

Кризове управління також стало невід'ємною частиною діяльності керівників ЗЗСО. В умовах соціальних потрясінь, зокрема пандемії COVID-19 чи війни в Україні, керівники змушені швидко реагувати на виклики, забезпечуючи безпеку учнів і стабільність освітнього процесу. Ці обставини потребують високого рівня адаптивності, стресостійкості та здатності приймати нестандартні рішення.

Таким чином, управління змінами в ЗЗСО є багатограним процесом, що включає стратегічне планування, залучення колективу, інтеграцію цифрових технологій та впровадження інноваційних підходів. Ефективне управління змінами сприяє підвищенню якості освіти, розвитку закладу та формуванню конкурентоспроможного випускника, здатного адаптуватися до умов сучасного світу.

Список використаних джерел

1. Боднар О. С., Горішна О. М. Функції управління закладом загальної середньої освіти в умовах змін. *Імідж сучасного педагога*. 2022. № 6 (201). 510 с. URL: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2021-6\(201\)-5-10](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2021-6(201)-5-10).
2. Нікітіна Н., Решетова І. Інноваційні технології освітнього менеджменту. *Гуманізація навчально-виховного процесу. Слов'янський державний педагогічний університет*. 2019. № 5 (97). С. 101–111. URL: <http://gnvp.ddpu.edu.ua/article/view/196463>.
3. Нові підходи до управління освітнім закладом в умовах реформування освіти : *методичний посібник для керівників закладів загальної середньої освіти* / уклад. : Л. М. Михайлова, Л. М. Савенко, В. С. Стасюк. Харків : «Друкарня Мадрид», 2018. 98 с. ISBN 978-617-7683-29-1
4. Трач Ю.В. Віртуалізація освіти як явище сучасної культури. *Культура і мистецтво у сучасному світі*. 2018. № (19). С. 164–173. URL: <https://doi.org/10.31866/2410-1915.19.2018.141370>

Ольга Главацька,

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри освітології і педагогіки,

Західноукраїнський національний університет

Андрій Пікневич,

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти

кафедри освітології і педагогіки,

Західноукраїнський національний університет

УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ З ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ

Професійній діяльності педагога притаманна значна кількість стресових ситуацій, які чинять негативний вплив на його емоційний стан та життєдіяльність. Суттєвим стресогенним чинником є психологічні й фізичні перевантаження вчителів, що найчастіше призводить до виникнення у них

синдрому професійного вигорання.

Проблема професійного вигорання знайшла своє відображення у працях таких зарубіжних та вітчизняних вчених: К. Масlach, С. Джексон, Б. Перлман, Х. Фрейденбергер, В. Бойко, Л. Карамушка, О. Романовська, Т. Форманюк та ін.

Зважаючи на актуальність проблеми, метою наукового доробку є висвітлення специфіки управлінської діяльності керівника закладу загальної середньої освіти щодо попередження професійного вигорання педагогів.

Науково доведено, що синдром професійного вигорання бере свій початок з хронічного повсякденного перевантаження, втрати інтересу до життєдіяльності та емоційної перевтоми. Узагальнено можна констатувати як довготривалу стресову реакцію різноманітних професійних та особистісних переживань. Загалом, під професійним вигоранням розуміється стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, притаманний професії «людина-людина» [4].

Н. Водоп'янова стверджує, що синдром професійного вигорання – це професійна деструкція людини, ознаками якої є стійкі психічні переживання та зміни структури, змісту та якості професійної діяльності. Вона з'являється у складних професійних обставинах, що суб'єктивно сприймаються працівниками як стресові ситуації та мають негативний дезадаптивний характер [2].

На думку вчених, професійне вигорання притаманне працівникам «комунікативних» професій, які висувають високі вимоги до психологічної стійкості в ситуаціях ділового спілкування. Саме професія педагога найбільш схильна до вигорання у результаті специфіки своєї діяльності.

Установлено, що професійне вигорання трапляється у жінок частіше, ніж у чоловіків, а у молодих людей частіше, ніж у літніх. Незбагненно, що саме ті педагоги, які самовіддано присвячують своє життя роботі, найчастіше перебувають у зоні ризику. Вчені замітили певну тенденцію: сильна залежність від роботи призводить до повного відчаю [4].

Є підстави стверджувати, що синдром професійного вигорання негативно впливає на професійне здоров'я педагогів школи і спричиняє такі наслідки: *соціальні* (втрата інтересу до професії, відсутність доброзичливого ставлення до людей, незадоволеність своїм життям і діяльністю, переживання самотності, відсутність емпатії, толерантності); *фізіологічні* (низька працездатність, безсонність, психосоматичні страхи, поганий апетит, тощо); *духовні* (низька самореалізація, відсутність планів на майбутнє, невпевненість у собі та свої сили); *матеріальні* (втрата наполегливості, мотивації щодо здобуття матеріальних благ); *психологічні* (поганий настрій, дратівливість, замкнутість, апатія, різка зміна настрою тощо). Відтак, існує потреба у своєчасній діагностиці цього явища та проведення індивідуальної та групової роботи. Також, важливим є превенція виникнення основних симптомів професійного вигорання та оволодіння навичками ефективного подолання професійних стресів [2].

Керівник закладу освіти у запобіганні професійного вигорання своїх працівників повинен знати їх особливості та риси характеру. Визначити цю структуру якостей особистості педагога можна за тим, як він ставиться до *учнів*

(демонструючи уважність, коректність, принциповість, прихильність, альтруїзм, дбайливість, тактовність чи протилежні якості); *виконання своїх обов'язків* (виявляючи сумлінність, ініціативність, рішучість, точність, серйозність, зацікавленість або протилежні риси); *речей* (демонструючи бережливість, акуратність, почуття смаку або протилежні риси); *самого себе* (виявляючи розумний егоїзм, нормальне самолюбство, почуття власної гідності, впевненість або протилежні риси. Від того, який у людини характер, залежить як вона діятиме у певних ситуаціях, досягненні та реалізації своїх цілей [1].

Варто зазначити, що попередженню професійного вигорання педагогів школи сприяє дотримання директорами низки рекомендацій, зокрема: завчасне інформування про симптоматику та причини професійного вигорання; різноманітна підтримка тих, хто його переживає; створення системи справ, що підвищують значущість професійної діяльності. Дорадчим також для підвищення цінності роботи вчителів, турботи про їх професійне здоров'я та запобігання виникнення синдрому професійного вигорання є таке:

- творча самореалізація та інтерес до професії, можливість професійного зростання;
- підвищення рівня оплати праці;
- високий рівень технологічного забезпечення;
- усвідомлення значущості своєї професійної діяльності та відповідальності за її результати;
- наявність позитивного морально-психологічного клімату у школі та прихильних взаємовідносин між колегами;
- правильно і чітко організований спосіб життя, приємні емоції, почуття гумору;
- використання технік медитації, фізичних вправ, аутогенного тренування;
- ефективна організація режиму праці й відпочинку;

Таким чином, професійне вигорання є причиною виникнення порушень психічного і фізичного здоров'я педагогів і як наслідок зниження якості роботи та втрати інтересу до неї. Даному синдрому притаманні хронічна втомлюваність, занижена самооцінка, фізичне виснаження. Саме тому для збереження професійного здоров'я вчителів, окрім висвітлених нами попереджуючих заходів, які спрямовані на формування механізмів запобігання професійному вигоранню, особливу роль відіграє глибоке пересвідчення в значущості та цінності здоров'я загалом та професійного зокрема.

Список використаних джерел

1. Баранова Н.П. Тренінги для вчителів з педагогічної майстерності. Харків: Основа, 2011. 159 с.
2. Главацька О. Л., Горбоніс Т. В., Чайковська Г. Б. Попередження професійного вигорання працівників соціальної сфери: посібник. Тернопіль : ФОП Паляниця В.А., 2020. 180 с.
3. Пітерсон Т. 101 спосіб впоратися з тривогою, страхом і панічними атаками / переклад з англ. А. Дудченко. Київ : Наш формат, 2021. 240 с.

4. Штиршов О. М., Ханіна М. Ю. Основні підходи до вивчення феномену «професійного вигорання». *«Могилянські читання – 2019». Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти* : XXII Всеукр. наук.-метод. конф. тези доповідей. Миколаїв : Видавництво ЧНУ ім. Петра Могили, 2019. С. 11–14.

Лілія Ребуха

доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри освітології і педагогіки,
Західноукраїнський національний університет

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ У ЗВО

Професійне самовизначення студентів є найважливішим етапом їхнього особистісного та професійного становлення. Розв'язання задачі самореалізації у професійній освіті пов'язане із віднаходженням умов, механізмів та засобів формування студента як суб'єкта професійного становлення. Це завдання може бути вирішене за допомогою організації психолого-педагогічного супроводу, спрямованого на створення сприятливих освітніх умов з розкриття та реалізації особистісного потенціалу майбутнього педагога під час навчання у ЗВО. Психолого-педагогічний супровід тісно пов'язаний з такими поняттями як підтримка та допомога [1].

Тому у сучасних умовах ринку праці, що швидко змінюється, широкого вибору професій і високої конкуренції, психолого-педагогічний супровід відіграє засадничу роль. Він спрямований на формування свідомого ставлення до вибору професії, розвитку професійних інтересів і мотивації, подолання можливих діяльнісних проблем та ін. Психолого-педагогічний супровід професійного самовизначення студентів у ЗВО має за мету сформулювати у студентів професійну ідентичність, розвинути навички рефлексії та самостійного прийняття виважених рішень, підвищити мотивацію до навчання та безперервного професійного розвитку, здійснити адаптацію здобувачів освіти до вимог професійного середовища, створити належні умови для реалізації індивідуальних освітніх і професійних траєкторій [4–6].

До завдань психолого-педагогічного супроводу нами віднесено моніторинг та діагностику професійних інтересів, нахилів та здібностей студентів; формування у здобувачів освіти розуміння професійних вимог та перспектив майбутнього працевлаштування; розробку індивідуальних програм розвитку особистісних та професійних компетенцій; організацію консультацій з питань вибору професії та планування кар'єри; психологічну підтримку у подоланні сумнівів та внутрішньої тривожності, пов'язаних із професійним вибором [2–3]. Для кожного викладача важливо здійснювати поетапність психолого-педагогічного супроводу. Так, на початковому етапі слід провести діагностику з виявлення індивідуальних особливостей студентів, їх професійних інтересів та рівня освітньої підготовки. На основному етапі допомогти студентам спроектувати власні освітні траєкторії та підтримати їх у