадують. Той, хто відгадав, пояснює, чому він вважає, що ця річ належить тій чи іншій людині. Ведучий слідкує за тим, щоб діти давали позитивні обґрунтування.

3.Мозковий штурм «Що таке стресостійкість?»

4.Інформаційне повідомлення «Стрес та емоційне благополуччя». Відомо, що психологічне благополуччя – основа довгого й активного життя. Для кожного з вас важливо розуміти свої почуття, розуміти своє «я». Тому потрібно виявляти свої емоції вільно й щиро. Тому що приховані емоції, почуття можуть перетворитися на хворобу (депресію чи агресію). Навчіться прощати, не соромтесь своєчасно вибачатись, будьте терпимими, не зосереджуйтесь на образах, не заздри. - Як ви розумієте значення виразу: « Чому заздрісні люди завжди чимось незадоволені? Бо їх пригнічують не тільки свої невдачі, а й успіхи інших.» (А.Маарі, арабський поет і мислитель) Відсутність емоційного благополуччя іноді призводить до формування комплексу неповноцінності. Такі люди не можуть подолати відчуття своєї фізичної та психічної або моральної неповноцінності. Їхня поведінка підпорядковується меті – довести всім і собі , що вони « не гірші за інших». Може формуватися егоїзм, самозакоханість. Егоїзм стає на заваді щирому вияву емоцій. Таким людям важко досягти психологічного благополуччя. Егоїзм (від лат. Его – «я»)– нехтування інтересами суспільства й інших людей заради особистих інтересів. У всіх справах найважче – це початок. Не відкладай виправлення своїх помилок на завтра. Слово « завтра» – для людей нерішучих. У народі кажуть, що людина – коваль свого щастя. І нещастя також. Розпочни жити по–іншому. Зроби рішучий крок до викорінення своїх недоліків.

5. Робота в групах. Вправа «Уміння і навички протистояння стресам». Інструкція: намалювати модель психологічно благополучної людини. Мета: розвивати рефлексію, адекватне сприйняття свого «образу я». Урівноважена людина – це впевнена в собі людина, яка вміє спілкуватись, конструктивно розв’язувати конфлікти, контролювати свої почуття та емоції.

6. Тест «Твій рівень стресостійкості та психологічного благополуччя». Інструкція: За допомогою запропонованого тесту маєш змогу приблизно оцінити рівень свого психологічного благополуччя за цими показниками. Для цього дай відверті відповіді на такі запитання: 1. Ставлення до самого себе. Вважаєш себе добрим, гідним поваги (а) чи гадаєш, що значно кращий( б) або гірший (в) за інших? Якщо ти обрав: варіант (а) – це свідчить на твою користь. Психологічно врівноважена людина поважає і любить себе; (б)– можливо , у тебе завищена самооцінка. Пам’ятай, що кожна людина особлива, гідна любові та поваги, як і ти; (в)– шкода, що ти недооцінюєш себе. Шануй свою індивідуальність, вважай себе особливим і не переживай, що хтось, як тобі здається, привабливіший чи кмітливіший за тебе. 2. Ставлення до інших людей. Ти симпатизуєш переважній більшості знайомих і сам подобаєшся людям (а) чи подобаєшся лише небагатьом і рідко хто до вподоби тобі (б) ? (а) – психологічно врівноважені люди добре ставляться до себе та інших людей і переконані, що ті відповідатимуть їм взаємністю; (б) – дуже важливо дбати про добрі стосунки з оточенням. Недоброзичливість до інших часто спричинена тим, що людина не любить і не поважає себе. Тобі слід критично переглянути свою самооцінку, прагнути більше спілкуватись і поліпшувати стосунки. 3. Відчуваюсь господарем свого життя. Ти вважаєш, що твої життєві успіхи і благополуччя залежать переважно від тебе, твоїх талантів і зусиль (а), чи віриш у долю, вирішальну роль обставин і тому волієш «пливти за течією», не намагаючись змінити ситуацію на краще (б)? (а) – це свідчить про твою активність, упевненість і незалежність. Ти тримаєш у руках кермо своєї долі ; (б) – тобі треба бути активнішим. Психологічно врівноважена людина – достатньо незалежна. Вона сама планує своє життя і не боїться труднощів.

4.Уміння задовольняти власні потреби. Якщо виникають якісь бажання й потреби, ти прагнеш зрозуміти і задовольнити їх (а) чи поступаєшся, намагаючись догодити іншим людям (б) ? (а) – правильно, але пам’ятай, що інші також мають інтереси і потреби. Тому, відстоюючи свої права, намагайся не утискати права інших ; (б) – той, хто прагне психологічної рівноваги, має навчитись розуміти і по змозі задовольняти власні потреби. Відмова від цього робить людину нещасною навіть за умови матеріального достатку і високого становища в суспільстві.

5.Уміння переживати невдачі. Ти по–філософськи ставишся до невдач і розчарувань (а) чи вони надовго «вибивають тебе з колії» і змушують переживати і страждати (б)? (а) – це свідчить про твій високий рівень емоційного благополуччя. Людям властиво розчаровуватися з приводу нездійсненних бажань. Але ти розумієш , що неможливо завжди отримувати все, чого прагнеш. Зрештою, розчарування, як усе тимчасове, швидко минає. (б) – іноді бувають сильні розчарування. Однак психологічно врівноважені люди живуть насиченим життям. Вони намагаються активно , а не пасивно страждати чи «топити горе» в алкоголі або наркотиках. Загальна кількість балів – це приблизна оцінка твоєї психологічної рівноваги за 5– бальною шкалою. Якщо прагнеш підвищити цей рівень, розвивай самооцінку, вчись керувати стресами і конструктивно розв’язувати конфлікти. Ознаки психологічного благополуччя: - Ти віриш у свою неповторність, індивідуальність. - Ти реалізуєш свою власну життєву програму і віриш, що досягнеш своєї мети. - Ти щасливий тому, що тебе сприймають таким, який ти є. - Тебе підтримують у невдачах, радіють твоєму успіху. - Тебе люблять і розуміють за будь – яких обставин. Дотримуватися психологічної рівноваги легше, якщо є: - гарні взаємини в сім’ї, взаєморозуміння; - позитивні емоції, гарний настрій, які сприяють розкриттю творчих здібностей. Але не завжди обставини складаються сприятливо. Тоді підтримати рівновагу допоможуть фізична праця, заняття фізкультурою. Вони поліпшують кровообіг мозку, а отже, сприяють поліпшенню настрою; - наполегливість у навчанні, гарні результатиу роботі. Це теж джерело позитивних емоцій. Труднощі в навчанні, поганий мікроклімат у колективі не сприяють формуванню психологічної рівноваги; - упевненість у собі, самовладання, воля.

7.Вправа «Я в майбутньому». Ведучий пропонує учасникам закрити очі, подумати і уявити себе, наприклад, через 10 років, 15. Звернути увагу на зовнішність (одяг, зачіску), вид заняття, місце проживання. Потім по черзі кожний учасник описує свій образ в майбутньому. (Інший варіант – намалювати себе). Обговорення: - Які почуття у вас виникали, якщо уявляли себе? - Якщо розповідали? - Чи полюбили ви себе ? Ведучий. Запам’ятайте свій образ в майбутньому, часто його собі нагадуйте і прагніть, щоб ви стали ним через певний проміжок часу

8. Вправа «Дерево» (на саморегуляцію). Учасники стають в коло на деякій відстані один від одного. Кожний учасник сильно натискує п ятками на підлогу, руки стискає в кулаки, міцно стиснувши зуби. Ведучий говорить, звернувшись до кожного: « Ти – могутнє, міцне дерево, у тебе сильне коріння, і ніякі вітри тобі не страшні. В складних життєвих ситуаціях, якщо не знаєш, як поступити, стань сильним і могутнім «деревом», скажи собі, що ти сильний, у тебе все буде гаразд, і все збудеться. Це поза впевненої людини». Потім працівники беруться за руки, піднімають їх вгору, продовжуючи натискувати п’ятками на підлогу. «Ми разом – велика сила. Одинокому дереву важко в негоду; набагато легше, якщо це цілий гай. Разом нам не страшні ніякі проблеми». Після цього ведучий пропонує дітям розслабитись, припинити натискувати п ятками на підлогу, різко струхнути руками, розслабити м язи обличчя.» Обговорення.

9.Вправа «Струм по колу».

**Заняття 5**

Мета: розвивати соціально–комунікативні навички, формувати адекватну самооцінку та світоглядну позицію особистості; сприяти корекції ситуативної та особистісної тривожності. Матеріали: папір, олівці, маркери, плакати.

1.Вправа «Правила роботи групи». Учасники пригадують правила, за якими вони повинні працювати. Ведучий просить назвати , на думку кожного, найголовніші. Пояснити чому, і як, аргумент, – підтвердити це словами з пісні чи вірша. (Наприклад, «Давайте говорити один одному компліменти»…)

2. Вправа «Відгадай настрій». Ведучий пропонує кожному по черзі за допомогою жестів та міміки зобразити свій настрій сьогодні. Учасники відгадують. 3.Вправа «Мої цінності». Учасники по черзі закінчують речення. Ведучий спочатку записує відповіді учнів на дошці, потім заносить спільні відповіді на плакат «Мої і наші цінності»: 1. Для мене важливе значення мають такі люди… 2. Я вважаю себе учасником, членом слідкуючої групи людей… 3. Я вірю… 4. Найбільш важливі для мене місця, це… 5. Мені дають смисл і мету в житті наступні справи та види діяльності… 6. Я отримую задоволення від… 7. Я хочу… 8. Найважливіші події з мого минулого, це… Обговорення: - Які почуття у вас виникали під час цієї вправи? - Що дала ця вправа? 4. Інформаційне повідомлення «Життєві цінності».

5.Робота в групах. «Найголовніші цінності мого життя» (написати 20 найважливіших для вас цінностей) Обговорення. ЦІННОСТІ, ЯКІ НАЙЧАСТІШЕ НАЗИВАЮТЬ: – Здоров’я своє і близьких; – зовнішня краса; – популярність; – вірна дружба; – дружня родина; 107 – успіхи у роботі; – можливість займатися улюбленою справою, допомагати людям; – любов; безпека; душевний спокій; цікаве дозвілля; пригоди; – багато грошей; модний одяг. 6. Притча «Найважливіші речі». Один юнак постійно непокоївся з приводу свого життя і майбутнього. Якось, гуляючи берегом моря, зустрів він мудрого старця. - Що тебе тривожить, юначе? – запитав старець. - Здається, я не можу збагнути, що в житті для мене найважливіше, – відповів юнак. - Це дуже просто,– сказав старець. Він підняв із землі порожнього глечика і почав заповнювати його камінням завбільшки з кулак. Заповнивши глечик, по вінця, запитав: - Цей глечик повний, чи не так? - Так, – погодився юнак. Старець мовчки кивнув, узяв жменю дрібних камінців, кинув їх у глечик і злегка потрусив. Камінці заповнили пустоти між великим камінням. Він усміхнувся і запитав : - А тепер глечик повний? Юнак ствердно кивнув. Тоді старець узяв пригорщу піску і висипав його у глечик. Пісок заповнив пустоти, що залишилися. - Ось відповідь на твоє запитання,– сказав старець. – Велике каміння – це найважливіші речі в житті: родина, кохана людина, твій духовний розвиток, мудрість. Якщо втратиш усе, крім цього,твоє життя все одно буде повним. Він хвильку помовчав, а відтак мовив: - Дрібні камінці – це також важливі для тебе речі: робота, дім, матеріальний добробут. А пісок – дрібниці, які насправді не мають жодного значення. Юнак слухав дуже уважно, і старець продовжив: - Деякі люди роблять помилку. Вони спочатку засипають у глечик пісок, і в ньому не лишається місця для каміння. Так і в житті. Якщо витрачати сили на дрібні й незначущі речі, у ньому не буде місця для найважливіших цінностей. Тому передусім подбай про велике каміння, не забувай і про дрібне. А пісок хвилі життя самі наб’ють у проміжки між ними. Обговорення: - Яке враження справила на вас притча? - Які життєві цінності схожі на велике каміння, які – на мале, а які – на пісок? Чому? - Як ви їх розрізняєте? - У якому порядку «наповнюєте глечик» на цьому етапі свого життя? - Як можна більше дбати про «велике каміння»?

7. Інформаційне повідомлення «Життєві цінності і здоров’я». Вчені дослідили, як обрані людиною життєві цінності впливають на її здоров’я І добробут. Вони з ясували, що існує кілька десятків цінностей, спільних для всіх людей, незалежно від того, у що вони вірять і де живуть. Це – любов, дружба,оптимізм, толерантність, чуйність, довіра, душевна щедрість, самоповага тощо. Також доведено, що, покладені в основу життя, такі цінності сприяють кращому здоров ю; менш стресовому життю; більшій впевненості в собі; стабільнішому подружньому життю; більшій впливовості; вищому рівню фінансового добробуту; відчуттю самоповаги і сенсу життя.

8.Гра «Перешкода». Мета: усвідомлення свого образу «я»; виявлення та корекція негативних емоційних станів. Ведучий пропонує учасникам уявити «перешкоду» на своєму шляху до реалізації мети. В даному випадку «перешкодою» служитиме стілець. Завдання: показати як вони «долатимуть перешкоду». (Кожний учасник по черзі демонструє свій варіант «розв’язання даної проблеми). Обговорення: - Яке враження справила на вас ця вправа? - Які почуття виникали під час цієї вправи? Що зрозуміли?

9.Вправа «Побажання».

**Заняття 6**

Мета: розвивати соціально–комунікативні навички, усвідомлення свого образу «я»; стимулювати мотивацію до інтелектуальної діяльності. Матеріали: папір, ручки, ватмани, маркери. 1. Вправа – привітання « Блукаючі вогники». Мета: сприяння відновленню контакту між учасниками та налаштування на роботу в групі. Учасники сідають у коло. Інструкція : одному з учасників потрібно сказати своєму сусідові яку–небудь коротку привітальну фразу, наприклад: «Доброго дня!» Сусід має якомога швидше встати, повторити цю фразу й знову сісти, а наступний учасник повинен зробити те саме, й хвиля вставань та повторень біжить по колу. Виконувати це завдання треба з максимально можливою швидкістю. Якщо хвиля проходить півкола, до завдання додається ще один елемент на розсуд, наприклад, сьомого учасника. Цей елемент може бути вербальним чи невербальним. Наприклад, учасник, який сидить напроти того, хто почав гру, встає й говорить: «Доброго дня», а потім двічі плескає в долоні й сідає. Тепер усі гравці мають виконувати саме цей комплекс, і потім (після семи ходів) черговий учасник додає щось, і так далі. Гра припиняється, якщо членам групи доводиться повторювати по 5–6 рухів і стільки ж фраз. 2. Гра «Снігова куля». Мета: розвиток уяви та пам’яті; створення позитивного настрою, групової єдності. Кожен учасник придумує собі назву квітки (дерева, міста і т.д.). Усі, сидячи в колі, по черзі відрекомендовуються. Перший називає тільки свою назву чи ім’я, другий – спочатку назву чи ім’я першого учасника, а потім своє і так далі. - Які почуття у вас виникали під час виконання цієї вправи? - Чи важко вам було її виконувати?

3. Мозковий штурм «Що таке інтелект? Від чого він залежить?»

4.Інформаційне повідомлення «Стрес і розвиток інтелектуальних задатків». Хтось із мудрих сказав, що всі люди народжуються геніями, але через лінощі щодня по крихті втрачають свою геніальність. Якщо ти хочеш зберегти свою неповторність, унікальність, тобі дуже важливо оволодіти прийомами вдосконалення пам’яті та уваги. Ще в Давній Греції розробили багато методів Розвитку природних задатків. Практика свідчить, що завдяки регулярним та цілеспрямованим тренуванням мозку інтелектуальними іграми та вправами людина стає розвиненішою й талановитішою. Пам’ять – це здатність нервової системи зберігати і відтворювати інформацію. Інтелект – (від лат. слова – «розуміння») – розум, здатність людини мислити. Новий матеріал цікаво слухати, а вивчити його буває важко. Наша пам’ять може зафіксувати все, що завгодно, але важко запам’ятати незрозуміле. Інформацію можна сьогодні вивчити, завтра – розказати на уроці, післязавтра забути, але запам’ятати надовго можна тільки те, що добре розумієш. 5.Вправа «Митець чи мислитель». Кожна півкуля головного мозку виконує певні функції. Ліву півкулю умовно можна назвати «мислителем», а праву – «митцем». Якщо хочете дізнатись, яка з півкуль головного мозку в тебе активніша, – виконуй вправи швидко,не замислюючись. 1.Поплескай в долоні. Яка долоня зверху – права чи ліва? 2.Схрести руки на грудях. Яка рука зверху – права чи ліва ? 3.Переплети пальці рук. Який палець зверху – правий чи лівий? 4.Витягни вперед руку і наведи вказівний палець на будь–який предмет. Відтак по черзі заплющуй одне і друге око. Заплющуючи яке око – праве чи ліве – ти помічаєш, палець переміщується відносно предмета? Якщо у більшості випадків отримано відповідь «права», провідною у тебе є ліва півкуля, і ти переважно мислитель (розв’язуючи проблеми, зосереджуєшся на аналізі та подробицях), якщо «ліва» – маєш художню, творчу натуру (підходиш до розв’язання проблем нестандартно). Недоліком винятково лівопівкульного мислення є обмежена здатність сприймати нові ідеї і пристосовуватися до змін; правопівкульного– недостатньо розвинені аналітичні здібності, складність у доведенні справи до кінця. 6.Робота в групах «Як налаштувати мозок на потрібну хвилю?»

7. Вправа «Джерело енергії». Наситити мозок киснем, нормалізувати дихання, поліпшити зір і слух допоможе ця вправа: - сядьте, покладіть руки перед собою на стіл або на коліна; - видихніть, голову повільно опустіть, щоб підборіддя торкнулося грудей. Відчуйте, як розслабилися м язи потилиці, повністю розслабте плечі; - відтак повільно підводьте голову і робіть вдих; - повільно відкиньте голову назад, щоб грудна клітка розширилась і наповнилася повітрям; - тричі повторіть вправу.

8.Вправа «Верба – тополя». Мета: навчити елементам ауто релаксації і саморегуляції. Учасники стають в коло і ведучий пропонує їм розставити ноги на ширину плечей, злегка нахилити корпус, опустити голову, опустити руки вздовж тулуба. «Ви – плакучі верби, гілки ваші (руки) плавно похитує вітерець». Виконуючи цю вправу, потрібно розслабитись. Потім ведучий пропонує їм плавно підняти руки вгору, прогнутись, випрямитись, зробити глибокий вдих, поставити п’ятки ніг разом і носки окремо. «Тепер кожний з вас – струнка, сильна тополя, якій не страшні ніякі бурі та вітри, – ви сильні і могутні. Ви відпочили, розслабились,набрались нових сил для добрих справ. Тепер вам ніхто і ніщо не страшний, ви сміливі, рішучі та відважні. Ви готові захищати слабого, зрозуміти оточуючих, допомагати близьким».

9.Вправа – обговорення «Мої враження від заняття».

10.Вправа «Посмішка по колу».

**Заняття 7**

Мета: розкрити сутність гідної, відповідальної поведінки; розвивати самостійність, комунікативність; формувати адекватну самооцінку, способи взаємодії в трудовому колективі. Обладнання: папір, ручки, маркери, фліп–чарти.

1. Привітання. Вправа «Незакінчене речення». Продовжити речення «Мої співробітники сказали б про мене, що я…»

2. Гра «Колективне інтерв’ю». Учасники сидять в колі. Ведучий задає питання, на які всі по черзі відповідають. - Твоє улюблене місце відпочинку і чому? 110 - Який шкільний предмет тобі найбільше подобається і чому? - Хто є твоїм найкращим другом чи подругою?

3.Вправа «Коло знань». Мета: навчити швидко й ефективно самостійно засвоювати нове. Обладнання: картки з інформаційними повідомленнями «Пасивна поведінка», «Агресивна поведінка», «Упевнена поведінка». Учасники об єднаються у три групи (за кількістю карток). Кожна група вивчає інформацію зі своєї картки. Потім по два учасники з кожної групи переходять до іншої групи, де протягом 5хв. обмінюються інформацією (за часовою стрілкою). Картка 1. Пасивна поведінка. 1.Пасивні люди порушують свої права через: – ігнорування особистих інтересів; – постійне домінування бажань та думок інших над власними переконаннями і потребами; – розповідь про свої потреби невпевнено, із почуттям провини перед іншими; – придушення власних почуттів; – не висловлювання своїх думок та переконань. 2.Такі люди реально не управляють своїм життям. Вони дозволяють приймати рішення за них. 3.Пасивні люди бояться розчарувати інших. 4.Вони почуваються безпорадними, безпомічними. Вони ніби кажуть: «Ви можете не звертати на мене уваги. Мої думки, почуття,потреби мені менш важливі, ніж ваші. Я проявляюсь, лише якщо роблю щось для інших». Вони зазвичай не можуть нікому відмовити, навіть якщо пропозиція невигідна для них, а то й небезпечна. Пасивні люди найчастіше мають низьку самооцінку, попадають під негативний вплив оточуючих, втрачають життєві орієнтири, піддаються стресовим факторам, пасують перед труднощами.

Мета: заспокоїти інших, уникнути неприємностей. - Як називають тих, хто демонструє пасивність: нездатний захистити себе, слабкий, невдаха…? ( Продовжити ряд). - Назвіть вербальні і невербальні ознаки пасивної поведінки: 1) Положення тіла: плечі опущені… 2) Міміка : жалісний погляд… 3) Жести: благальні, захисні… 4) Голос: тихий, несміливий… 5) Слова: увесь час виправдовується, вибачається… Картка 2. Агресивна поведінка. Агресивні люди висловлюють думки, переконання, почуття, ігноруючи права інших, люди почуваються з ними ніяково. Вони поводяться так, ніби принижуючи інших, знаходять їхні вразливі сторони. Вони ніби кажуть: «Я так думаю, я так хочу, я так відчуваю, і мене це не хвилює, що з тобою». Але за цим: «Я підкорю тебе, поки ти не підкорив мене. Я буду першим!» Мета: домінувати, вигравати, наказувати, змушувати інших програвати, щось втрачати. Про таких іноді кажуть, що вони живуть за законами джунглів: «Правий той, хто сильніший». У своїх словах і діях такі люди не зважають на інтереси і почуття інших. Іноді до агресії вдаються пасивні люди, яким увірвався терпець,але вони не вміють гідно захистити власну позицію. - Як називають тих, хто демонструє агресивну поведінку ( продовжити): хуліган,розбишака, сварливий…? - Назвіть ознаки агресивної поведінки: 1)Положення тіла: напружене, загрозливе… 2)Міміка: насуплені брови, пронизливий погляд… 3)Жести: стиснуті кулаки, руки в боки… 4)Голос: сердитий, зневажливий… 5)Слова: погрози, лайка,знущання… Картка 3. Упевнена поведінка. - Виражають свої думки, переконання та почуття прямо та відкрито, поважають права інших; - Діють певним чином, не тому, що відчувають провину чи тривогу, їхні дії природні; - Відповідають за свої вчинки, не перекладають відповідальність на інших; - Розуміють власні потреби і можуть прямо про щось попросити; - Якщо їм відмовляють, вони можуть бути невдоволені, розчаровані, але розуміють, що інші люди можуть мати особисті бажання; - Не перевантажені відповідальністю за інших, добре почуваються самі з собою; - Можуть допомагати іншим, але за їхнім бажанням і проханням, не нав’язуючи своєї допомоги або свого світосприйняття. Вони ніби кажуть: «Я так думаю. Я так відчуваю. Я так бачу ситуацію. А ти? Якщо наші уявлення та інтереси не співпадають, я готовий їх обговорювати і готовий до компромісу.» Що за цим: «Я не дозволю тобі взяти перевагу наді мною і не буду намагатись підкорити та змінити тебе, бо хочу, щоб ти був, ким є…»

Мета: спілкуватись вільно, як дорослий з дорослим. - Як називають тих, хто демонструє гідну поведінку ( продовжити перелік): чесний, справедливий… - Назвіть ознаки упевненої поведінки: 1)Положення тіла: розправлені плечі, вільна хода… 2)Міміка: прямий погляд,приязний вираз облич… 3)Жести: спокійні, рішучі… 4)Голос: середньої інтенсивності… 5)Слова: доброзичлива манера спілкування, висловлення поваги… 3. Робота в групах. «Стресова ситуація». Учасники об’єднаються в групи, кожна з яких продовжує і аналізує ситуацію в залежності від моделі поведінки: пасивної, упевненої,агресивної. Ситуація «Протидія стресам на роботі» 1.Планування часу. 2.Обсяг підготовки. 3.Емоційний стан. 4.Реакція ( у випадках успіху чи невдачі).

4.Мозковий штурм «Що заважає поводитися гідно і впевнено?»

5. Інформаційне повідомлення «Упевнена поведінка». Правила упевненої (асертивної) поведінки: - У вас є право робити все, що завгодно, доки це не заважає іншим; - У вас є право підтримувати почуття своєї гідності шляхом асертивної поведінки – якщо вона навіть торкається когось іншого – до того часу, як ви станете агресивним; - У вас є завжди право звернутися до іншої людини з проханням або Ввічливою вимогою до того часу, якщо ви розумієте, що той другий чітко говорить «Ні». Ви ясно розумієте, що в ситуаціях міжособистісних стосунків існують деякі межові випадки, де права сторін незрозумілі, але у вас завжди є право обговорити проблему з втягненою в це людиною й так пояснити її; - У вас є право добиватися реалізації своїх прав.

6. Вправа «Крок–раз!» Мета: створення позитивної атмосфери. Учасники групи стають у широке коло, тримаючись за руки. Кожен по колу говорить: «Сьогодні я …(навчився, відчув, зрозумів тощо)», і вся група робить крок уперед. Після промовляння всіх досягнень коло має стати щільним.

**Заняття 8**

Мета: розвивати соціально–комунікативні навички; формувати адекватну самооцінку та позитивну світоглядну позицію; коригувати особистісну тривожність. Обладнання: папір, маркери, ручки.

1. Вправа – привітання. Мета: сприяти встановленню контакту між учасниками групи та налаштуванню на роботу в групі. Інструкція: один з учасників говорить привітання або комплімент у такій формі: «Привіт усім, у кого хороший настрій!» Ті, кого стосуються ці слова, хором відповідають: «Привіт!» «Привіт усім, хто вважає себе упевненим!» – Кого стосується цей комплімент, хором відповідають: «Дякую!»

2.Вправа «Незакінчене речення». Учасникам потрібно закінчити речення «Мої плани на майбутнє…».

3.Вправа «Твір – казка». Мета: об’єднати зусилля слухачів, допомогти їм відчути внутрішній зв'язок з усіма, підвести до позитивного сприйняття себе. Інструкція: напишіть казку про своє життя. За бажанням учасників казки зачитуються. Інформація для тренера: звернути увагу, чи є в казці нещасливі моменти, які причини їх появи, що заважала герою боротися з неприємностями. Також звернути увагу на самооцінку, невпевненість – як риси характеру, які заважають вирішенню проблем».

4.Вправа – проективний малюнок «Що мене обурює?» Мета: стимулювати спонтанний прояв негативних почуттів і станів, усвідомити їх зміст та причини, виділити та відреагувати особистісно значуще. Інструкція: Намалювати малюнок, зміст якого відповідає на запитання : «Що мене обурює?», «Чого я боюся?» Потім потрібно буде розказати всім членам групи, що саме й чому вони намалювали. Обговорення: кожен учасник описує свої малюнки. Після цього інші члени групи можуть його запитувати щодо змісту малюнків та висловлювати своє бачення їх змісту.

5.Гра «Тух–тібі–дух». Інструкція: «Встаньте й утворіть коло. А тепер пригадайте свій стан, якщо ви сердиті, й уявіть собі, що зараз знаходитеся саме в такому стані. Тепер потрібно рухатися всередині кола, ні з ким не розмовляючи, при цьому мати сердитий вираз обличчя. Єдине,що можна сказати один одному при зустрічі– три рази повторити слово « Тух – тібі – дух». Обговорення: - Чи змінився ваш настрій після участі в грі? - Що відбувається зі злістю, якщо нам стає весело? - Як ви вважаєте, чи можна керувати своїм настроєм під час виникнення негативних емоцій ?

6. Вправа «Вільний». Мета: через уявлення екстремальної ситуації побачити нові цілі, які могли бути вкриті маревом умовностей і застарілих ілюзій. Інструкція: «Зараз ви будете переживати щось подібне на шок, і це, можливо, допоможе вам подивитися на своє життя по –новому. У кожного з нас є багато бажань і цілей. Деякі з них ми усвідомлюємо. Про інші ми здогадуємося, але тримаємо їх у таємниці. Є ще частина наших бажань, яка ховається, мабуть, у найтемніших куточках нашого несвідомого. Що буде, якщо ми станемо більш чітко й ясно розуміти наші бажання й цілі? Уявіть собі, що ви проковтнули чарівну пігулку, яка на деякий час знімає всі правила й моральні норми, якими ви користуєтеся. Ви звільняєтесь від нерішучості, тривожності, внутрішньої цензури й будь–якого зовнішнього тиску. Дія чарівної пігулки продовжується протягом тижня. Що ви будете робити весь цей час? Що будете говорити? Як будете виглядати? Як буде виглядати ваше життя? Як будете себе почувати? Напишіть, як би ви прожили цей тиждень. - А тепер подумайте, що ви зробили б із того, що записали, без чарівної пігулки? - До якої мети ви йдете без неї? Запишіть свої думки. Обговорення.

7. Міні–лекція «Невдача й помилка як стимул для саморозвитку». Помилка чи невдача часто справляє позитивний ефект на подальшу діяльність людини: спонукає її докладати більше зусиль, сприяє набуттю досвіду тощо. Але невдача може й негативно впливати на мотивацію діяльності. Часто людина не наважується розпочати чи продовжити діяльність, бо боїться припуститися помилки та зазнати невдачі. Такий стиль поведінки особливо характерний для людей, які прагнуть у своїй діяльності уникнути невдачі. Вони хворобливо сприймають кожну поразку чи промах, вважаючи (й часто цілком безпідставно), що невдача – свідчення їх безпорадності й відсутності здібностей. Дуже важливо сприймати свої невдачі та помилки як необхідний компонент навчання й розвитку. Слід усвідомити, що аналізуючи причини невдач і працюючи на своїми помилками, ми можемо вдосконалити свої здібності. Все залежить від нас самих, адже можна отримувати безліч невдач і припускатися помилок, але не вчитися на них. Дуже важливо не лише аналізувати помилки та причини невдач, а й виробляти нову стратегію, виконувати систему вправ, спрямованих на усунення недоліків і розвиток певних навичок і здібностей. Будьте впевненими в собі, не бійтесь труднощів!

8. Обмін враженнями від заняття.

9.Вправа «Побажання».