

# СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ЯК БАЗОВА СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ

*О.Я. Жизномірська*

Тернопільський обласний комунальний інститут післядипломної педагогічної  
освіти, [o.ya.oksana@ukr.net](mailto:o.ya.oksana@ukr.net)

Актуальність теми дослідження зумовлено реформуваннями та модернізацією системи освіти, активне впровадження інновацій в освітній простір потребує, насамперед керівників, здатних до реалізації та підтримки зазначених процесів. Сучасні запити, виклики, особистісні бажання педагога, (керівника), учнів спонукають до багатогранності, неоднозначності світосприйняття, бачення моделі вирішення складних завдань, критичного мислення та прогностичного бачення особистості. Переконані, що особистість керівника може перебувати в умовах підвищеного інтелектуального, конативного, управлінського перенапруження, що накладає психологічний відбиток на емоційний світ «Я». Вважаємо, що ключову роль у професійному становленні кадрів відіграє емоційна стійкість, що корелюється із показниками інтелекту, дій, поведінки тощо.

Власне кажучи, на сучасному етапі відбувся перехід від адміністрування та менеджменту до «нової» парадигми управління – лідерства. Лідерство управління, що реалізується шляхом впливу на послідовників (їх поведінку) на основі особистих якостей (лідерських компетенцій) задля досягнення суспільно значущих цілей. При цьому лідер в освіті розглядається як особа або організація, яка здійснює діяльність у сфері освіти, спрямовану на її розвиток, а досягнення та результати цієї діяльності служать орієнтиром для інших. Така діяльність керівника-лідера навчального закладу проходить в умовах значних психологічних навантажень під дією великої кількості професійних стресів, що негативно впливає на фізичне та емоційне здоров'я керівника [ 2; 6 ].

Питання «емоційної стійкості», «емоційної компетентності», стресостійкості особистості дорослого висвітлювали у своїх працях такі вчені, як Н. Водоп'янова, Д. Гоменюк, В. Калошин, І. Матійків, Л. Наугольник, Л. Попова, Г. Нікіфоров, М. Орап, І. Соколов, Г. Сельє та ін.

Із психологічного ракурсу, емоційне здоров'я є визначальним чинником у якості, професіоналізму та успіху керівника. Впевнені, що керівник (лідер) освітнього закладу керуючись власними позиціями, прагненнями, стратегіями, поведінкою, має на меті цілісно досягти високих результатів завдяки синергії власного «Я» та «Я» – іншого (педагогічний колектив). У сучасному управлінському «світі» керівник закладу повинен мотивувати працівників (колег) до праці різними способами, зокрема використовувати принцип синергії, що полягає в цілеспрямованому поєднанні інтелектуальних, емоційних, поведінкових зусиль фахівців молодого та старшого віку. З нашої точки зору, саме таке поєднання (мікс) дає змогу, з одного боку, молодому фахівцю перейняти досвід старших, і водночас поєднати свою енергію, ініціативність, гнучкість, інноваційність, а з іншого боку, старшому (досвідченому) фахівцю, побачити швидкість, нестандартність, новизну, критичність, складність певних завдань для конструктивного вирішення.

Зокрема, учений Г. Сельє наголошує, що емоційне здоров'я керівника-лідера закладу середньої освіти проявляється у:

- позитивному ставленні до підлеглих і всіх тих, із ким доводиться працювати, – учнів, батьків, технічного персоналу, керівництва. Важкі професійні ситуації розглядаються як тимчасові труднощі;

- задоволенні від приналежності до професійної групи працівників освіти, виконанні посадових обов'язків на високому професійному рівні, незважаючи на несприятливі умови;

- активності й ініціативності, готовності брати на себе відповідальність за справу та доведення її до логічного завершення;

- посиленні інтенсивності праці. Значні навантаження переборюються шляхом делегування повноважень, реорганізації роботи за рахунок розширення спільної діяльності з колективом тощо;

- поліпшенні та підтримці протягом робочого дня позитивного самопочуття. Відновлення працездатності відбувається достатньо швидко;

- стійкості професійної позиції та впевненості у собі [6].

Як зазначають дослідники, емоційна компетентність – це сукупність знань, умінь і навичок, які дають змогу приймати адекватні рішення та діяти на основі результатів інтелектуальної обробки зовнішньої та внутрішньої емоційної інформації. Водночас стресостійкість - це інтегративна властивість особистості, що забезпечує здатність до соціальної адаптації, збереження значимих міжособистісних стосунків, успішної самореалізації, досягнення важливих цілей, збереження працездатності і здоров'я. Ця властивість може вироблятися і розвиватися, при умові, якщо це робиться цілеспрямовано. Розвиток стресостійкості є однією з базових складових формування емоційної компетентності керівника-лідера [1; 2; 3].

У свою чергу, залежно від розміру негативної валентності й часу, необхідного на реадаптацію, стресори поділяють на три групи:

1) повсякденні складності (мікростресори) – пов'язані з повсякденним життям, викликають порушення самопочуття й відчуються як загрозливі, образливі, фруструючі або пов'язані із втратами.

2) критичні життєві події або травматичні події (макростресори) – датуються в часі й локалізуються у просторі, вимагають якісної реорганізації у структурі «індивід – навколишній світ», супроводжуються стійкими афективними реакціями, а не тільки короточасними емоціями.

3) хронічні стресори – тривають певний час, передбачають постійно повторювані важкі випробування. Однакові стресові ситуації та стресори можуть по-різному впливати на різних людей.

Важливо зробити наголос і на основних характеристиках, що визначають відповідну реакцію на стрес, а саме :

- вплив на життя, значущість;
- інтенсивність і тривалість стресової події;
- знак події: позитивність – негативність;
- окремий стрес або кумуляція стресових подій;
- об'єм змін, які тягне за собою стресова подія;
- передбачуваність появи події та пов'язана з цим можливість підготовки

до подолання;

- новизна стресової ситуації та ступінь її усвідомленості;
- контрольованість події;
- емоційність особистості;
- досвід переживання подібних ситуацій;
- гендерно-вікові характеристики;
- достатність ресурсів стресостійкості [ 6 ].

Можемо стверджувати, що керівнику (педагогу) необхідно цілісно усвідомлювати та відчувати власний емоційний стан, який енергетично або збагачує, або навпаки, спустошує його професійне «Я». Сьогодні, пріоритетну позицію займає та особистість (фахівець своєї справи), котра вміє гнучко реагувати на різні складні професійні події, мобільно діє, активно та цілеспрямовано виконує професійні обов'язки та приймає рішення із критичним спрямуванням.

Так, Г. Нікіфоров виокремив узагальнюючу класифікацію стресорів у професійній діяльності особистості дорослого, кожна з яких об'єднана спільним фактором:

*Стресори, пов'язані з організацією та змістом професійної діяльності:*

- надмірне перевантаження, напружена психічна діяльність чи явне недовантаження в обсязі виконуваної роботи;
- одноманітність або складність виконуваної роботи;
- підвищена відповідальність;
- необхідність приймати занадто багато рішень;
- відсутність або мала участь у процесі прийняття рішень;

- новизна, реорганізація на роботі;
- неефективна організація робочого місця;
- зміна тривалості або умов праці;
- фізичні фактори (температура, шум, багатолюдність);
- раптове або систематичне відволікання уваги (несподівані подразники або постійний вплив перешкод і, як наслідок, розвиток передчасного стомлення);

- стурбованість наслідками помилкових дій, страх зробити помилку тощо.

*Стресори, пов'язані із професійною кар'єрою:*

- проблема статусу;
- зміна службових обов'язків;
- перехід на іншу роботу;
- незадоволеність перспективою;
- недостатність необхідних професійних знань і умінь;
- перспектива скорочення (звільнення, безробіття) або передчасного виходу на пенсію;
- фрустрація через досягнення межі своєї кар'єри тощо.

*Стресори, пов'язані з оплатою праці:*

- відсутність ясності в оплаті праці;
- переживання невідповідності між витратами сил на виконувану роботу і її оплатою;
- нерівна оплата тощо [ 5; 6 ].

До основних стресорів управлінської діяльності (Л. Попова, І. Соколов) відносять такі фактори як інформаційне навантаження, інформаційна невизначеність, міжособистісні конфлікти, внутрішньоособистісні конфлікти (виконання двох і більше функціональних ролей одночасно, розбіжність вимог, що висуваються різними ролями).

У психолого-педагогічній літературі надаються поради та рекомендації щодо зниження рівня емоційної неврівноваженості. Насамперед, як потрібно діяти у разі сильних негативних емоційних збуджень, спалахів; як себе

заспокоїти, врівноважити; повернутися до стану рівноваги. У ситуації виникнення такої емоційної атаки, особистість дорослого (педагога, керівника) може розпочати роботу над собою: фізичні вправи, дихальна гімнастика, глибоке дихання, релаксація, візуалізація. Переключення режиму роботи мозку наприклад, можна три хвилини ретельно вивчати який-небудь предмет у полі зору (стіл, камінь, дерево тощо). Відсторонення від ситуації побачити ситуацію зверху, знизу, збоку, здалеку, поблизу (але обов'язково побачити себе в цій ситуації). Деперсоніфікація ніби ситуацію побачили інші особистості. Вербалізація емоцій промовляння, опис уголос чи письмово своїх емоційних переживань та їх причин. Орієнтовна схема вербалізації емоцій така: Я відчуваю... (емоція) – коли... (поведінка) – і я хочу... (бажаний результат). Ретельний аналіз своєї проблеми (думки, міркування, наміри, прагнення).

У психологічному форматі виокремлюють внутрішні ресурси стресостійкості (активна мотивація подолання, інтернальний локус контролю, впевненість у собі, позитивне та раціональне мислення, копінг стратегії, асертивна поведінка, здоровий сон та харчування) тощо.

Зовнішні ресурси стресостійкості (інститути соціальної підтримки, організація, родина, друзі, сприятливі умови життя та відпочинку, безпека життя, стабільність оплати праці) тощо.

Зрештою, способи подолання емоційної нестійкості на рівні закладу можуть бути такі:

- корпоративний розвиток, удосконалення та згуртування робочих груп і команд;
- розвиток організаційної культури та «здорової» атмосфери у колективі;
- професійна та адміністративно-управлінська підтримка;
- ефективне керівництво, адекватне рівню (фазі, етапу) розвитку колективу;
- визначення коротко -, середньо - і довгострокових цілей, що підвищує й зміцнює мотиваційні механізми особистості й колективу;
- вироблення стандартів формальної та неформальної поведінки в закладі;

- застосування «тайм-аутів», необхідних для забезпечення повноцінного відпочинку, релаксації та реабілітації;
- опанування умінь і навичок саморегуляції працівниками;
- емоційне міжособистісне спілкування, що збагачує почуттєвий досвід;
- підтримка фізичної форми, здоровий спосіб і правильний стиль життя [2; 3; 4].

Підсумовуючи вище зазначене, можна сказати, що важливою умовою для подолання стрес-факторів, негараздів, непорозумінь у професійній діяльності особистості керівника (педагога) є рівень емоційного здоров'я, внутрішньої мотивації, позитивного налаштування до власного «Я» та «Я» – іншого, впевненості у власних можливостях, ресурсах, намірах тощо.

#### **Література:**

1. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. СПб. : Питер, 2009. 336 с.
  2. Калошин В. Ф., Гоменюк Д. В. Як учителю зберегти емоційну стійкість. Харків : Основа, 2018. 128 с.
  3. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності : навч.-метод. посібник. К. : Педагогічна думка, 2012. 112 с.
  4. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник. Львів. : Львівський державний університет внутрішніх справ. 2015. 324 с.
  5. Орап М. Тест на психологічне здоров'я» <https://www.0352.ua/news/2438015/test-na-psihologicne-zdorova-proponuut-projti-ternopolanam> (дата звернення: 30.06.2019).
  6. Сельє Г. Стресс без дистресса / Г. Сельє [пер. с англ.]. М. : Прогресс, 1979.124 с
  7. Maslach С. Burnout. The Cost of Caring. Englewood Cliffs. – NJ : Prentice-Hall, 1982.14
- Психологія здоров'я : учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. СПб. : Питер, 2006. 607 с.