

Кондратенко Лариса Олександрівна,
Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України,
м. Київ.

ОСОБЛИВОСТІ ПОБУДОВИ КЕРІВНИКОМ ШКОЛИ ЕФЕКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З УЧИТЕЛЯМИ В ПЕРІОД ПОСИЛЕНОГО ВПЛИВУ СТРЕСОВИХ ФАКТОРІВ.

Психологічний клімат в колективі – важливий критерій якості роботи директора. Ефективність роботи школи багато в чому залежить від того наскільки комфортно будуть відчувати себе в ній вчителі, адже тільки задоволений своєю роботою педагог здатний сприяти побудові теплих, дружніх стосунків між дітьми. В.О.Сухомлинський у книзі "Розмова з молодим директором школи" зазначав: "Школа це надзвичайно складний організм, в якому кожний з багатьох живих, трепетних органів чутливо і бурхливо реагує на те, в якому стані перебуває кожний з багатьох його побратимів – таких самих, як він, чутливих, насторожених, легкозбудливих органів"[4, с.427]. І слід визнати чи не найчутливішими серед усіх членів учнівсько-педагогічного колективу є вчителі. Сама професія вимагає від них розвитку емпатії, тієї внутрішньої здатності до розуміння іншої людини, співпереживання їй, майже ідентифікації з нею. Емпатія дозволяє вчителеві зрозуміти кожного вихованця, проїнятися його проблемами, зрозуміти логіку вчинків, а відтак – максимально ефективно здійснювати навчально-виховний вплив на нього. Водночас емпатія є джерелом додаткової травматизації самих учителів, адже саме вона може стати джерелом додаткового психологічного стресу.

Взагалі педагогічна діяльність завжди була і є надзвичайно багата на стресогенні фактори. Це і постійні емоційні та інформаційні перевантаження і відповідальність учителя за збереження життя та здоров'я учнів; напруга, пов'язана з проведенням уроків, постійною оцінкою професійних та людських якостей учнями та їх батьками; необхідність підтверджувати свій статус, показувати компетентність. Учитель повинен бути хорошим організатором, умілим вихователем, співчутливою і все розуміючою людиною.

Сучасні складні соціальні умови, які склались в Україні внаслідок окупації Криму та війні на Сході, спровоковане війною погіршення економічного стану населення, поява дітей та їх батьків з різними видами посттравматичних стресових розладів негативно впливають на психологічний стан багатьох учителів. Проведене в Інституті психології імені Г.С.Костюка дослідження показало, що вчителі з тривогою

відмічають у себе погіршення когнітивних здатностей (пам'яті, уваги); їх хвилюють нездатність зосередитись, зростання власної неврівноваженості, намагання уникати розмов, про нещастя, які сталися у житті знайомих і навіть власних учнів; зниження здатності до співпереживання; неспроможність поділитись своїми проблемами з близькими, дискомфорт у натовпі, тривожність, страх перед неочікуваним, незрозуміла постійна втома, внутрішній неспокій, психічна вичерпаність. У багатьох учителів, здавалося б абсолютно мирного Києва, діагностувались прояви різних типів посттравматичних дезадаптацій.[1,3,6] Зрозуміло, що ці прояви стресових розладів негативно позначаються на професійних спроможностях педагогів.

Тому зараз ще більше зростає значення уміння керівника школи правильно будувати свою взаємодію із підлеглими, здатність ефективно взаємодіяти з ними, попереджати виникнення та швидко долати конфліктні ситуації, підтримувати єдність і згуртованість педагогічного колективу. Саме від директора залежить якою буде структура педагогічного колективу, які міжособистісні зв'язки пануватимуть в ньому, чи відчуватимуть вчителі свою єдність, чи поважатимуть один одного, чи будуть шанувати і підтримувати традиції школи.

Однак чи завжди директори шкіл внутрішньо готові будувати свої взаємини з колективами підпорядкованих їм шкіл на основі взаєморозуміння та співробітництва, чи налаштовані вони бачити в учителів рівноправного колегу і просто людину зі своїми потребами та проблемами?

Американські спеціалісти з питань шкільного менеджменту Кенет Бусбі Еверард, Джефрі Морріс та Ян Вільсон у своїй книзі "Ефективний шкільний менеджмент"[5] пропонують директорам дати відповіді на невеличке опитування, результати якого дозволять краще зрозуміти власні підходи до керівництва ввіреною їм школи.

Наводимо бланк цього опитування, правда дещо адаптований до українських реалій:

Оцініть вміщені нижче твердження за чотирибальною шкалою, в якій 0 балів означає – я з цим твердженням абсолютно не згодний (не згодна), а 4 – я з цим твердженням повністю згодний (згодна). Не читайте запитання із 6 по 10 доки не дасте відповіді на 1-5.¹

1. Слід не звертати уваги на деякі помилки в роботі підлеглих для того, щоб не розхолоджувати їх (не відбивати бажання працювати).

0	2	3	4
---	---	---	---

2. Я витрачаю надто багато часу розбираючись у проблемах з якими мої підлегли повинні справлятися самостійно.

0	2	3	4
---	---	---	---

3. Я завжди намагаюсь дуже точно пояснити моїм підлеглим, не тільки що вони повинні зробити, але і як вони це повинні зробити.

0	2	3	4
---	---	---	---

4. Я достатньо добре знаю сферу своєї відповідальності і свої обов'язки, щоб бути в змозі самостійно швидко приймати рішення і мені не потрібно запитувати думки підлеглих.

0	2	3	4
---	---	---	---

¹ Звичайно краще, коли цей тест проводиться не самим досліджуваним, а кимсь іншим. Тоді можна спочатку видати на одному листку запитання 1-5, а після його заповнення дати другий листок із запитаннями 6-10.

5.Я завжди повідомляю моїх зверхників із районного управління освіти про всі зміни в роботі школи і пояснюю їх причини.

0	2	3	4
---	---	---	---

6.Якщо хтось знайде якусь найдрібнішу помилку в моїй роботі я би хотів (хотіла), щоб мені це відразу відверто сказали .

0	2	3	4
---	---	---	---

7.Коли у мене в школі виникають серйозні проблеми, я б хотів (хотіла), щоб керівництво районного управління освіти взяло на себе їх розгляд та вирішення.

0	2	3	4
---	---	---	---

8. Я би дуже хотів (хотіла), щоб мої зверхники з управління освіти дуже точно пояснювали, що я маю робити.

0	2	3	4
---	---	---	---

9.Якщо керівництво управління освіти приймає певне рішення, яке стосується моєї школи, то я думаю, що спочатку воно повинно було порадитись зі мною.

0	2	3	4
---	---	---	---

10. Дуже важко зрозуміти (оцінити) логіку багатьох рішень управління освіти.

0	2	3	4
---	---	---	---

Зміст цього опитування дуже прозорий. Він стає зрозумілим уже при відповіді на перше питання другої половини. Запитання з 1 по 5 стосуються тих принципів, які директор кладе в основу свого керівництва підлеглими, а запитання з 6 по 10 того, як би він хотів, щоб керували ним самим. Логічно можна було б висловити припущення, що кожен керівник реалізує в своїй роботі (або хоча б намагається це зробити) ті підходи, які б хотів, щоб застосовували до нього. Нажаль, як свідчить практика, це відбувається далеко не завжди. Більше того, навіть зрозумівши сенс опитування, окремі директори починали переконувати науковців, що до методів керівництва школою не можна застосовувати ті ж критерії, що до стосунків директорів з управлінням освіти. Адже ж школа це підпорядкована організація, а директори це частини єдиної управлінської системи, яка працює за зовсім іншими законами ніж школа.

Можливо у цих зауваженнях є певне раціональне зерно. Однак і підпорядковану шкільну систему і управлінську систему складають люди з їх специфічними людськими реакціями на зовнішні впливи і ці реакції зовсім не залежать від рівня систему в яку включена їх життєдіяльність.

Висновки. Будуючи свої взаємини з колективом директор школи повинен пам'ятати, що, як підкреслює Н.Д.Володарська: "Якщо розглядати людину як активний суб'єкт життя (Василіюк), то можна виділити два основні способи її існування і, відповідно, два типи ставлень до життя. Перший - це сприйняття життя не виходить за межі зв'язків, в яких живе людина, де кожне її відношення - це ставлення до окремих явищ, але не до життя в цілому. При такому ставленні людина не здатна осмислити весь свій життєвий шлях як єдине ціле. Саме життя для неї виступає як некерований стихійний процес.

Другий спосіб існування пов'язаний з активним розвитком рефлексії - це шлях побудови етичного людського життя на новій свідомій основі з пошуками відповідей на питання: хто я такий ? як я живу ? навіщо я роблю це? куди мені слід рухатися далі? що я хочу від життя і від себе? В цьому випадку людина є творцем свого власного життя і життя суспільства, до якого вона себе відносить. "[2, с.73]. Зрозуміло, що для педагога

перший підхід до життя неприйнятний для педагога, оскільки він не може замикатися у вузькому колі людей та обмеженого простору інформації. Він завжди, навіть у складних обставинах життя, повинен залишатися людиною, співчужаючою і розуміючою особистістю, відкритою до всього нового, здатною повести за собою своїх вихованців. А для цього йому потрібно забезпечити психологічно комфортні умови роботи і це завдання в першу чергу лежить на директорів школи.

Література:

1. Бурлака О.В., Кондратенко Л.О., Манилова Л.М. Вплив стресу "гібридної" війни на психічне та фізичне здоров'я вчителів/О.В.Бурлака, Л.О.Кондратенко, Л.М.Манилова// Technologies of intellect development.- Vol 2, No 2 (2016) - (Електронний ресурс) - Режим доступу: http://psytir.org.ua/upload/journals/2.2/authors/2016/Burlaka_Olena_Vasylivna_ta_in_Vplyv_stresu_gibrydnoi_vijny_na_psyhichne_ta_fizychne_zdorovya_vchyteliv.pdf
2. Володарська Н.Д. / Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім.І.Франка, 2012. –Том У11. Екологічна психологія. – Випуск 28. – с.72-80.
3. Кондратенко Л.О., Манилова Л.М., Чекстєре О.Ю. Вплив психологічного стресу, викликаного гібридною війною в Україні на професійні спроможності педагогів // фундаментальные и прикладные исследования в практиках ведущих научных школ. – 2016. – № 1(13); URL: fund-issled-intern.esrae.ru/15-280 – с.275-284.
4. Сухомлинський В.О. Розмова з молодим директором школи/В.О.Сухомлинський// Сухомлинський В.О.Вибрані твори в 5-ти т. – Т.4.– К.: Радянська школа, 1976.– С. 393 – 626.
5. Everard K. B., Morris G, Wilson I. Effective School Management/ К. В. Everard, Geoffrey Morris & Ian Wilson. – Publisher: SAGE Publications Ltd ,2004 – 301 с. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.amazon.co.uk/Effective-School-Management-4th-Everard/dp/1412900492#reader_1412900492
6. Kondratenko L.O., Manylova L.M. The impact of stress caused by the hybrid war in Ukraine on teachers //Sustainable Development: Social and Economic Changes: Monograph. –Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2016. – pp.282-288.