

напрямки дослідження, пов'язані з проблемами навчання прощенью дітей та дорослих, а також психотерапевтичними аспектами та проблемами сімейних стосунків; 5) визначення сутності прощенья представниками світової науки відображає акцент, перш за все, на прикладних аспектах розуміння цього феномену.

УДК 159.923.2:37.091.113

Дзюба Т. М.
*Полтавський національний педагогічний університет
імені В.Г. Короленка, канд.. психол. наук, доцент
tatjanadzjuba@rambler.ru*

ПРОФЕСІЙНІ НЕБЕЗПЕКИ ЗДОРОВ'Ю ПЕДАГОГІВ: ВІД «НЕАДЕКВАТНОГО» СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА ДО ТРАНСФОРМАЦІЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОСТАВЛЕННЯ

Постановка проблеми. Проблема взаємозв'язку між професійним самоствавленням та «неадекватним» стилем керівництва є актуальною в ракурсі науково-прикладних досліджень професійного здоров'я працівників освітніх організацій. Під «неадекватним» стилем керівництва розуміємо стійку систему управлінських впливів, які прямо чи опосередковано дестабілізують внутрішній світ особистості працівника, зумовлюючи стан «хронічної мобілізації», емоційного виснаження, змушуючи його бути постійно «напоготові». У такій ситуації працівник швидко виснажується, оскільки змушений постійно реагувати на різноманітні, у тому числі й дезорганізуючі, зміни організаційного середовища.

Результати дослідження. У межах проведеного нами комплексного дослідження ризиків професійного здоров'я педагога було виявлено тісні кореляційні зв'язки за методом рангової кореляції Спірмена між фактором «неадекватний» стиль керівництва (використано авторський опитувальник «Ризики професійного здоров'я») та окремими показниками професійного самоствавлення (методика К.В. Карпінського, О.М. Колишко).

Результати дослідження. Достовірно значущі закономірності прямих і непрямих кореляційних зв'язків було отримано за такими показниками: інтегративна шкала «самоефективність у професії» (-,464*), яка складається з оцінок «самокерівництво у професії» (,386**) та «самооцінка особистісного зростання в професії» (,672**), «внутрішня конфліктність професійного самоствавлення» (,661**) та «самоприниження у професії» (,427**). Отримані дані дозволяють висловити такі припущення.

1. Непрямі кореляції професійної самоефективності та «неадекватного» стилю керівництва свідчать про те, що індивідуальні властивості суб'єкта праці перебувають у дисгармонії до специфічних вимог організаційного освітнього середовища. Якщо працівник не залучений до вирішення організаційних питань, або не має можливості впливати на важливі події організаційного розвитку (відсторонення від активної участі в прийнятті організаційних рішень, відчуття

«організаційної непричетності»), то в нього може сформуватися відчуття безпорадності й втрати контролю над ситуацією. Згодом це стає причиною розвитку невдоволеності професійною самореалізацією та якістю професійного буття в цілому, і, як наслідок, зниженням професійної самоефективності. Водночас працівник може мати високий рівень професійних досягнень, стрімке кар'єрне зростання, але при цьому його індивідуальні властивості можуть бути відторгнуті логікою професії, а самоефективність залишатися низькою. За таких умов збільшується вірогідність виявлення симптомів емоційного вигорання, а усвідомлена працівником занижена професійна самоефективність у будь-якому випадку буде сприяти сильному емоційному вигоранню [1, с. 86].

2. Самооцінка особистісного зростання в професії під впливом «неадекватного» стилю керівництва може виявлятися біполярно: як вкрай завищена (причина патологічного відхилення психіки – параноя) і як вкрай занижена (причина патологічного відхилення психіки – психостенія). «Неадекватний» стиль керівництва блокує становлення активної професійної позиції педагога, зумовлюючи тим самим тимчасову дезорганізацію непродуктивних (неадекватних) полюсів професійної самооцінки працівника. Вкрай висока самооцінка призводять до того, що діяльність професіонала детермінується потребами афективного плану: типовими є вияви недооцінки вимог ситуації і переоцінка власних можливостей. Низька самооцінка, навпаки, пов'язана з острахом прийняття рішень, повільністю і пасивністю. Але в обох випадках порушується вірогідне прогнозування траєкторії професійного розвитку і професійної кар'єри працівника. Результатом стає суттєве зниження загальної продуктивності професійної діяльності: порушується регуляція працездатності, адаптованість до об'єктивних умов організаційного освітнього середовища. Окрім того, суперечливість небезпечних ознак професійної самооцінки педагога провокує перспективні негативні наслідки – емоційне вигорання, стагнацію професійного розвитку, що прямо чи опосередковано позначається на якості його професійного здоров'я. За даними досліджень W.B. Schaufeli низька самооцінка, з одного боку, призводить до емоційного вигорання, а з іншого – сама може бути відображенням факторів організаційного середовища, або навіть фактором відображення впливу вигорання [4].

3. Показник «самокерівництво в професії» позитивно корелює з «неадекватним» стилем керівництва, що переконливо демонструє посилення сприйняття професії як сфери кар'єрного самоствердження: особистісні властивості сприймаються педагогами як внутрішні ресурси або «знаряддя» в професійній діяльності. Результати досліджень показують, що високий рівень самокерівництва в професії формує кар'єрні амбіції, стимулює кар'єристську поведінку фахівця і тим самим детермінує високі показники об'єктивного кар'єрного успіху [5]. Ймовірно працівники під впливом «неадекватного» стилю керівництва опиняються в ситуації опору до об'єктивних умов організаційного середовища (острах втратити роботу, прагнення утриматися і, навіть, зробити кар'єру будь-яким способом, у тому числі шляхом витіснення колег), пріоритетом якого стає орієнтація на самоздійснення через владу, оскільки суб'єкт, який ефективно управляє собою в професійній діяльності, схильний претендувати й на керівництво іншими [1, с. 87].

4. *Внутрішня конфліктність професійного самоставлення у працівників освітніх організацій зростає внаслідок інтенсифікації неадекватних ознак стилю керівництва і може зумовлювати розвиток тривожно-депресивних і неврастенічних станів. Ознаки цієї взаємозалежності такі:*

внутрішньоособистісна конфліктність виявляється як зіткнення розуміння педагогом реальних професійних якостей із ідеально уявленими, які «нав'язуються» характером «неадекватного» стилю керівництва;

локалізація причин своїх промахів та невдач (мова тут йде не стільки про об'єктивні проблеми, скільки про схильність акцентувати увагу на труднощах на тлі загального негативного емоційного ставлення до себе);

схильність заперечувати існуючі проблеми, наявність ригідних афективних комплексів, передусім, у сфері невдач, неусвідомлене прагнення зберігати неадекватне уявлення про себе.

Важливо також розуміти, що феномен внутрішньої конфліктності тісно пов'язаний із такими станами як криза і невроз [2]. Так, в умовах освітнього організаційного середовища кризові стани знаходять своє виявлення в кризах професійного розвитку – особливій групі психологічних криз, які виникають на різних етапах професійного шляху, відображають його специфічні закономірності і супроводжуються переживанням протиріч професійного розвитку [3]. У стані професійної кризи людина відчуває негативні почуття, які руйнівні впливають не лише на професійну самооцінку фахівця, роблячи його дуже вразливим і ранимим, а й формують суб'єктивну оцінку внутрішньої картини професійного здоров'я особистості. Такі кризи стають наслідком тривалого внутрішньоособистісного конфлікту, коли працівнику не вистачає особистісного ресурсу сформулювати власну професійну проблему, або коли він не в змозі змінити власне ставлення до організаційних змін і трансформацій, здійснити вибір чи прийняти адекватне рішення. У подальшому, якщо не відбувається якісних змін особистісного чи професійного зростання працівника, його професійний розвиток може набувати невротичного характеру.

Отже, професійні кризи можуть ставати факторами ризику формування небажаних суб'єктивних відчуттів внутрішньої картини професійного здоров'я працівників освітніх організацій.

5. Існує прямий позитивний взаємозв'язок між «неадекватним» стилем керівництва та показником «самоприниження в професії» як специфічної професійної аутодеструкції. Професійне самоприниження є аномальним станом, який виявляється в прагненні працівника до саморуйнації внаслідок порушення професіогенезу. Це особливий вид професійної дезадаптації працівника, що виникає на тлі особистісно-рольового конфлікту: коли у суб'єкта праці існує запит на самовдосконалення, ідеалізацію, самоздійснення і в протигагу цього він не отримує чи отримує недостатньо належного професійного визнання, схвалення, кар'єрного прискорення. Іншими словами працівник відчувається недооціненим, недостатньо визнаним у межах власного професійного статусу, авторитету.

Висновок. Аналіз взаємозв'язку показників професійного самоставлення та «неадекватного» стилю керівництва показує в цілому несприятливий прогноз у

вигляді невротичного розвитку працівників: фіксована установка педагогів на негативну оцінку або знецінення своїх індивідуально-професійних властивостей вказує, з одного боку, на відсутність схильності брати провину на себе за власні професійні невдачі, а, з іншого, на невпевненість у собі й неготовність до самоприйняття та турботливе ставлення до себе як до працівника. Отримані результати можуть бути пояснені тим, що працівники, які надмірно захоплені своєю професійною діяльністю, здатні йти на більші поступки для досягнення позитивних результатів, що може призводити до зростання рівня самоприниження в професійній діяльності.

Література

1. Карпинский К.В. Кольшко А.М. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики: моногр. / К.В. Карпинский, А.М. Кольшко. – Гродно: ГрГУ, 2010. – 140 с.
2. Новгородцева А.П. Внутренние конфликты подросткового возраста / А.П. Новгородцева // Культурно-историческая психология. – 2006. – №3. – С.38-50.
3. Сорокина Ю.Л. Кризисы профессионального становления и способы совладания с ними / Ю.Л. Сорокина // Психологические аспекты профессионального становления. Сборник материалов Всероссийской межвузовской научной конференции. – М. : РИПО ИГУМО и ИТ, 2009. – С. 117-124.
4. Schaufeli W.B., Enzmann D. The Burnout companion for research and practice: A critical analysis of theory, assessment, research and interventions. Washington DC: Taylor and France, 1999.
5. Kammeyer-Mueller, J.D. Self-Esteem and Extrinsic Career Success: Test of a Dynamic Model / J.D. Kammeyer-Mueller, T.A. Judge, R.F. Piccolo // Applied Psychology: An International Review. – 2008. – № 57 (2). – P. 204 – 224.

Євтушенко І. В.,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології управління

Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ

«Університет менеджменту освіти», м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ З ДІТЬМИ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ВІЙСЬКОВОГО КОНФЛІКТУ

Проблема психологічної підготовки педагогічних працівників до роботи з дітьми, які постраждали внаслідок військових дій набуває особливого значення у складних умовах сьогодення. Система післядипломної педагогічної освіти (далі –