Державний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦФЙНА РОБОТА

на тему:

«Психологічна профілактика виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу»

Студентки 4 курсу 6 групи спеціальності 053 «Писхологія» спеціалізації «Практтична психологія» — Лютої Юлії Миколаївни

Науковий керівник Кандидат психологічних наук, гарант освітньо-професійної програми «Психологія» (ОС Магістр) — Скрипкін Олег Григорович

Гарант освітньої програми Науковий ступінь кандидат психологічних наук — Овдієнко Ірина Михайлівна

Київ 2023

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ВИНИКНЕННЯ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ В КОЛЕКТИВІ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 7

1.1. Стан проблеми виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу в існуючій теорії та практиці професійної освіти 7

1.2. Профілактика виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу як чинник створення сприятливого психологічного клімату 15

1.3. Методи профілактики кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу 21

Висновки до розділу 1. 26

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ВИКОРИСТАНІ МЕТОДИКИ 28

2.1 Організація дослідження 28

2.2 Характеристика вибірки досліджуваних 30

Висновки до розділу 2. 32

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ВИНИКНЕННЯ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ В КОЛЕКТИВІ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ 33

3.1 Аналіз чинників які впливають на виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу 33

3.2 Аналіз результатів роботи психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу 38

3.3 Практичні рекомендації щодо з психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу 48

Висновки до розділу 3. 51

ВИСНОВКИ 52

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 55

ДОДАТКИ 61

ВСТУП

Актуальність теми. Останніми роками психологічна служба у системі української освіти дедалі частіше стикається з проблемами кризового втручання. Криза у різних сферах життєдіяльності людини вже стає нормою життя. Дедалі більше людей, у тому числі діти та підлітки, стають учасниками чи свідками різних екстремальних ситуацій, у яких виникає загроза життю людини, її здоров'ю чи майну. За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, під кризовою ситуацією розуміється загроза тілесної цілісності чи життя, зміни у сімейній організації чи статусі, зміна ролі індивіда у групі людей, загроза нації та культурі. Такі ситуації характеризуються високою емоційною значимістю і, зазвичай, породжують дефіцит сенсу подальшого життя, знижуючи функціональність, адаптивні здібності людини, можливості його успішної самореалізації. Супровід людини в кризовій ситуації, спрямований на подолання нею негативного та формування позитивного ставлення до себе, оточуючих та світу в цілому, є одним із важливих завдань надання психологічної допомоги.

Подібна психологічна допомога сприяє запобіганню порушенням поведінки та профілактики психосоматичних розладів у дорослих і особливо дітей. Вона передбачає нормалізацію психічного стану з нівелюванням негативних переживань, які мають такий руйнівний вплив на психічні та соматичні функції людини. Основним завданням психологічної допомоги є актуалізація адаптивних та компенсаторних ресурсів особистості, мобілізація психологічного потенціалу для подолання негативних наслідків надзвичайних обставин. Наслідком ефективної психологічної допомоги є оптимізація психічного стану та поведінки людини у період завершення кризової ситуації. Затребуваність психологічної допомоги в кризових та надзвичайних ситуаціях висуває високі вимоги до якості підготовки фахівців, які повинні володіти всіма необхідними професійними компетенціями при роботі в подібних умовах.

Проблеми осмислення природи кризових ситуацій супроводжують життя суспільства з початкових етапів розвитку. Дослідженням загальних та

специфічних проблем виникнення кризових ситуацій займалися та продовжують займатися А.М. Панов, Т.О. Бородульніна, І.С. Булах, Є.О. Варбан, Н.П. Волкова, М.Б. Гасюк, О.М. Гринів, Т.В. Дуткевич, В.Л. Зликов та ін.

Проблеми надання психологічної профілактики в кризових ситуацій в останні два десятиліття інтенсивно вивчалися вченими, які займаються питаннями виховання та освіти, а саме Л.Р. Кашкарьова, П.В. Кутуєв, А.О. Макаренко, Г.М. Мешко, В.В. Омельченко, К.І. Скрипник, Т.М. Титаренко, О.Л. Хитра, О.І. Черезова та ін.

Вони розробили методи діагностики, що дозволяють оцінити рівень кризових ситуацій, виявити соціально-психологічні особливості групи освітньої організації професійної освіти та її соціалізуючу та виховну роль. Дослідження сутності кризових ситуацій у колективі освітньої організації професійної освіти, їх причин, типології, вплив на сприятливий психологічний клімат обґрунтовують необхідність використання різних методів в психологічній профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу.

Вивчення цих проблем актуально, оскільки теоретичних та практичних напрацювань, що стосуються проблем психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу, практично немає. Тому підтверджується актуальність проблеми, представленої в дипломному дослідженні, та її теоретико-прикладне значення.

Актуальність проблеми та недостатня її розробленість визначили вибір теми випускного кваліфікаційного дослідження: «Психологічна профілактика виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу».

Об’єкт дослідження: процес виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу

Предмет дослідження: психологічна профілактика виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу

Мета теоретичне обґрунтування та розробка рекомендацій щодо вдосконалення процесу психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу

Згідно поставленої мети, маємо наступні **завдання**:

- розглянути стан проблеми виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу в існуючій теорії та практиці професійної освіти;

- визначити профілактику виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу як чинник створення сприятливого психологічного клімату;

- дослідити методи профілактики кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу;

- зробити організацію дослідження та надати характеристику вибірки досліджуваних;

- зробити аналіз чинників які впливають на виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу;

- проаналізувати результати роботи психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу;

- надати практичні рекомендації щодо з психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу.

Методи дослідження: теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми дослідження, аналіз, систематизація та узагальнення даних, отриманих під час використання анкетування, діагностичних методик.

Методики дослідження:

- Оцінка агресивності педагога А. Ассінгер.

- Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (автори С. Норман, Д.Ф. Ендлер Д. А. Джеймс, М.І. Паркер; адаптація Т. А. Крюкової).

- Методика оцінювання способів реагування в конфліктних ситуаціях (автор К. Н. Томас, адаптація Н. В. Гришиної).

- Експрес-методика для вивчення соціально-психологічного клімату у колективі (О.С. Михалюк).

Наукова новизна:

Надано психолого-педагогічне обґрунтування виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу. Уточнено поняття, що мають значення для вивчення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу. Визначено, що сприятливий психологічний клімат педагогічного колективу освітньої організації професійної освіти перебуває у прямій залежності з причинами, що породжують кризисні ситуації та умовами їхнього протікання. Виявлено причини, що провокують виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу. Визначено педагогічні, психологічні та організаційні методи запобігання кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу. Розроблено рекомендації щодо психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу.

Структура роботи: Випускна кваліфікаційна робота складається складається із вступу, трьох розділів які мають підрозділи, висновків та списку використовуваних джерел з 55 найменувань. Робота містить: 2 рисунки, 6 таблиць, Загальний об’єм роботи складається з 58 сторінок, та має 1 додаток.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ВИНИКНЕННЯ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ В КОЛЕКТИВІ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

1.1. Стан проблеми виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу в існуючій теорії та практиці професійної освіти

Суспільно-економічні зміни, що відбуваються в нашій країні, та пов'язані з ним зміни моральних парадигм диктують необхідність пошуку нових підходів до проблеми формування сприятливого психологічного клімату у педагогічних колективах. Нині нові вимоги пред'являються до цілісного педагогічного процесу, особистості самого педагога. Від того, яким він буде, залежить наше майбутнє, адже соціально-історичне призначення педагога — створення духовно-морального потенціалу наступного покоління. Отже, він сам повинен мати ті якості, які хотів би виховати у своїх учнів [18, с.30].

Зростаючі вимоги до педагога призводять до проблеми культури педагогічного спілкування. Педагог не може бути майстром своєї справи, якщо не вміє розмовляти з людьми, слухати та чути свого партнера, співчувати та співпереживати, заражати своїм прикладом. Недостатній рівень комунікативної культури у колективі негативно впливає морально-психологічний клімат, що, своєю чергою, неспроможна не відбиватися на предметно-змістовної і функціонально-рольової структурі ділових взаємин у професійно-педагогічної діяльності. М.Б. Гасюк наголошував, що «підхід до людини як суб'єкта праці вимагає різнобічного дослідження морально-психологічної сторони трудової діяльності людини» [10, с.12].

Спрямованість наук життя на проблему людини ставить вчених перед необхідністю дослідження важливої тенденції — гуманізації суспільства. Вона полягає в активізації вивчення єдності соціальних та біологічних факторів життєдіяльності та адаптації людини, її довкілля, у загальному повороті

біологічної проблематики у бік нагальних завдань практичного життя суспільства. У сучасних умовах посилюється гуманістична спрямованість формування нового соціально орієнтованого мислення, формування духовних та творчих здібностей особистості, вироблення умінь вирішувати спільні відносини спільно, колективно.

Основою гуманізації виступає нині створення умов для пізнання особистістю самої себе, розвитку «Я», пізнання себе в макро- та мікросередовищі, утвердження у собі високої духовності, моральності, естетичного ставлення до навколишньої дійсності [1, с.36].

Слово криза походить від грецького krisis – рішення, результат. Це поняття використовувалося давньогрецькими істориками стосовно битв, які «привели до кризи» у війні між персами та греками. Важливе його трактування пов'язані з лікарської практикою. За Гіппократом, криза настає, коли хвороба зростає, відступає чи перетворюється на іншу. І історичне, і медичне тлумачення описують кризу як кардинальний момент, непередбачуваний, динамічний, напружений. Сьогоднішні концепції кризи центровані переважно на останній характеристиці – напруженості [27, с.61].

Криза у психології – важкий психологічний стан, що є результатом або якогось зовнішнього впливу, або викликане внутрішньої причиною, або як різка зміна статусу персонального життя. Р.С. Біллінгс дає таке визначення кризи: «Криза – небезпечна можливість із супутньою тривогою» [51, с. 311].

На думку Р.Х. Моос, «…криза – це ситуація емоційного та розумового стресу, яка вимагає значної зміни уявлень про світ і себе за короткий проміжок часу» [54, с. 29]. Найчастіше подібний перегляд уявлень тягне у себе зміни у структурі особистості. Ці зміни можуть мати як позитивний, і негативний характер. Криза може спричинити зростання і дозрівання. У психічній кризі можна виділити дві сторони: небезпека для особистісного зростання та потенціал особистісного зростання.

У кризовій психології виділяють два види кризи:

- життєва криза;

- випадкова криза (обставини).

До життєвих криз відносяться основні події в житті людини (народження, одруження, заміжжя і т. д.). Вони багато в чому передбачувані. Але навіть у життєвих передбачуваних кризах дуже багато кризових стресових ситуацій. Кризи другого виду (випадкові), навпаки, непередбачувані. Їх не можна передбачити. Усі ці події ведуть до випадкових криз чи криз обставин. У той самий час у будь-якій кризової ситуації є подібні риси: стрес, розгубленість, негативні почуття: страх, вина, розпач та інших.

У вітчизняній психологічній літературі[3;16;19;24;34;39;49] представлені різноманітні класифікації кризових ситуацій:

- критичні ситуації;
- афектогенні життєві ситуації;
- конфліктні ситуації, які ведуть психологічної кризи;
- важкі ситуації та ін.

Найбільш поширеним є виділення двох типів кризових ситуацій: обумовлені змінами у природному життєвому циклі або травмуючими подіями життя.

Ситуації, що належать до розряду критичних, у своїй основі можуть мати об'єктивний та суб'єктивний компоненти. Об'єктивний компонент представлений впливами зовнішнього, предметного та соціального світу, у той час як суб'єктивний полягає у сприйнятті та оцінці людиною ситуації як критичної. Виходячи з цього, кризову ситуацію можна охарактеризувати як соціальну ситуацію, динаміка якої розвивається за двома напрямками:

а) особистісному, коли внутрішній конфлікт, що формується, обґрунтований характерологічними особливостями особистості і з'являється першим, незалежно від благополучної ще в цей час зовнішньої ситуації; тільки потім внутрішня конфліктна напруженість психіки починає видозмінювати форми поведінки та спілкування людини, створюючи приводи та причини для погіршення зовнішньої ситуації та перебудови її в конфліктну, аж до стресової;

б) ситуаційному, коли ціла низка несприятливих зовнішніх впливів, психотравмуючих стимулів падає на ґрунт невиразно працюючих захисних механізмів психіки та низьку толерантність до емоційних навантажень [3, с.19].

При визначенні освітнього середовища, на наш погляд, доцільно виходити з визначення Г. І. Литвинюк, який пропонує під освітнім середовищем розуміти систему впливів та умов формування особистості за заданим зразком, а також можливостей для її розвитку, що містяться у соціальному та просторово-предметному оточенні.

Освітнє середовище – одна із визначальних чинників освіти. Освітнє середовище включає три складових:

а) психологічний клімат навчального закладу;

б) показники солідарності педагогів у практичній реалізації уявлень про сутність навчання;

в) методично забезпечена організація повноцінної взаємодії учнів із соціальним світом [45, с.39].

Вивчення феномену «психологічна безпека» зараз є актуальним для багатьох дослідників. Наприклад, О.І. Черезова розглядає психологічну безпеку як самостійний вимір у загальній системі безпеки. Психологічна безпека, на його думку, є станом інформаційного середовища та умовами життєдіяльності суспільства, що не сприяє порушенню психологічних передумов цілісності соціальних суб'єктів, адаптивності їх функціонування та розвитку [49, с. 93]

На думку Р. Старн, психологічна безпека - це стан освітнього середовища, вільний від проявів психологічного насильства у взаємодії, що сприяє задоволенню потреб у довірчому спілкуванні, формує значущість середовища та забезпечує психічне здоров'я включених до неї учасників [55, с.10]. О.Л. Хитра у визначенні психологічної безпеки наголошує на стані захищеності психіки від впливу різноманітних інформаційних факторів, що перешкоджають або ускладнюють формування та функціонування адекватної інформаційно-орієнтованої основи соціальної поведінки людини та в цілому життєдіяльності в сучасному суспільстві, а також адекватної системи її суб'єктивних

(особистісних, суб'єктивно-особистісних) відносин до навколишнього світу та самого себе [48, с.96].

На психологічну безпеку особистості можуть впливати зовнішні та внутрішні чинники, де до зовнішніх факторів можна віднести різні джерела психологічного впливу, безпосередньо психологічний вплив та соціальне середовище, а до внутрішніх – знання людини та її індивідуальні особливості.

Кризовою ситуацією можна назвати подію чи ланцюг подій, які загрожують життю та здоров'ю людей, які перебувають у будівлі, суттєво порушують обстановку чи викликають масштабну шкоду господарству. У цьому випадку серед кризових ситуацій, які можуть вплинути на учнів, викладачів та адміністрацію шкіл, можна виділити такі: пожежу у школі чи природні лиха; фізичне насильство (у тому числі, наприклад, групові «розбирання»); нещасний випадок з учнем або викладачем (у тому числі з летальним кінцем); бомба у школі; захоплення заручників; шкільні травми; харчове отруєння у школі; зникнення учня; учень у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння; суїцидальна поведінка та ін.

Дії у кризовій ситуації багато в чому визначаються ступенем підготовленості персоналу освітнього закладу до цих ситуацій. Т.М. Титаренко зазначає, що суттєво знизити ймовірність випадків насильства у школі, дати можливість швидко та ефективно реагувати у надзвичайних та кризових ситуаціях, зменшити кількість жертв та наслідки для подальшого життя шкільного колективу та психічного здоров'я дітей та дорослих дозволяє розробка антикризового плану. Він має включати організаційний, методичний, ресурсний блоки [46, с.44].

Психічні властивості педагогічного колективу, його творчий мікроклімат, згуртованість, трудова активність та психологічна сумісність є головними складовими сприятливого психологічного клімату. Саме тому проблема формування сприятливого психологічного клімату в педагогічних колективах стає актуальною в сучасній освіті.

На думку більшості вчених, найпершою соціальною групою, в якій закладаються основи його особистості, є сім'я, навчальна група, аматорські об'єднання і т. д. Кожна людина протягом життя пов'язана з гігантським людським соціумом і відчуває на собі його постійний вплив [42, с.27]

Соціально-психологічні явища, які у житті будь-якої людини, значущі тим, що діють як окремих індивідів, а й у життя груп, починаючи з невеликих об'єднань, і закінчуючи суспільством загалом. У загальновживаному значенні групою називається будь-яка сукупність людей. Управління соціальними групами виходить з аналізі певного рівня їх розвитку. Як правило, виділяють три рівні, кожному з яких властивий особливий зміст її психології..

Низький рівень характеризується об'єднанням людей з урахуванням наказу чи індивідуальних переваг. У групі спостерігається роз'єднаність, можливі конфлікти, порушення дисципліни, моральні норми, непорядність, індивідуалізм. Почуття групової відповідальності слабкі, ціннісна орієнтація, зазвичай, відсутня, результати діяльності групи низькі, склад її членів швидко змінюється [36, с.25].

Середній рівень відрізняється усвідомленою діяльністю, наявністю дисциплінованості, міцних службових взаємин. Проте згуртованість групи низька, психологічна задоволеність окремих членів групи потребує поліпшення, склад групи нестабільний.

Високий рівень характеризується чіткою організованістю структури та дисципліною, наявністю єдності цілей та мотивів діяльності. Група стабільна за складом діє з гарним настроєм. Для всіх членів групи характерна висока ділова активність, орієнтована на якісне вирішення трудових завдань. У групі є традиції, відповідальність, солідарність та співпраця, повага та підтримки. Усі працюють в умовах сприятливого психологічного клімату, та задоволені членством [33, с. 43].

Якщо люди об'єднуються на основі службових інтересів, соціально корисних цілей, цінностей та традицій, то така група перетворюється на колектив.

Колектив — група осіб, об'єднаних з урахуванням спільної роботи чи інтересів. У психології колективу реалізуються потенційні можливості соціально-психологічного розвитку, необхідні успішної спільної діяльності, і навіть для особистісного зростання кожного з її членів. Колектив як спілка однодумців - це сприятливе для людини соціально-психологічне середовище, в якому підвищується загальна продуктивність його праці, стимулюється професійне та особистісне зростання його членів [30, с. 14].

Найважливішою умовою розвитку колективу, його стабільності, життєздатності є створення повноцінних умов активної діяльності всіх учасників. Тому робота з будь-якою малою групою має бути орієнтована на психологічне перетворення її на колектив.

У сучасних умовах ефективність роботи будь-якого трудового колективу залежить від наявності рухливих взаємозв'язків в організаційній структурі, спільних зусиль усіх членів команди у підготовці та прийнятті рішень, інтенсивних відносин із партнерами. Будь-яка спільнота професіоналів повинна вміти мислити по-новому, щоб діяти швидше за конкурентів. Особливо це актуально для сучасних навчальних закладів. Педагогічний колектив освітніх організацій має вміти використовувати нові технології для здійснення всіх запитів студентів та їхніх батьків. Настає такий момент, що те, як ми працювали вчора, сьогодні може виявитися зовсім неприйнятним [21, с.43].

Колектив освітньої організації має індивідуальні особливості.

Головна особливість педагогічного колективу полягає у полі функціональності педагогічної професії. Формування педагогічної культури батьків та загальної культури підлітків, реалізація дослідницької діяльності стають невід'ємними функціями педагогічного колективу.

Друга особливість педагогічного колективу полягає у високому ступені його самоврядності. Основні напрями діяльності педагогічного колективу можуть бути предметом обговорення різних рівнях управління. Делегування повноважень пересічним педагогам створює важливі передумови на формування

позитивної громадської думки у колективі, розвитку активності, самостійності та ініціативи [19, с.66].

Третьою особливістю діяльності педагогічного колективу вважається колективний характер праці. Індивідуальні зусилля окремих педагогів можуть не принести бажаного результату, якщо вони не узгоджені з діями інших педагогів, немає єдності вимог в організації освітнього процесу, в оцінці якості знань учнів.

Четверта особливість життєдіяльності педагогічного колективу — відсутність тимчасових рамок виконання різних видів педагогічної праці. Найчастіше це стає причиною навантаження педагогів, нестачі часу для професійного зростання, духовного розвитку. Практика показує, що в силу матеріальних причин, останнім часом різко скоротилася кількість літературних видань, що виписуються, відвідування педагогами кінотеатрів, музеїв, театрів і виставок.

П'ята особливість педагогічного колективу полягає у переважно жіночому його складі. Це позначається характері взаємовідносин, що у ньому. Жіночі колективи, як правило, більш емоційні, схильні до зміни настроїв, більш конфліктні, порівняно з чоловічими колективами. Тим часом саме жінки за природою схильні до виховної діяльності, гнучкіші у виборі способів педагогічного впливу [13, с.185].

Нормальне функціонування колективу, якість його організаційної структури залежить від низки умов. Зокрема результати колективної взаємодії педагогів визначаються ступенем організації спільної діяльності, правильною координацією функцій, наявністю оперативних графіків, системою контрольних заходів, рівномірним розподілом суспільних доручень, забезпеченням психологічного клімату.

Таким чином, у педагогіці та психології існує багатоваріантна типологія кризових ситуацій залежно від тих критеріїв, що беруться за основу. Будь-яка людина стикається з переживанням кризи. Мінімум це вікові кризи, кризи міжособистісних стосунків чи сімейні драми. До деяких типів кризових ситуацій

можна підготуватись, інші практично не залишають часу для попереднього планування. Одні лиха трапляються у стінах школи, інші – за її межами по відношенню до окремого суб'єкта кризові ситуації бувають внутрішніми та зовнішніми. До перших належать внутрішньо-особистісні; до других – міжособистісні, між особистістю та групою, між групові. За тривалістю перебігу кризові ситуації можна поділити на короткочасні та затяжні. За характером кризові ситуації прийнято поділяти на об'єктивні та суб'єктивні. За своїми наслідками: конструктивні та деструктивні. Знаючи причини та умови кризових ситуацій, можна краще розібратися в природі самої ситуації, а тому визначити методи впливу на неї чи моделі поведінки у процесі нього.

1.2. Профілактика виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу як чинник створення сприятливого психологічного клімату

В даний час основна профілактика виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу багато в чому ґрунтуються на ідеях соціальної медицини початку XX століття, що виходила з того, що охорона здоров'я має починатися із соціальних заходів, здійснювати лікувальні, профілактичні та просвітницькі функції. Даний підхід остаточно сформувався до 60-х років і визначався не стільки медичними міркуваннями, скільки моральними та політичними уявленнями, ідеями гуманізму та усвідомленням необхідності проведення соціальних реформ. Саме в цей час Дж. Каплан запровадив поняття кризової інтервенції та описав основні засади.

Дж. Каплан говорив про кризу як про тимчасовий період, що представляє як можливість особистісного зростання, так і небезпека підвищеної вразливості для психічного здоров'я. Найважливішим фактором, що зумовлює кризу, є невідповідність складності та важливості проблеми та ресурсів, що є для її вирішення [52]. Їм було виділено чотири стадії кризової реакції:

1) первинне зростання напруги, викликане стимулом, приводить у дію звичні механізми вирішення проблем;

2) безуспішність цих дій і вплив травматичного стимулу, що триває, обумовлює зростання напруги, появу почуття безпорадності та неефективності;

3) подальше зростання напруги спочатку стає найпотужнішим внутрішнім стимулом для мобілізації внутрішніх та зовнішніх ресурсів, пошуку нових методів вирішення проблеми. Людина може по-новому визначити проблему, тому вона стане вирішуваною, а деякі цілі можуть бути опущені;

4) якщо проблема продовжується і її не можна ні вирішити, ні уникнути, напруга зростає, що може призвести до зриву [52].

Кризове втручання, по суті, є екстреною та невідкладною психологічною швидкою допомогою, спрямованою на повернення постраждалого до адаптивного рівня функціонування, зниження негативного впливу травматичної події. Основними принципами кризового втручання визнано негайність, близькість до місця події, встановлення на відновлення, фокус на вирішенні проблем, короткочасність та простота. Основними цілями були позначені стабілізація стану (купування наростання ди стресу), зняття чи зменшення гострих симптомів ди стресу та відновлення адаптивного незалежного функціонування.

Кризова інтервенція та екстрена психологічна допомога – поняття багато в чому подібні, проте відмінності все ж таки є, і виявляються вони насамперед у підходах до розуміння наслідків кризової ситуації та формах роботи з постраждалими

При кризовому втручанні мається на увазі, що більшість людей впораються зі стресом самі або з мінімальною допомогою і лише небагатьом (через їхню особливу залученість, нестачу ресурсів та інших факторів ризику) знадобиться значна допомога, тоді як дебрифінг поширюється на всіх, хто пережив стресову подію. Криза, за Дж. Капланом, може бути джерелом як особистісного зростання, і небезпеки, вразливості; для дебрифінгу ж характерна «патогенна» позиція, яка передбачає, що кожен, хто постраждав або став

свідком травматичної події, потребує лікування. Якщо кризове втручання тяжіє до індивідуального формату, мобілізуючи при цьому соціальні системи підтримки, то при дебрифінгу надається перевага груповому формату, не приділяючи уваги роботі з безпосереднім оточенням[52].

Як будь-який захід, який зачіпає велику кількість осіб, кризове втручання в умовах освітньої установи має відбуватися за добре організованим планом. До групи, яка приймає план дії, входять директор школи, головні адміністратори, представники шкільної служби безпеки, консультанти, вчителі та інші особи, які відповідають за проведення антикризових робіт. Планується проведення загальних зборів, групова та індивідуальна робота. Визначаються час, місце, відповідальні за проведення заходів.

Проведення загальних зборів має кілька завдань: описати і підтримати нормальні реакції горя (бесіда про прояви горя, емоційні реакції, відчуття, думки, пов'язані з втратою; пояснення, чому ці реакції можуть бути адаптивними; зачіпаються почуття смутку, страху, розгубленості), виявити учнів, які потребують додаткової уваги, підтримати здорові реакції та зменшити зворотні (ведучий пропонує учням подумати про те, як можна впоратися з трагедією), обговорювати деструктивні способи (алкоголь, наркотики, агресія) з учнями (принаймні 1–2 зазвичай висловлюють неприйняття таких форм поведінки, що підтримується). Необхідно поінформувати про можливість отримання допомоги, консультації [6].

Крім загальних зборів, необхідна робота в малих групах (4–12 учнів). Ведучий - який пройшов навчання роботі з кризисними ситуаціями і може визначити тяжкість стану учня. Цілі подібні до тих, які ставилися для загальних зборів, невелика кількість учнів у групі дає можливість більш ретельної та тонкої роботи. Тривалість, як і загальних зборів – 1–2 години.

У цілому нині психолого-педагогічна допомога в освітньому закладі має вибудовуватися системно, охоплюючи всіх суб'єктів освітнього простору. Найголовніше, що, вибудовуючи таким чином психолого-педагогічну підтримку суб'єктам допомоги, можна не лише вирішувати питання психологічної

допомоги в кризових ситуаціях, а й забезпечувати супровід різних категорій, які потребують такої підтримки – жертв насильства, катастроф, мігрантів тощо. Важливою складовою в реалізації такого роду супроводу є зацікавленість, насамперед адміністрації установи, у системній організації психологічної роботи з суб'єктами освітнього процесу.

Одним із центральних моментів створення моделі безпечної школи є розуміння ролі сім'ї у шкільній успішності, соціальному, емоційному, психологічному добробуті учнів, а отже, і необхідність якомога повнішого її включення в процес створення безпечної школи[5, с.12].

Аналіз наукової літератури показує, що єдиного підходу до розуміння та вивчення психологічного клімату колективу в психології поки що немає. У вітчизняній психології намітилися чотири основні підходи до розуміння природи соціально-психологічного клімату колективу.

Представниками першого підходу (Т.В. Дудткевич,) клімат сприймається як суспільно-психологічний феномен, як стан колективної свідомості. Він сприймається як відбиток у свідомості людей комплексу явищ, що з їхніми взаємовідносинами, умовами праці, методами його стимулювання [15].

Прихильники другого підходу (Л. Р. Кашкарьова) наголошує, що сутнісною характеристикою соціально-психологічного клімату є загальний емоційно-психологічний настрій. Клімат сприймається як настрій групи людей [20].

Автори третього підходу (П. В. Кутуєв) аналізує соціально-психологічний клімат через стиль взаємовідносин людей, які у безпосередньому контакті друг з одним. У процесі формування клімату складається система міжособистісних відносин, що визначають соціальне та психологічне самопочуття кожного члена групи [22].

Представники четвертого підходу (О. А. Макаренко, Н. Л. Калайтан, Т. П. Старовойт,) визначають клімат у термінах соціальної та психологічної сумісності членів групи, їх морально-психологічної єдності, згуртованості, наявності спільних думок, звичаїв та традицій [23].

Узагальнюючи ці підходи, у нашому дослідженні під соціально-психологічним кліматом колективу розумітимемо стійку систему внутрішніх зв'язків, яка проявляється в емоційному настрої колективу, його громадській думці, результатах діяльності.

Практичному психологу, який працює в системі освіти, важливо добре знати стан педагогічного колективу, рівень і динаміку його розвитку..

На формування соціально-психологічного клімату впливають певні чинники. Розглянемо ті, які зможуть допомогти аналізу клімату педагогічного колективу:

1) Соціально-психологічна сумісність членів колективу, вона проявляється у взаєморозумінні, співчутті, співпереживанні одне одному. Чим вища сумісність, тим ефективніше працює колектив загалом. У разі несумісності деяких працівників, проявляється прагнення членів колективу уникати один одного, а у разі неминучості контактів, вони можуть призвести до негативного емоційного стану та конфліктів.

2) Стиль управління колективом адміністрації загалом, безпосередньо завідувачем дошкільним освітнім установою. Відношення керівників до працівників, соціальна дистанція між адміністрацією та колективом.

3) Система оплати праці, своєчасне отримання зарплати.

4) Успішний, чи неуспішний хід виховної діяльності. Перспективи розвитку творчого потенціалу педагога, можливість підвищення кваліфікації, довірчі, дружні стосунки з вихованцями та батьками.

5) Застосовувана шкала заохочень і покарань, адекватна оцінка праці вихователя, визнання результатів діяльності, як адміністрацією, а й колективом загалом.

6) Умови праці та обладнання робочих місць. Забезпеченість навчальними посібниками та матеріалами, а також наявність нового навчального обладнання підвищують ефективність роботи вихователя та задоволеність власною працею.

7) Характер комунікацій та поінформованість колективу. Відсутність повної чи не точної інформації, з питань складання документів, або надання

документів для звітів, проведення конкурсів та конференцій, швидкість її донесення колективу, веде до виникнення недовіри та негативно настроєного ставлення до адміністрації дошкільного навчального закладу.

8) Обстановка у ній, поза роботи, умови проведення часу[24, с.17].

Сукупність цих чинників становить соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі. Сприятливі відносини між співробітниками не виникають самі собою, їх потрібно формувати, тому перед адміністрацією дошкільного навчального закладу та психологом стоїть важливе завдання щодо розробки та застосування заходів для ефективного управління соціально-психологічним кліматом.

Велика роль у цьому процесі належить своєчасній діагностиці соціально-психологічного клімату та невідкладної корекції неблагополуччя, що зароджується в колективі. Діагностика психологічного клімату у колективі має багатопрофільний характер. Для розширеної діагностики слід застосовувати комплекс методик та процедур, що дозволяють найповніше скласти картину неблагополуччя у колективі. Арсенал сучасних методик діагностики дуже широкий - серед них найбільш популярні різні опитувальники та метод соціометрії.

При наданні психологічної допомоги постраждалим у кризовій ситуації важливо усвідомлювати межі професійних компетенцій педагогів, шкільних психологів, спеціалістів центру психолого-медико-соціального супроводу та антикризових підрозділів у системі освіти у кризових ситуаціях[31, с.73].

Резюмуючи все вище викладене, можна зробити висновок, що, профілактика виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу

- це одне з головних завдань у роботі адміністрації та психолога освітнього закладу.

Найбільш ефективними шляхами покращення кризових ситуацій в колективі освітнього закладу на мою думку є:

1. Удосконалення методів та стилю керівництва, створення в колективі атмосфери доброзичливості, довіри та поваги до підлеглих, використання колегіальних способів прийняття рішень, демократизація управління.

2. Створення оптимальних умов діяльності педагогів.

3. Поліпшення структури взаємин, особистих контактів під час вечорів відпочинку, екскурсій тощо.

4. Комплектування первинних колективів з урахуванням психологічної сумісності людей.

5. Застосування активних соціально-психологічних методів, що сприяють виробленню у членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння та взаємодії[34, с.81].

Таким чином, профілактика виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу як чинник створення сприятливого психологічного клімату - результат складної та копіткої роботи керівника, психолога та всього педагогічного колективу. Роль психолога у гармонізації міжособистісних відносин та організації взаємодії досить активна. Він створює психологічні умови для формування колективу, орієнтованого на завдання та відносини, і тим самим сприяє докорінному поліпшенню соціальної ситуації розвитку дітей.

1.3. Методи профілактики кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу

Сьогодні перед загальноосвітнім навчальним закладом стоїть завдання профілактики кризових ситуацій, яке забезпечує стан захищеності освітнього закладу, учасників освітнього процесу (педагогів, учнів) від реальних та прогнозованих внутрішніх та зовнішніх загроз соціального характеру.

Ситуації, що належать до розряду критичних, у своїй основі можуть мати об'єктивний та суб'єктивний компоненти. Об'єктивний компонент представлений впливами зовнішнього, предметного та соціального світу, у той

час як суб'єктивний полягає у сприйнятті та оцінці людиною ситуації як критичної. Забезпечення безпеки освітнього середовища у кризових ситуаціях включає три основні типи заходів:

1) профілактичні заходи;

2) безпосередня дія у надзвичайній ситуації;

3) післякризові заходи[35, с.83].

Часто тривалі наслідки травматичних подій серед учнів та шкільного персоналу недооцінюються шкільною адміністрацією та навіть психологічними службами. Необхідне проведення спеціальних програм та відстеження стану дітей, своєчасне надання допомоги та підтримки.

Профілактичні заходи, що дають почуття захищеності та реальну безпеку, забезпечуються в освітньому просторі цілою системою впливів: створення доброзичливої, приймаючої творчої атмосфери в школі, розробка кризового плану, встановлення міцних зв'язків із регіональними службами безпеки.

Дії у ситуації кризи включають:

- підготовку вчителів та персоналу, погодження з планом дій щодо запобігання та ліквідації надзвичайних ситуацій (далі - НС) різного рівня;

- залучення інших служб: поліції, медичних працівників, служби соціальної підтримки;

- визначення регулярності зустрічей антикризових бригад, що діють в освітніх організаціях, та місцевого (територіального) антикризового підрозділу;

- виявлення та обговорення потенційно небезпечних ситуацій, а також учнів з емоційними та поведінковими проблемами[37, с.6].

Основні цілі профілактичних заходів: виявлення слабких сторін; розкриття ресурсів; покращення координації різних служб; прояснення ролі, сфери впливу та відповідальності кожної служби; підвищення загальної ефективності процесів антикризової бригади.

Розробка кризового плану необхідна для організації ефективних дій всіх учасників освітніх відносин у кризовій ситуації. Кожна школа повинна мати план дій у НС. План безпеки включає різні компоненти та спрямований на

забезпечення фізичної, психологічної безпеки та благополуччя учнів та персоналу. Він передбачає залучення як матеріально-технічних, так і кадрових ресурсів, а також спеціальну підготовку для учнів та персоналу щодо поведінки в кризових ситуацій.

Антикризовий план повинен включати наступні блоки:

- організаційний (хто буде відповідати за планування та порядок дій у НС),
- методичний (виявляються критерії з метою оцінки ефективності роботи),
- ресурсний (матеріально-технічні та кадрові питання)[38, с.76].

Коли загальний план розроблено, можна братися за промальовування деталей (хід дій, час, місце, відповідальний, технічні засоби тощо.). Саме з метою розробки та реалізації такого плану дій в освітніх організаціях необхідно створювати шкільні антикризові бригади. Усі функції у такій бригаді заздалегідь розподілені.

На ефективність роботи антикризової бригади впливатиме чіткість та злагодженість спільних дій її членів. З цією метою з членами антикризової бригади регулярно проводяться тренінги та навчання.

У програму навчальних семінарів обов'язково включаються, як правило, теоретичний та практичний блоки. Це насамперед лекції, що дають уявлення про кризу, знання з оцінки ризику суїциду, техніки кризового втручання для різних вікових груп. Як навчальні матеріали можуть використовуватися відеозаписи консультацій, рольові програвання ситуацій та супер візія [41, с.74].

Створення безпечного середовища передбачає роботу з учнями групи ризику, які можуть виявляти агресивну поведінку, схильність до суїцидальної поведінки, хімічну залежність. Велика роль у виявленні та підтримці і підлітків групи ризику належить шкільному психологу, який має можливість своєчасної діагностики та консультування.

Необхідна увага до ранніх, що застерігають ознак труднощів як академічних, так і поведінкових (легше попередити НС, ніж потім впоратися з наслідками). Низька шкільна успішність, відсутність академічних інтересів, надмірна ізоляція, самотність, виражена агресивність у малюнках і творах,

неконтрольовані спалахи гніву, дисциплінарні проблеми, нетерпимість до відмінностей, вживання наркотиків та алкоголю, зв'язки з бандами, загрози насильства бути знаком того, що потрібна допомога виходу зі складної ситуації.

Розуміння та втручання на основі інтерпретації цих особливостей повинні ґрунтуватись на наступних принципах: не нашкодь, розглядай агресивну поведінку в контексті проблеми, уникай стереотипів, аналізуй остерігаючі ознаки у контексті розвитку дитини, зважай на весь комплекс форм поведінки. Важливо виявляти турботу та стурбованість за стан дитини, але важливо також не перестаратися, не поспішати, не перейти до хибних висновків та інтерпретацій. Не повинно бути механічного та спрощеного використання списку тривожних поведінкових ознак. Це може зашкодити дитині та призвести до порожньої витрати ресурсів. Кожна школа має розробити схему уявлення своїх тривоги і турбот про тривожні поведінкові прояви учня[39, с.27].

Негайне втручання необхідне за таких обставин: учень представляє докладний план (час, місце, спосіб) завдання пошкоджень собі чи іншим, особливо у випадку вже наявної історії агресивної поведінки або спроб здійснення загроз у минулому; у того, хто навчається, є зброя, і він загрожує застосувати її. У подібних випадках негайно повинні бути повідомлені керівник освітньої організації, батьки, опікуни, а також слід звернутися за допомогою до відповідних служб (поліцію, швидку медичну допомогу, муніципальний або регіональний центр психолого-педагогічної, медичної та соціальної допомоги учням, які мають труднощі в освоєння основних загальноосвітніх програм, розвитку та соціальної адаптації). Реакція на ці небезпечні ситуації повинна перебувати відповідно до шкільної політики, законодавства та шкільного плану дії у ситуаціях насильства[40, с.114].

Суїцидальна поведінка у підлітків та молоді може бути зрозуміла лише як багатофакторне явище, в якому необхідно враховувати індивідуальний, сімейний, соціальний, економічний та культурний контексти. Школа, де підлітки проводять більшу половину дня, є ідеальним середовищем для проведення програми профілактики суїцидальної поведінки. Три базові питання можуть

бути задані у зв'язку з цим: що має бути зроблено, щоб запобігти самогубству, що має бути зроблено, коли молода людина загрожує покінчити життя самогубством, і що необхідно робити, коли самогубство сталося.

Первинні заходи. Профілактика суїцидальної поведінки може вирішувати різні завдання: контроль та обмеження доступу до різних засобів аутоагресії, контроль факторів та груп ризику, надання медико-психологічної допомоги конкретної особи. Психологічна превенція суїциду (запобігання суїцидальної поведінки) здійснюється переважно у формі навчання розпізнаванню суїцидальних проявів та надання своєчасної допомоги близьким людям.

Вторинні заходи: що робити, коли учень загрожує накласти на себе руки. Головна мета – запобігти суїциду. Необхідно діяти за розробленим на першій фазі планом, проводити учня в безпечне місце, з телефоном, відокремити від однолітків, проконсультувати (активне слухання, спроби прояснити ситуацію, заохочення відкритого вираження почуттів), спеціальною сигнальною фразою дати зрозуміти про те, що сталося адміністрації. Оцінка ризику самогубства: крайня (учень має засіб скоєння самогубства, вироблений чіткий план), серйозна (є план, але немає знаряддя здійснення) і помірна (вербалізація наміру, але немає плану та знарядь).

Треті превентивні заходи: після загрози, спроби чи скоєння самогубства. Це — травматична, кризова подія для очевидців та свідків події. Необхідно адекватні та своєчасні дії для зниження наслідків та зменшення ймовірності подальших випадків. Сюди входить оповіщення, можливість проконсультуватися з психологом, увага до емоційного клімату у школі та його зміни[43, с.330].

Психологічну допомогу людині з уже сформованою суїцидальною поведінкою прийнято називати кризовою інтервенцією. Провідним методом у разі виступає кризове консультування, яке метою - утримання людини у живих.

На жаль, як би ми не готувалися до надзвичайних ситуацій, вони трапляються несподівано та потребують негайної дії. Що може зробити школа? Запевнити учнів у тому, що про них подбають і що школа готова у

випробуванні, що випало на її частку; підтримувати структуру та стабільність у школі; забезпечити батьків та вчителів необхідною інформацією; шкільні психологи та консультанти готові до надання підтримки та консультування у разі потреби; виділити час для обговорення того, що сталося; направити учнів з найбільшою тривожністю, страхом, дезадаптивною поведінкою на додаткову консультацію до фахівця, повідомити батьків; надати можливість дій для учнів, що допомагають; звернути увагу на дітей, які нещодавно пережили важку, травматичну подію, надати їм додаткову підтримку та допомогу; не допускати ярликів та звинувачень; пам'ятати, що реакція на травматичну подію залежить як від індивідуальних, і вікових характеристик дітей[44, с.46].

Отже профілактика кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу – необхідні умови нормального функціонування колективу. Вона забезпечуються цілою системою заходів та дій: створенням доброзичливої та приймаючої атмосфери у закладі; розробкою процедур дії у кризових ситуацій; підготовкою матеріально-технічного забезпечення для ефективної роботи під час кризових ситуацій; підготовкою персоналу; взаємодією з відповідними службами муніципального, регіонального та державного рівнів. Ці та інші кроки є основою системи, що забезпечує безпеку. Специфіка освітнього середовища визначає як проблеми; так і можливості такої системи.

Висновки до розділу 1.

Розглянувши теоретичні основи психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу, можемо зробити такі висновки:

У педагогіці та психології існує багатоваріантна типологія кризових ситуацій залежно від тих критеріїв, що беруться за основу. Будь-яка людина стикається з переживанням кризи. Мінімум це вікові кризи, кризи міжособистісних стосунків чи сімейні драми. До деяких типів кризових ситуацій можна підготуватись, інші практично не залишають часу для попереднього

планування. Одні лиха трапляються у стінах школи, інші – за її межами по відношенню до окремого суб'єкта кризові ситуації бувають внутрішніми та зовнішніми. До перших належать внутрішньо-особистісні; до других – міжособистісні, між особистістю та групою, між групові. За тривалістю перебігу кризові ситуації можна поділити на короткочасні та затяжні. За характером кризові ситуації прийнято поділяти на об'єктивні та суб'єктивні. За своїми наслідками: конструктивні та деструктивні. Знаючи причини та умови кризових ситуацій, можна краще розібратися в природі самої ситуації, а тому визначити методи впливу на неї чи моделі поведінки у процесі нього.

Профілактика виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу як чинник створення сприятливого психологічного клімату - результат складної та копіткої роботи керівника, психолога та всього педагогічного колективу. Роль психолога у гармонізації міжособистісних відносин та організації взаємодії досить активна. Він створює психологічні умови для формування колективу, орієнтованого на завдання та відносини, і тим самим сприяє докорінному поліпшенню соціальної ситуації розвитку дітей.

Профілактика кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу – необхідні умови нормального функціонування колективу. Вона забезпечуються цілою системою заходів та дій: створенням доброзичливої та приймаючої атмосфери у закладі; розробкою процедур дії у кризових ситуацій; підготовкою матеріально-технічного забезпечення для ефективної роботи під час кризових ситуацій; підготовкою персоналу; взаємодією з відповідними службами муніципального, регіонального та державного рівнів. Ці та інші кроки є основою системи, що забезпечує безпеку. Специфіка освітнього середовища визначає як проблеми; так і можливості такої системи.

РОЗДІЛ 2.
ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ВИКОРИСТАНІ МЕТОДИКИ

2.1 Організація дослідження

Мета дослідження: експериментально перевірити поведінку педагогів в колективі загальноосвітнього навчального закладу в кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу.

Завдання дослідження:

- зробити організацію дослідження та надати характеристику вибірки досліджуваних;

- проаналізувати чинники які впливають на виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу;

- проаналізувати результати роботи психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу;

- надати практичні рекомендації щодо з психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу.

База дослідження: Середня загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №103 міста Києва.

Вибірка дослідження: в експерименті взяло участь 10 педагогів, 5 жінок та 5 чоловіків.

Методики дослідження:

- «Оцінка агресивності педагога» А. Ассінгер.

Тест А. Ассінгер дозволяє визначити, чи достатньо педагог коректний у відносинах зі своїми колегами, учнями та чи легко їм спілкуватися з ним. Для більшої об'єктивності відповідей можна провести взаємооцінку, коли колеги відповідають питання один за одного. Це допоможе зрозуміти, наскільки вірна їхня самооцінка.

- «Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (автори С. Норман, Д.Ф. Ендлер Д. А. Джеймс, М.І. Паркер; адаптація Т. А. Крюкової).

Адаптований варіант тесту копінг-стресової поведінки включає перелік заданих реакцій на стресові ситуації та націлений на визначення домінуючих копінг-стресових поведінкових стратегій.

Тест дозволяє виявити показники за такими шкалами:

Копінг, орієнтований вирішення завдання.

Копінг орієнтований на емоції. Копінг, орієнтований на уникнення.

Відволікання (субшкала).

Субшкала соціального відволікання.

- «Методика оцінювання способів реагування в конфліктних ситуація»х (автор К. Н. Томас, адаптація Н. В. Гришиної).

Методика визначає типові методи реагування на конфліктні ситуації. Можна виявити, наскільки педагог схильний до суперництва та співробітництва в колективі, у шкільному класі, прагне компромісів, уникає конфліктів або, навпаки, намагається загострити їх, а також оцінити ступінь адаптації кожного члена колективу до спільної діяльності.

4. Експрес-методика для вивчення соціально-психологічного клімату у колективі (О.С. Михалюк).

Методика дозволяє виявити емоційні, поведінковий та когнітивний компоненти відносин у колективі. Як істотного ознаки емоційного компонента розглядається критерій привабливості - лише на рівні понять «подобається – подобається», «приємний - не приємний». При конструюванні питань, вкладених у вимір поведінкового компонента, витримувався критерій «бажання - не

бажання працювати, вчитися разом». Основним критерієм когнітивного компонента обрана змінна «знання - не знання особливостей членів колективу».

Таким чином, цей інструментарій дозволить нам визначити чинники які впливають на виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу.

2.2 Характеристика вибірки досліджуваних

Дослідження проходило на базі Середньої загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №103 міста Києва. Школа І-ІІІ ступенів № 103 міста Києва – це загальноосвітній заклад навчальний, що належить до комунальної власності територіальної громади міста Києва, переданий до сфери оперативного управління Дніпровсько] районної в місті Києві державної адміністрації та є правонаступником середньої загальноосвітньої школи №103 м. Києва.

Юридична адреса школи І-ІІІ ступенів № 103 міста Києва: 02092, Київ – 039, вулиця Алматинська 89.

Учасниками навчально-виховного процесу є: учні, педагогічні працівники, психологи, логопеди, бібліотекари, керівники, інші спеціалісти та батьки.

Адміністрація і педагогічний колектив значну увагу приділяв підвищенню науково–методичного рівня. З метою виявлення і підтримки творчого потенціалу педагогів, підвищення їх професійної компетентності, популяризації кращих педагогічних здобутків і професійної майстерності вчителі закладу брали участь у професійних конференціях, семінарах, виставках, засіданнях творчих груп та ін.

Відповідно до пункту 1 статті 22 розділу IV Закону України «Про повну загальну середню освіту» на посади педагогічних працівників у школі приймаються особи, які мають педагогічну освіту, вищу освіту та/або професійну кваліфікацію, вільно володіють державною мовою, моральні якості та фізичний і психічний стан здоров’я яких дозволяють виконувати професійні обов’язки на підставі переліку посад педагогічних працівників, встановлених Кабінетом Міністрів України.

Педагогічні працівники школи є особи з високими моральними якостями, які мають відповідну педагогічну освіту, належний рівень знань та професійної підготовки, фізичний та психічний стан здоров'я яких дозволяє виконувати покладені на них обов'язки.

В школі працює 39 педагогів, з них 25 вчителів вищої категорії, 2- вчителів І категорії, 17- спеціалісти; 8 вчителів мають педагогічне звання «вчитель-методист», 2 – «старший вчитель».

Педагогічний колектив школі І-ІІІ ступенів № 103 міста Києва працездатний, ініціативний, творчий. За даними 2022 року в середньому в установі працює 86% – жінки та 14% – чоловіки.

У колективі 10% працівників мають вік від 20 до 30 років, 33% у віці від 30 до 40 років, 29% у віці від 40 до 50 років, 28% у віці від 50 до 60 років. Працівники цих трьох вікових категорій складають кістяк всього колективу. Найменше працівників віком від 20 до 30 років – 10%

Рівень освіти всіх працівників школі І-ІІІ ступенів № 108 міста Києва досить високий: 92% мають вищу освіту, 8% – середньо-спеціальну. Це зумовлено високими вимогами до персоналу в установі.

Для психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу.

Процес запобігання кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу складається з трьох напрямів: створення впорядкованої організаційно-управлінської структури в організації; виключення причин кризових ситуацій соціально-психологічного характеру; перешкоджання прояву індивідуальних (суб'єктивних) причин кризових ситуацій

Для реалізації першого напряму – кадрової політики СЗШ № 103 існують посадові інструкції кожної посади, метою яких є чітке визначення прав і функціональних обов'язків педагогів. За наступними двома напрямками з'ясувалося, що керівництво СЗШ №103 та сам педагогічний колектив

приділяють мало уваги. Тому для виявлення причин кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу ми проводили дослідження. В нашому експерименті взяло участь 10 педагогів, 5 жінок та 5 чоловіків. Віком 25-45 рр.

Таким чином, школа І-ІІІ ступенів № 103 міста Києва характеризується наявністю висококваліфікованих фахівців (вчителів-предметників) з великим досвідом роботи, що має значення у освітньому процесі.

Висновки до розділу 2.

Організували проведення дослідження:

Мета дослідження: експериментально перевірити поведінку педагогів в колективі загальноосвітнього навчального закладу в кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу

База дослідження: Середня загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №103 міста Києва.

Вибірка дослідження: в експерименті взяло участь 10 педагогів, 5 жінок та 5 чоловіків.

Методики дослідження:

- Оцінка агресивності педагога А. Ассінгер.

- Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (автори С. Норман, Д.Ф. Ендлер Д. А. Джеймс, М.І. Паркер; адаптація Т. А. Крюкової).

- Методика оцінювання способів реагування в конфліктних ситуаціях (автор К. Н. Томас, адаптація Н. В. Гришиної).

- Експрес-методика для вивчення соціально-психологічного клімату у колективі (О.С. Михалюк).

Таким чином, цей інструментарій дозволив нам визначити чинники які впливають на виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу.

РОЗДІЛ 3.
АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ВИНИКНЕННЯ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ В КОЛЕКТИВІ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

3.1 Аналіз чинників які впливають на виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу

Для аналізу чинників які впливають на виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу ми провели тестування, результати розглянемо далі.

1. Оцінка агресивності педагога А. Ассінгер

Тест А. Ассінгер дозволяє визначити, чи досить людина коректна у відносинах зі своїми колегами, і легко їм спілкуватися з нею. Для більшої об'єктивності відповідей можна провести взаємо оцінку, коли колеги відповідають питання один за одного. Це допоможе зрозуміти, наскільки вірна їхня самооцінка. Тест складається з двадцяти питань, кожен з яких включає три варіанти відповіді. Людині пропонується вибрати одну відповідь із трьох. Відповіді йдуть у порядку.

Після цього підраховуються бали. У кожної відповіді своя «вага». Таким чином, перша відповідь дорівнює одному балу, друга – двом, а третя дорівнює трьом. Залежно від кількості набраних балів може бути отриманий один із трьох портретів особи.

Отримані результати дозволяють зрозуміти схильність індивіда до конфліктів та спрогнозувати його поведінку у можливих ситуаціях.

Жінки відчувають агресію у таких міжособистісних відносинах, як навчання, спорт, особиста загроза, ситуація алкогольного оп'яніння. Чоловіки бурхливо реагують на різноманітні події такі як: недооцінка зовнішніх чи духовних даних, невдячність, психологічне ущемлення. Їхній гнів найчастіше визначає якість міжособистісних відносин, внаслідок чого і виникає

неконтрольована ситуація. Фізичне самоприйняття у такому випадку уповільнене, їм важко «завуалізувати» видимі фізичні недоліки, які можуть бути причиною агресивності.

Високий рівень непрямої агресії свідчить про фрустрованість (глибока депресія, пов'язана з порушенням планів) педагога та його спроби стримати свої агресивні прояви. Ці прояви в результаті переносяться на неодушевлені предмети і третіх осіб, як правило, осіб найближчого середовища, наприклад сім'ю.

Флегматик рідко проявляє себе як цікавий співрозмовник, але і з надмірно агресивною людиною неприємно спілкуватися. Тест А. Ассінгер дозволяє визначити, чи достатньо коректна людина по відношенню до інших і чи легко з нею спілкуватися. Для більшої об'єктивності відповідей можна проводити взаємооцінку, коли респонденти відповідають на запитання один за одного. Це допоможе зрозуміти, наскільки правдива їхня самооцінка.

Таблиця 3.1

Рівень агресивності у жінок та чоловіків

Кількість балів	Жінки	Чоловіки	Всього
45 і більше балів	3	2	5 особи
36-44 бала	1	2	4 особи
35 і менше балів	1	1	2 особи

Отримані дані дозволяють відзначити більш високий рівень агресивності у жінок, ніж у чоловіків.

2. Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (автори С.Норман, Д.Ф. Ендлер Д. А. Джеймс, М.І. Паркер; адаптація Т. А. Крюкової)

Адаптований варіант копінг-стресової поведінки включає перелік заданих реакцій на стресові ситуації та спрямований на визначення домінантних копінг-стресових поведінкових стратегій.

Тестове зображення дозволяє показати показники за наступною шкалою:

- Копінг, орієнтований на вирішення задачі.

- Копінг, орієнтований на емоції.

- Копінг, орієнтований на упущення.
- Відволікання (субшкала).
- Субшкала соціального відволікання.

Результати за методикою дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях зобразимо на Рис.3.1.

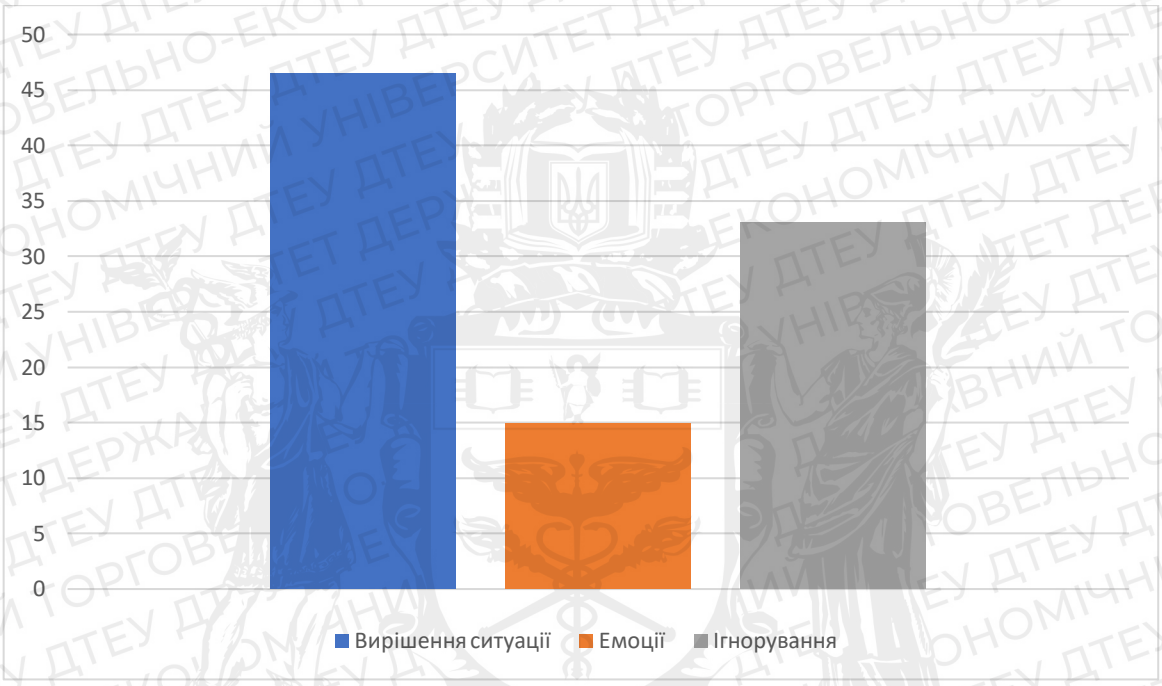

Рис. 3.1. Середнє значення показників копінг-поведінки в стресових ситуаціях

Отримані результати на рисунку 3.1, показують що в колективі серед педагогів найбільшою мірою виражена копінг-стратегія «вирішення проблеми», а найменшою – «емоції». Як бачимо копінг-стратегія, яка передбачає тверезу оцінку ситуації та вирішення конкретної проблеми без будь-яких особливих емоції та сторонньої допомоги. Водночас емоційна реакція на труднощі притаманна педагогам найменшою мірою, що може відображати високу раціональність сучасних педагогів, що в цілому відображає раціональність і навіть прагматизм сучасного світу.

3. Методика оцінювання способів реагування в конфліктних ситуаціях (автор К. Н. Томас, адаптація Н. В. Гришиної).

Пропонований тест має на меті визначити вашу типову тактику поведінки в конфліктних ситуаціях. Він складається з 30 параграфів, у кожному з яких є два судження, позначені літерами А і Б (вони іноді повторюються в різних параграфах). Порівнюючи два судження, зазначені в абзаці, кожного разу вибирайте те, яке більш характерне для вашої поведінки. У бланку відповідей під номером пункту напишіть А або Б на свій вибір.

Результати за методикою оцінювання способів реагування в конфліктних ситуаціях зобразимо в табл..3.2

Таблиця 3.2

Результати експерименту

№	Стать	Вік	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1	Ж	20-35	5	10	8	3	4
2	Ч	36-45	11	2	4	3	10
3	Ч	20-35	9	11	5	1	4
4	Ж	45-55	3	12	9	1	5
5	Ч	20-35	8	12	6	0	4
6	Ч	20-35	0	12	9	3	6
7	Ж	36-45	4	6	9	10	2
8	Ж	36-45	0	12	9	3	7
9	Ж	20-35	0	11	7	11	1
10	Ч	36-45	1	12	9	3	5
Середній показник по виборі			3,1	8,8	6,7	7,1	4,3

Як було показано вище, більш досвідчені вчителі рідше вдаються до методів співпраці та не цінують клімат педагогічного колективу. Однак результати категоріального аналізу показують дещо інше, ніж попередні результати. Виявляється, не менш схильні до співпраці вдаватися вчителі вищої категорії. Навпаки, у міру підвищення кваліфікації вчителі все більше

звертаються до співпраці як до основи конструктивного вирішення конфліктів. Певним чином можна сказати, що розвиток педагогічної майстерності передбачає також набуття педагогічного такту, вміння вирішувати конфліктні ситуації та в конфліктах.

У світлі отриманих даних зовсім по-іншому оцінюються результати попередньо зібраних даних. Виходить, що прагнення до суперництва між висококваліфікованими вчителями — це не бажання придушити своєю перевагою, а скоріше прагнення до своєрідної конкуренції, покликаної не зруйнувати стосунки в колективі, а підвищити педагогічну майстерність як учителя, так і педагога. себе та своїх колег.

4. Експрес-методика для вивчення соціально-психологічного клімату у колективі (О.С. Михалюк)

Методика дозволяє виявити емоційну, поведінкову та когнітивну складові взаємин у колективі. Як істотна ознака емоційної складової критерій привабливості розглядається - на рівні понять «подобається - не подобається», «приємно - не приємно». При побудові запитань, спрямованих на вимірювання поведінкової складової, витримувався критерій «бажання - не бажання працювати, вчитися разом». Основним критерієм когнітивного компонента є змінна «знання - не знання особливостей членів команди».

Результати методики занесемо у табл..3.3

Таблиця 3.3

Загальні показники соціально-психологічного клімату у колективі з «Експрес-методики» О.С. Михалюк

Компоненти	%	Кількість осіб
Емоційний компонент	60,0	6
Поведінковий компонент	20,0	2
Когнітивний компонент	20,0	2

Загальні показники соціально-психологічного клімату у колективі нам показали що в колективі переважає емоційний компонент, що говорить як про

відсутність згуртованості колективу, нестабільність психологічного клімату (що підтвердилося раніше. Керівником не вироблено єдиної позиції до всіх членів колективу, відсутній індивідуальний підхід до педагогів відповідно до особистісних особливостей. На це необхідно своєчасно реагувати, щоб не допустити конфліктів.

Таким чином, на констатуючому етапі було проведено аналіз чинників які впливають на виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу. Результати та висновки стануть основою для психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу.

3.2 Аналіз результатів роботи психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу

Психологічна допомога у кризовій ситуації має бути спрямована на подолання негативного та формування позитивного ставлення людини до себе, оточуючих та світу в цілому. Залежно від тимчасового етапу розвитку кризової ситуації змінюватиметься тип допомоги та її обсяг.

Забезпечення безпеки освітнього середовища в кризових ситуаціях включає три основні типи заходів [8]:

1) профілактичні заходи;

2) безпосередня дія у надзвичайній ситуації;

3) після кризові заходи.

Профілактичні заходи, що дають почуття захищеності та реальну безпеку, забезпечуються в освітньому просторі цілою системою впливів: запобігання кризовим ситуаціям, створення доброзичливої, приймаючої творчої атмосфери в школі, розробка кризового плану, встановлення міцних зв'язків з регіональними службами безпеки.

Попередження кризових ситуацій - це комплекс заходів, що проводяться завчасно і спрямовані на максимально можливе зменшення ризику виникнення

кризових ситуацій, а також на збереження здоров'я людей, послаблення факторів ризику посттравматичних стресових розладів (ПТСР).

Дії щодо запобігання кризовим ситуаціям включають:

- підготовку вчителів та персоналу, погодження з планом дій щодо запобігання та ліквідації надзвичайних ситуацій (НС) різного рівня;

- залучення інших служб: поліції, представників служб системи РСЧС1, медичних працівників, служби соціальної підтримки;

- визначення регулярності зустрічей антикризових бригад, що діють в освітніх організаціях, та місцевого (територіального) антикризового підрозділу;

- виявлення та обговорення потенційно небезпечних ситуацій, а також учнів з емоційними та поведінковими проблемами, які є факторами вразливості до розвитку посттравматичних стресових розладів (ПТСР).

Основна мета профілактичних заходів: виявлення слабких сторін чи факторів уразливості до розвитку ПТСР; розкриття ресурсів; покращення координації різних служб; прояснення ролі, сфери впливу та відповідальності кожної служби; підвищення загальної ефективності процесів антикризової бригади.

План заходів щодо запобігання кризовим ситуаціям в освітній організації представлений у додатку А.

Розробка кризового плану необхідна організації ефективних дій всіх учасників освітніх відносин у кризовій ситуації. Кожна школа повинна мати план дій у надзвичайних ситуаціях. План безпеки включає різні компоненти та спрямований на забезпечення фізичної, психологічної безпеки та благополуччя учнів та персоналу. Він передбачає залучення як матеріально-технічних, так і кадрових ресурсів, а також спеціальну підготовку для учнів та персоналу щодо поведінки в надзвичайних ситуаціях.

Антикризовий план повинен включати наступні блоки:

- організаційний (хто буде відповідати за планування та порядок дій у НС),

- методичний (виявляються критерії з метою оцінки ефективності роботи),

- ресурсний (матеріально-технічні та кадрові питання).

Кожен блок формується з урахуванням та в залежності від наступних факторів:

- типів надзвичайних ситуацій;

- які ознаки визначають кризовий характер цих подій;

- який алгоритм дій;

- яким чином, і за якими критеріями визначати та сортувати медичну та психологічну травми;

- як виявити учнів та співробітників, яким може знадобитися наступна консультація;

- порядок дій щодо учнів, персоналу, батьків, ЗМІ;

- які додаткові, зовнішні ресурси можуть бути використані і яким чином;

- хто оцінюватиме ефективність дій та необхідність доопрацювання та зміни кризового плану;

- які навчальні тренінги для працівників необхідно провести;

- як відбуватиметься інформування про кризову ситуацію та план дій у самій освітній організації.

Коли загальний план розроблено, можна братися за промальовування деталей (хід дій, час, місце, відповідальний, технічні засоби тощо.). Саме з метою розробки та реалізації такого плану дій в освітніх організаціях необхідно створювати шкільні антикризові бригади. Усі функції у такій бригаді заздалегідь розподілені.

Кожен член такої бригади повинен знати:

- хто відповідає за оповіщення всіх членів команди за необхідності;

- хто регулює та вибудовує системи комунікації;

- хто та яким чином забезпечує контроль чуток;

- хто забезпечує першу допомогу (психологічну, соціальну та медичну); взаємодіє зі ЗМІ;

- хто забезпечує евакуацію та перевезення;

- хто проводить індивідуальне та групове консультування;

- хто планує та проводить роботу з наслідками кризової ситуації.

Досвід показує, що за кожну функцію повинні відповідати 1-2 члени бригади. Важливо пам'ятати, що контактна інформація про команду повинна бути доступна та розміщена біля телефону, на дошці оголошень тощо.

На ефективність роботи антикризової бригади впливатиме чіткість та злагодженість спільних дій її членів. З цією метою з членами антикризової бригади регулярно проводяться тренінги та навчання.

Дуже важливо, щоб робота антикризової команди проводилася за підтримки зовнішнього консультанта, який надає допомогу як на стадії формування команди, її навчання, так і при дії в НС (цим спеціалістом має бути представник антикризового підрозділу або міської служби екстреної психологічної допомоги). До кола питань, які вирішує представник антикризового підрозділу, входять:

- консультації та підтримка антикризової бригади,
- надання допомоги при проведенні дебрифінгу,
- попередження синдрому «згоряння» у членів антикризової бригади.

У програму навчальних семінарів обов'язково включаються, як правило, теоретичний та практичний блоки. Це насамперед лекції, що дають уявлення про кризові ситуації та їх наслідки, знання з оцінки ризику суїциду, техніки кризового втручання для різних вікових груп. Як навчальні матеріали можуть використовуватися відеозаписи консультацій, рольові програвання ситуацій та супер візія.

Однак у кризових ситуаціях власних ресурсів освітньої організації часто виявляється недостатньо. Саме тому необхідна координація роботи з регіональними антикризовими підрозділами.

При плануванні дій щодо надання допомоги у кризових ситуаціях важливо враховувати реальні потреби постраждалих. Це і бажання вижити, врятуватися і якнайшвидше встановити контакт з близькими; та отримання інформації про те, що відбувається, з метою осмислення ситуації та орієнтації в нових умовах; та прагнення до встановлення контролю над тим, що відбувається. В умовах екстремальних та кризових ситуацій необхідне відповідне звернення до

постраждалих та осіб, залучених до них. Найбільш важливим стабілізуючим фактором в умовах екстремальної чи кризової ситуації є відновлення віри в те, що життя організоване відповідно до певного порядку та піддається контролю.

Члени антикризової команди повинні мати уявлення про біологічні та психологічні прояви, характерні для гострої реакції на стрес. Різні люди можуть реагувати по-різному, залежно від віку, індивідуальних особливостей, релігійних уявлень, культурних цінностей.

При плануванні кроків надання допомоги необхідно враховувати як мінімум три аспекти, що визначають першочерговість у наданні допомоги: аспект фізичної близькості до місця події (за межами зони лиха, в межах чутності, поряд із зоною лиха, у центрі зони лиха); соціально-психологічний аспект (до найбільш вразливих і потребують підтримки потрапляють різні групи людей серед них — ті, хто ідентифікує себе з жертвою або уподібнюється жертвам; знайомі, далекі родичі або близькі друзі, безпосередньо сім'я), як третій аспект виступає населення групи ризику (вкрай чутливі люди, люди, які переживають складну особисту чи соціальну кризу, люди, які втратили близьких за останній рік або мають свіжу подібну травму). До таких осіб, передусім, потрапляють (за рівнем травмування) травмовані діти, сім'я, батьки, свідки події, друзі постраждалих, однокласники, педагоги, персонал освітнього закладу, адміністрація установи, представники вищих організацій.

Ознайомлення персоналу з планом поведінки в кризовій ситуації, обговорення технічних та психологічних моментів поведінки в таких ситуаціях, проведення тренувальних зборів — все це необхідно було, щоб план виявився дієвим.

Для аналізу результатів роботи психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу ми провели тестування за тими ж методиками що на константу вальному етапі експерименту, результати розглянемо далі.

1.Оцінка агресивності педагога А. Ассінгер

Тест А. Ассінгер дозволяє визначити, чи досить людина коректна у відносинах зі своїми колегами, і легко їм спілкуватися з нею. Для більшої об'єктивності відповідей можна провести взаємооцінку, коли колеги відповідають питання один за одного. Це допоможе зрозуміти, наскільки вірна їхня самооцінка. Тест складається з двадцяти питань, кожен з яких включає три варіанти відповіді. Людині пропонується вибрати одну відповідь із трьох. Відповіді йдуть у порядку.

Після цього підраховуються бали. У кожної відповіді своя «вага». Таким чином, перша відповідь дорівнює одному балу, друга – двом, а третя дорівнює трьом. Залежно від кількості набраних балів може бути отриманий один із трьох портретів особи.

Отримані результати дозволяють зрозуміти схильність індивіда до конфліктів та спрогнозувати його поведінку у можливих ситуаціях.

Жінки відчувають агресію у таких міжособистісних відносинах, як навчання, спорт, особиста загроза, ситуація алкогольного оп'яніння. Чоловіки бурхливо реагують на різноманітні події такі як: недооцінка зовнішніх чи духовних даних, невдячність, психологічне ущемлення. Їхній гнів найчастіше визначає якість міжособистісних відносин, внаслідок чого і виникає неконтрольована ситуація. Фізичне самоприйняття у такому випадку уповільнене, їм важко «завуалізувати» видимі фізичні недоліки, які можуть бути причиною агресивності.

Високий рівень непрямої агресії свідчить про фрустрованість (глибока депресія, пов'язана з порушенням планів) педагога та його спроби стримати свої агресивні прояви. Ці прояви в результаті переносяться на неодушевлені предмети і третіх осіб, як правило, осіб найближчого середовища, наприклад сім’ю.

Флегматик рідко проявляє себе як цікавий співрозмовник, але і з надмірно агресивною людиною неприємно спілкуватися. Тест А. Ассінгер дозволяє визначити, чи достатньо коректна людина по відношенню до інших і чи легко з нею спілкуватися. Для більшої об'єктивності відповідей можна проводити

взаємооцінку, коли респонденти відповідають на запитання один за одного. Це допоможе зрозуміти, наскільки правдива їхня самооцінка.

Таблиця 3.4

Рівень агресивності у жінок та чоловіків

Кількість балів	Констатуючий етап			Контрольний етап		
	Жінки	Чоловіки	Всього	Жінки	Чоловіки	Всього
45 і більше балів	3	2	5 ос	2	2	4 ос
36-44 бала	1	2	4 ос	2	2	4 ос
35 і менше балів	1	1	2 ос	1	1	2 ос

Отримані дані дозволяють відзначити що рівень агресивності зрівнявся між жінками і чоловіками.

2. Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (автори С.Норман, Д.Ф. Ендлер Д. А. Джеймс, М.І. Паркер; адаптація Т. А. Крюкової)

Адаптований варіант копінг-стресової поведінки включає перелік заданих реакцій на стресові ситуації та спрямований на визначення домінантних копінг-стресових поведінкових стратегій.

Результати за методикою дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях зобразимо на Рис.3.2.

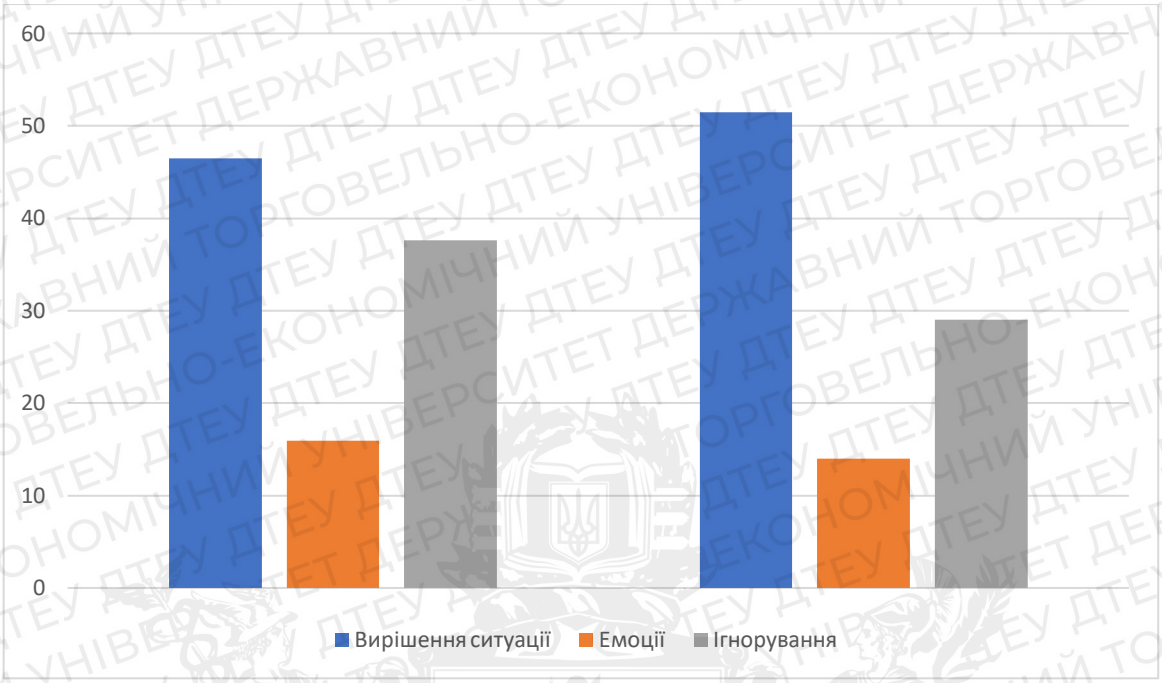

Рис. 3.2. Середнє значення показників копінг-поведінки в стресових ситуаціях

На Рис.3.2 видно, що на початку та кінці експерименту в колективі серед педагогів найбільшою мірою виражена копінг-стратегія «вирішення проблеми», а найменшою – «емоції». Як бачимо копінг-стратегія, яка передбачає тверезу оцінку ситуації та вирішення конкретної проблеми без будь-яких особливих емоції та сторонньої допомоги. Водночас емоційна реакція на труднощі притаманна педагогам найменшою мірою, що може відображати високу раціональність сучасних педагогів, що в цілому відображає раціональність і навіть прагматизм сучасного світу.

3. Методика оцінювання способів реагування в конфліктних ситуаціях (автор К. Н. Томас, адаптація Н. В. Гришиної).

Пропонований тест має на меті визначити вашу типову тактику поведінки в конфліктних ситуаціях. Він складається з 30 параграфів, у кожному з яких є два судження, позначені літерами А і Б (вони іноді повторюються в різних параграфах). Порівнюючи два судження, зазначені в абзаці, кожного разу вибирайте те, яке більш характерне для вашої поведінки. У бланку відповідей під номером пункту напишіть А або Б на свій вибір.

Результати за методикою оцінювання способів реагування в конфліктних ситуаціях зобразимо в табл..3.5

Таблиця 3.5

Результати експерименту

№	Стать	Вік	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1	Ж	20-35	5	10	8	3	4
2	Ч	36-45	11	2	4	3	10
3	Ч	20-35	9	11	5	1	4
4	Ж	45-55	3	12	9	1	5
5	Ч	20-35	8	12	6	0	4
6	Ч	20-35	0	12	9	3	6
7	Ж	36-45	4	6	9	10	2
8	Ж	36-45	0	12	9	3	7
9	Ж	20-35	0	11	7	11	1
10	Ч	36-45	1	12	9	3	5
Середній показник за вибіркою			3,1	8,8	6,7	7,1	4,3

Як було показано вище, більш досвідчені вчителі рідше вдаються до методів співпраці та не цінують клімат педагогічного колективу. Однак результати категоріального аналізу показують дещо інше, ніж попередні результати. Виявляється, не менш схильні до співпраці вдаватися вчителі вищої категорії. Навпаки, у міру підвищення кваліфікації вчителі все більше звертаються до співпраці як до основи конструктивного вирішення конфліктів. Певним чином можна сказати, що розвиток педагогічної майстерності передбачає також набуття педагогічного такту, вміння вирішувати конфліктні ситуації та в конфліктах.

У світлі отриманих даних зовсім по-іншому оцінюються результати попередньо зібраних даних. Виходить, що прагнення до суперництва між висококваліфікованими вчителями — це не бажання придушити своєю перевагою, а скоріше прагнення до своєрідної конкуренції, покликаної не

зруйнувати стосунки в колективі, а підвищити педагогічну майстерність як учителя, так і педагога. себе та своїх колег.

4. Експрес-методика для вивчення соціально-психологічного клімату у колективі (О.С. Михалюк)

Методика дозволяє виявити емоційну, поведінкову та когнітивну складові взаємин у колективі. Як істотна ознака емоційної складової критерій привабливості розглядається - на рівні понять «подобається - не подобається», «приємно - не приємно». При побудові запитань, спрямованих на вимірювання поведінкової складової, витримувався критерій «бажання - не бажання працювати, вчитися разом». Основним критерієм когнітивного компонента є змінна «знання - не знання особливостей членів команди».

Результати методики занесемо у табл..3.6

Таблиця 3.6

Загальні показники соціально-психологічного клімату у колективі з «Експрес-методики» О.С. Михалюк

Компоненти	Констатуючий етап		Контрольний етап	
	%	К-ть осіб	%	К-ть осіб
Емоційний компонент	60,0	6	40,0	4
Поведінковий компонент	20,0	2	30,0	3
Когнітивний компонент	20,0	2	30,0	3

Виходячи з проведеної роботи та даних, отриманих у результаті дослідження, можна стверджувати, що в досліджуваному педагогічному колективі склалася досить сприятлива ситуація. Загалом можна сказати, що в колективі створені всі умови для ефективного спілкування.

Прагнення до здорової конкуренції серед висококваліфікованих вчителів компенсується стратегією уникнення та пристосування до молодих викладачів. Найвагомішим результатом можна вважати те, що як молоді вчителі, так і висококваліфіковані вчителі керуються стратегією співпраці як найбільш

ефективною і конструктивною стратегією поведінки в колективі, бачать спільні цілі своєї роботи і незалежно один від одного високо оцінюють результати спільної діяльності.

3.3 Практичні рекомендації щодо з психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу

За підсумками експериментальної роботи сформулюємо методичні рекомендації щодо з психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу:

1.Педагогічний колектив є складною соціальною системою, в якій, взаємодіють і співпрацюють люди з різними індивідуальними особливостями, складом характеру, темпераментом. Праця педагога є діяльність, насичену як позитивними, і негативними переживаннями, високою нервовою напругою, високої соціальної відповідальністю. Наявність багатьох прорахунків у організації діяльності освітньої організації, у взаєминах учасників освітнього процесу сприяє виникненню протиріч і може призвести до конфліктів.

2. Психологічний клімат у колективі педагогів складається з урахуванням специфіки професійної діяльності, що надає значний вплив на особистісний розвиток педагогів, характер внутрішньо-групових взаємин у колективі та на якість освітнього процесу. Безконфліктне та психологічно комфортне середовище в освітній організації визначає емоційний настрій колективу та забезпечує якісні результати діяльності. Формування сприятливого психологічного клімату, попередження та своєчасне вирішення конфліктів – це одне з головних завдань у роботі керівника. Якщо не врегулювати конфлікт у колективі, то з великими труднощами вирішуються всі інші питання. Вирішення соціально-психологічних проблем управління є для керівника запорукою стабільності та успішного функціонування освітньої організації, особливо у модернізації освіти.

3. Керівник несе безпосередню відповідальність за стан благополуччя у колективі: згуртовує людей навколо спільних цілей; створює умови задоволення їхніх професійних потреб; готує кожного члена колективу до спільної діяльності на основі постійного професійного розвитку та саморозвитку; встановлює необхідні ділові відносини; мотивує та стимулює працю, створює в колективі атмосферу поваги, довіри та успіху.

4. У створенні сприятливого без кризового середовища бере участь весь педагогічний колектив. Педагогічний колектив починає жити творчим життям лише тоді, коли є єдиним, об'єднаним єдиними цілями. Педагогічний колектив є колективом трудівників, об'єднаних почуттям відповідальності за справу всього колективу. Свідомість особистого обов'язку за свою частку праці випливає з колективного обов'язку відповідальності,

5. Загальні результати освітньої діяльності залежать від індивідуальних зусиль кожного педагога, який своєю працею робить внесок у справу всього колективу. У цьому внесок кожного педагога отримує належне визнання, схвалення, заохочення із боку керівництва.

6. Необхідно уважне, чуйне, дбайливе, доброзичливе ставлення з боку адміністрації до кожного педагога у всіх сторонах його життя: у забезпеченні матеріальних умов, що потрібні для успішної праці, у досягненні успіхів в освітній роботі, у підвищенні його загальної та педагогічної культури. У кожного є свої переваги та недоліки, інтереси та запити. Кропотлива індивідуальна робота адміністрації з кожною людиною дозволить такий підхід до педагога, який виявиться правильним лише стосовно нього. Не можна підходити всім педагогам з однією й тією ж міркою, як у вимогливості, і у допомоги. Розраховувати на творчу роботу педагога, а звідси і на набуття ним особистого досвіду взаємної відповідальності, можна лише у випадку, якщо працювати з кожним окремим педагогом, якщо ця робота проводиться для підвищення його майстерності у майбутньому.

7. Психологічні методи грають дуже значної ролі у керівництві колективом, тому що, спрямовані на конкретну особу педагога, як правило,

суворо персоніфіковані та індивідуальні. Головною їх особливістю є звернення до внутрішнього світу людини, її особистості, інтелекту, почуттів, образів і поведінки для того, щоб направити внутрішній потенціал людини на вирішення конкретних завдань установи.

Перелічимо основні правила взаємодії керівника з підлеглими:

- ніколи не підвищувати голос на підлеглих, не принижувати їхню гідність, завжди бути ввічливим, делікатним, доброзичливим;

- чітко продумати систему управлінських вимог, своєчасно інформувати про них колектив;

- дуже важливо показати підлеглим ступінь важливості виконуваної ними роботи;

- делегувати підлеглим як обов'язок і відповідальність, а й права у межах поставленої задачі;

- перевірка роботи педагогів, як правило, посилює тривожність, призводить до невдоволення та наростання конфліктності, тому краще підходити до внутрішнього контролю з позицій управління успіхом;

- аналізувати діяльність педагога об'єктивно, не робити різких зауважень, а пропонувати конструктивні рішення, фіксувати позитивні сторони;

- знати реальні заслуги педагогів за чутками, а внаслідок добре продуманої системи зворотний зв'язок;

- знати емоційні та особистісні особливості кожного вихователя та вносити відповідні корективи у спілкування;

- крім ділового спілкування знаходити можливість проявити увагу до особистих турбот педагога, його здоров'я та душевного самопочуття;

- в цілому вплив керівника на педагогів має мати позитивне енергетичне забарвлення.

8. Оптимізації психологічного клімату, попередження кризових ситуацій у педагогічному колективі сприяє і внутрішня робота керівника з себе. Особа керівника має бути взірцем для інших співробітників. Необхідно показувати

педагогам особистий приклад роботи, витримки, працьовитості, зацікавленості у педагогічному пошуку та творчості.

9. Важливим є загальний стиль керівництва колективом. Він виявляється у тому, якими прийомами керівник спонукає колектив до ініціативного і творчого виконання покладених нею обов'язків, як контролює результати діяльності підлеглих. Слід пам'ятати, що ні, і не може бути, свідомо найкращих та найгірших стилів керівництва колективом. Усе залежить від багатьох об'єктивних чинників існування колективу, визначальних його життєдіяльність. Стиль керівництва – це з суб'єктивних чинників, здатний за певних умов погасити конфлікт усередині установи.

10. Створене без кризове середовище в педагогічному колективі визначається за такими основними показниками: задоволеність педагогів взаємовідносинами, процесом праці та керівництвом; переважний позитивний настрій, позитивний емоційний фон; достатня психологічна сумісність членів колективу; високий ступінь участі членів колективу в управлінні та самоврядуванні; майстерність педагогічного спілкування; згуртованість та свідома дисципліна; висока результативність освітньої діяльності; авторитет керівника.

Таким чином, профілактика виникнення кризових ситуацій забезпечується за допомогою організації послідовного та цілеспрямованого управлінського та психолого педагогічного впливу. Цей вплив спрямований на формування у педагогів таких особистісних властивостей та якостей, які б сприяли побудові конструктивних взаємин між ними та іншими учасниками освітнього процесу, підвищенню ефективності професійної діяльності та розкриттю творчого потенціалу кожного співробітника..

Висновки до розділу 3.

Проаналізував результати психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу, можемо сказати наступне:

- на констатуючому етапі було проведено аналіз чинників які впливають на виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу. Результати та висновки стали основою для психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу.

- основна мета профілактичних заходів: виявлення слабких сторін чи факторів уразливості до розвитку ПТСР; розкриття ресурсів; покращення координації різних служб; прояснення ролі, сфери впливу та відповідальності кожної служби; підвищення загальної ефективності процесів антикризової бригади. Розробили план заходів щодо запобігання кризовим ситуаціям в освітній організації.

- профілактика виникнення кризових ситуацій забезпечується за допомогою організації послідовного та цілеспрямованого управлінського та психолого педагогічного впливу. Цей вплив спрямований на формування у педагогів таких особистісних властивостей та якостей, які б сприяли побудові конструктивних взаємин між ними та іншими учасниками освітнього процесу, підвищенню ефективності професійної діяльності та розкриттю творчого потенціалу кожного співробітника.

ВИСНОВКИ

Провівши дослідження на тему: «Психологічна профілактика виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу», можна зробити наступні висновки:

Дослідивши теоретичні основи психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу, ми визначили що:

- у педагогіці та психології існує багатоваріантна типологія кризових ситуацій залежно від тих критеріїв, що беруться за основу. Будь-яка людина

стикається з переживанням кризи. Мінімум це вікові кризи, кризи міжособистісних стосунків чи сімейні драми. До деяких типів кризових ситуацій можна підготуватись, інші практично не залишають часу для попереднього планування. Одні лиха трапляються у стінах школи, інші – за її межами по відношенню до окремого суб'єкта кризові ситуації бувають внутрішніми та зовнішніми. До перших належать внутрішньо-особистісні; до других – міжособистісні, між особистістю та групою, між групові. За тривалістю перебігу кризові ситуації можна поділити на короткочасні та затяжні. За характером кризові ситуації прийнято поділяти на об'єктивні та суб'єктивні. За своїми наслідками: конструктивні та деструктивні. Знаючи причини та умови кризових ситуацій, можна краще розібратися в природі самої ситуації, а тому визначити методи впливу на неї чи моделі поведінки у процесі нього.

- профілактика виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу як чинник створення сприятливого психологічного клімату - результат складної та копіткої роботи керівника, психолога та всього педагогічного колективу. Роль психолога у гармонізації міжособистісних відносин та організації взаємодії досить активна. Він створює психологічні умови для формування колективу, орієнтованого на завдання та відносини, і тим самим сприяє докорінному поліпшенню соціальної ситуації розвитку дітей.

- профілактика кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу – необхідні умови нормального функціонування колективу. Вона забезпечуються цілою системою заходів та дій: створенням доброзичливої та приймаючої атмосфери у закладі; розробкою процедур дії у кризових ситуацій; підготовкою матеріально-технічного забезпечення для ефективної роботи під час кризових ситуацій; підготовкою персоналу; взаємодією з відповідними службами муніципального, регіонального та державного рівнів. Ці та інші кроки є основою системи, що забезпечує безпеку. Специфіка освітнього середовища визначає як проблеми; так і можливості такої системи.

Організували проведення дослідження:

Мета дослідження: експериментально перевірити поведінку педагогів в колективі загальноосвітнього навчального закладу в кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу

База дослідження: Середня загальноосвітня школа I-III ступенів №103 міста Києва.

Вибірка дослідження: в експерименті взяло участь 10 педагогів, 5 жінок та 5 чоловіків.

Методики дослідження:

- Оцінка агресивності педагога А. Ассінгер.

- Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях (автори С. Норман, Д.Ф. Ендлер Д. А. Джеймс, М.І. Паркер; адаптація Т. А. Крюкової).

- Методика оцінювання способів реагування в конфліктних ситуаціях (автор К. Н. Томас, адаптація Н. В. Гришиної).

- Експрес-методика для вивчення соціально-психологічного клімату у колективі (О.С. Михалюк).

Таким чином, цей інструментарій дозволив нам визначити чинники які впливають на виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу.

Проаналізував результати психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу, можемо сказати наступне:

- на констатуючому етапі було проведено аналіз чинників які впливають на виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу. Результати та висновки стали основою для психологічної профілактики виникнення кризових ситуацій в колективі загальноосвітнього навчального закладу.

- основна мета профілактичних заходів: виявлення слабких сторін чи факторів уразливості до розвитку ПТСР; розкриття ресурсів; покращення координації різних служб; прояснення ролі, сфери впливу та відповідальності кожної служби; підвищення загальної ефективності процесів антикризової

бригади. Розробили план заходів щодо запобігання кризовим ситуаціям в освітній організації.

- профілактика виникнення кризових ситуацій забезпечується за допомогою організації послідовного та цілеспрямованого управлінського та психолого педагогічного впливу. Цей вплив спрямований на формування у педагогів таких особистісних властивостей та якостей, які б сприяли побудові конструктивних взаємин між ними та іншими учасниками освітнього процесу, підвищенню ефективності професійної діяльності та розкриттю творчого потенціалу кожного співробітника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології : монографія. Т. 2. Харків : Понов А. М., 2022. 436 с.

2. Бородулькіна Т. О. Актуалізація екзистенціальних смислів як форма психологічної інтервенції в кризовій психології. *Психологічні перспективи*. 2022. Вип. 39. С. 25-43.

3. Булах І.С. Психологія життєвих криз особистості : навчальний посібник / І.С. Булах. Вінниця, ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. 110 с

4. Варбан Є. О. Стратегії подолання життєвих криз в юнацькому віці: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Варбан Євген Олександрович ; ДВНЗ "Ун-т менедж. освіти". К., 2009. 191с.

5. Войцях Т.В. Кризова ситуація в освітньому середовищі: що важливо знати. Пам'ятка для спеціалістів психологічної служби закладів та установ освіти. Черкаси. 2014. 22с.

6. Волкова, Н. П.. Сприятливий соціально-психологічний клімат – основа ефективної комунікації у педагогічному колективі. *Професійно-педагогічна комунікація*,№ 9. 2006. С. 60- 75

7. Гаврілець І.Г. Психофізіологія людини в екстремальних ситуаціях : навч. посіб. / Київ: ЗАТ «Віпол», 2006. 188 с.

8. Гасюк М. Б. Гармонізація особистості шляхом аналізу прояву актуальних здібностей у різних его-станах *Проблеми загальної та педагогічної психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2011. Т. 13, № 3. С. 78–86.

9. Гасюк М. Б. Життєтворчість як спосіб вирішення життєвої кризи особистості *Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*. 2011. Т. 11, № 4(1). С. 199–205.

10. Гасюк М. Б. Суб'єктивне сприйняття теперішнього, минулого та майбутнього у структурі психологічного благополуччя особистості *Соціальна психологія : наук. Журнал / голов. ред. Ю. Ж. Шайгородський*. 2013. № 55. С. 10–16

11. Гридковець Л. М. Світ життєвих криз людини як дитини своєї сім'ї, свого роду та народу: монографія / Л. М. Гридковець. 2-ге вид., допов. та перероб. Київ: КІМ, 2019. 522 с.

12. Гринів О. М. Актуалізація життєтворчості у процесі вирішення професійної кризи особистості ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». *Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія*. 2013. Т. 18, № 1. С. 75– 82.

13. Гринів О. М. Детермінанти психологічного благополуччя сучасних чоловіків і жінок періоду ранньої дорослості. *Проблеми сучасної психології : Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2015. Т. 29, № 1. С. 184–195.

14. Гринів О. М. Життєтворчість у процесі вирішення професійної кризи. *Матеріали міжвузівської наукової конференції «Психологія особистісної та соціальної креативності»*. Львів, Україна, 2011. С. 26–29.

15. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник / Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 456 с.

16. Екстремальна та кризова психологія : термінол. слов. / Александров Ю. В. та ін.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. Х. : ХНАДУ, 2010. 291 с.

17. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях / В.Л.Зливков, С.О. Лукомська, О.В. Федан. К.: Педагогічна думка, 2016. 219 с.

18. Ільіна Ю. М. Трансформації ментальних моделей в осіб середнього віку у кризових життєвих ситуаціях: дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Ільіна Юнона Миколаївна ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2007. 240 с.

19. Калениченко Р.А. Конфліктологія і психологія управління: навч. посіб.; Київ. нац. ун-т буд-ва і архітектури. Київ : Компринт, 2021. 166 с.

20. Кашкарьова Л. Р. Психологічна служба в системі освіти: навч.-метод. комплекс для студ. спец. "Практична психологія" / Л. Р. Кашкарьова ; Бердян. держ. пед. ун-т. Бердянськ : БДПУ, 2012. 225 с.

21. Конфліктологія: навч. посіб. / М. П. Гетьманчук та ін. ; за заг. ред. М. П. Гетьманчука; Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2016. 343 с.

22. Кутуєв П. В. Конфліктологія: соціологічна перспектива: навч. посіб. / П. В. Кутуєв. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2014. 162 с.

23. Макаренко А. О. Психологія та психотерапія життєвих криз: навч. посіб. / О. А. Макаренко, Н. Л. Калайтан, Т. П. Старовойт; Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського "Харків. авіац. ін-т". Харків : ХАІ, 2019. 71 с.

24. Макаренко А. О. Психологія та психотерапія життєвих криз: навч. посіб. / О. А. Макаренко, Н. Л. Калайтан, Т. П. Старовойт ; Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського "Харків. авіац. ін-т". Харків : ХАІ, 2019. 71 с.

25. Максименко С. Дм. Основи психологічного здоров'я особистості: посіб. для студентів ВНЗ / Максименко С. Д., Немеш О. М., Ірхін Ю. Б. Київ : Людмила, 2021. 519 с.

26. Мафтин Л. Формування позитивного психологічного клімату в педагогічному колективі сучасного загальноосвітнього навчального закладу в умовах освітніх змін *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2020. № 5-6. С. 214-224.

27. Мельниченко Л. М. Практична психологія в системі соціальної роботи: навч.-метод. посіб.; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. - Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2016. 111 с.

28. Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій: для працівників шк. психол. служби, держ. соц. служб у справах сім'ї, дітей та молоді / О. Я. Кляпець. Б. П. Лазоренко, Л. А. Лєпіхова, В. В. Савінов ; АПН України, Ін-т соц. та політ. психології. К. : [Міленіум], 2009. 119 с.

29. Мешко Г. М. Управління процесом формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі загальноосвітнього навчального закладу *Педагогічний альманах*. 2017. Вип. 33. С. 237-243.

30. Міщенко Н. В. Психологічні особливості системної соціальної підтримки осіб з кризовими станами в умовах життєвих змін: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Міщенко Наталія Василівна ; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Сєвєродонецьк, 2018. 20 с.

31. Омельченко В. В. Соціальна психологія та конфліктологія: навч. посіб. / В. В. Омельченко ; Харків. нац. ун-т радіоелектроніки. Харків : ХНУРЕ, 2020 . Ч. 1 : Соціальна психологія: 2021. 173 с.

32. Омельченко, Я.М.. Роль первинних об’єктів у процесі формування внутрішнього алгоритму подолання кризової ситуації. Кісарчук, З.Г. (Ред.), *Психологічна допомога постраждалим внаслідок кризових травматичних подій. (Методичний посібник)*. Київ : ТОВ “Видавництво “Логос”2015.Вип. 11. 218 с. С.52-73

33. Особистість в умовах кризових викликів сучасності: Матеріали методологічного семінару НАПН України / За ред. Академіка НАПН України С.Д. Максименка. К., 2016. 629 с

34. Панок В. Г. Психологія життєвого шляху особистості : Монографія / В. Г. Панок, Г. В. Рудь. К. : Ніка-Центр, 2006. 280 с

35. Пов'якель Н. І. Практична психологія професійної адаптації / дезадаптації.: навч. посіб.; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова, Ін-т соціол., психології та упр., Каф. практ. психології та психотерапії. К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010.308 с.

36. Пов'якель Н. І. Практична психологія професійної адаптації / дезадаптації: навч. посіб.; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова, Ін-т соціол., психології та упр., Каф. соц. психології та психотерапії. Вид. 2-ге, уточнене і допов. К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2012. 325 с.

37. Подолання кризових ситуацій в освітньому середовищі: Методичні рекомендації / Укладачи Я. В. Сухенко, Н. О. Лук’яненко Полтава : ПОІППО, 2007. 16 с.

38. Практична психологія в системі вищої освіти: теорія, результати досліджень, технології: колективна монографія / Н. І. Пов'якель та ін.; ред. Н. І. Пов'якель ; Національний педагогічний ун-т ім. М.П.Драгоманова. Інститут соціології, психології та управління. Кафедра практичної психології та психотерапії. К. : б.в., 2009. 376 с.

39. Практична психологія: навч. посіб. для студентів ВНЗ / М. С. Корольчук та ін.; Київ. нац. торг.-екон. ун-т. Київ : КНТЕУ, 2014. 727 с.

40. Практична психологія: навч.-метод. посіб. / Н. П. Зубалій та ін. ; за ред. проф. Н. П. Зубалій; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова, Ін-т педагогіки і психології, Каф. практ. психології. К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. 427 с.

41. Профілактика порушень адаптації молоді до повсякденних стресів і кризових життєвих ситуацій: навч. посіб. / Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології ; за наук. ред. Т. М. Титаренко. К. : Міленіум, 2011. 271 с.

42. Психологічна допомога постраждалим внаслідок кризових травмівних подій: методичний посібник/ З.Г. Кісарчук, Я.М. Омельченко, Г.П. Лазос [та інш.]; за заг. ред. З.Г. Кісрчук. К.: ТОВ «Видавництво «Логос»». 2015. 207 с

43. Сердюк Л. З. Психологічне благополуччя як чинник самореалізації особистості студентів в інтегрованому освітньому середовищі *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПНУ «Проблеми загальної та педагогічної психології»*. 2011. Т. 8, № 5. С. 329–338.

44. Скрипник К. І. Психологічна корекція постравматичних стресових розладів особистості у кризові та посткризові періоди життя / К. І. Скрипник, І. Є. Жигаренко, В. Ю. Завацький, Л. Б. Царенок // *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*. 2022. № 3. С. 45-56.

45. Сучасне освітнє середовище: освітян. альм. / упоряд.: Г. І. Литвинюк, Л. О. Гапон, Г. П. Федун; Упр. освіти і науки Тернопіл. міськради, Тернопіл. комун. метод. центр наук.-освіт. інновацій та моніторингу. Тернопіль: Підручники і посібники, 2019. 239 с.

46. Титаренко Т. Життєві кризи : технологія консультування / Тетяна Титаренко. Київ: Главник, 2007. 144 с.

47. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості : у межах і за межами буденності / Т.М. Титаренко. Київ: Либідь, 2003. 376 с.

48. Хитра О. Л. Реагування на кризові ситуації, що загрожують національній безпеці України: адміністративно-правові засади реалізації теорії та досвіду: монографія / О. Л. Хитра. Львів : Растр-7, 2019. 396 с.

49. Черезова І.О. Психологія життєвих криз особистості : навчальний посібник Бердянськ, БДПУ, 2016. 193 с.

50. Штифурак, В. Є. Психологія управління та конфліктологія: навч. посіб. / В. Є. Штифурак ; Київ. нац. торг.-екон. ун-т, Вінниц. торг.-екон. ін-т. Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2017. 252 с.

51. Billings R. S. A model of crisis perception: a theoretical and empirical analysis *Administrative science quarterly*. 1980 (Jun.). Vol. 25, No 2. –P. 300–316.

52. Caplan G. Principles of preventive psychiatry. New York, London: Basic books, Inc., 1964.

53. Diener E. The Satisfaction with Life Scale / E. Diener, R. Emmons, R. Larsen, S. Griffin *The Journal of Personality Assessment*. 1985 V.49, №1.– P. 71-75.

54. Moos R. H. Life transitions and crises: A conceptual overview / R.H. Moos, J.A. Schaefer. – In R. H. Moos (Ed.), *Coping with life crises: An integrated approach*. New York: Plenum, 1986. P.28–33.

55. Starn R. Historians and "crisis" *Past and present*. 1971. No 52. S. 3–22.

ДОДАТКИ

Додаток А

План заходів освітньої організації по запобігання кризових ситуацій у навчальному року

№ п/п	Заходи	Терміни проведення	Відповідальний

Нормативно-правове забезпечення профілактики кризових ситуацій			
1	Підготовка наказу «Про профілактики кризових ситуацій в освітній організації»	Останній тиждень серпня	Директор
2	Підготовка наказу «Про порядок дій персоналу при зіткненні з кризовими ситуаціями, порушниками психологічної безпеки освітнього середовища»	Перший тиждень вересня	Відповідальний заступник директора
Моніторинг діяльності школи			
3	Створення бази даних учнів груп ризику	Вересень–жовтень	Соціальний педагог
4	Само обстеження шкільної середи на предмет безпеки і комфортності	2 рази на рік	Адміністрація школи
5	Анонімне анкетування учнів 5–11-го класів про досвід зіткнення зкризовими ситуаціями в школі	грудень	Педагог-психолог
6	Анкетування батьків про безпеки школи	грудень	Класні керівники
7	Діагностика взаємин в школі (анкетування учнів і педагогів)	Лютий	Педагог-психолог, соціальний педагог
8	Аналіз інформації з журналу обліку кризовихвипадків	Щомісяця	Відповідальний заступник директора
9	Підготовка звіту про виконанні заходів по запобіганню кризових ситуацій	Травень червень	Відповідальний заступник директора
Інформаційне забезпечення профілактики кризових ситуацій			
10	Наради з різними категоріями працівників з питань профілактикикризових ситуацій: – педагогічний персонал; – допоміжний персонал; – технічний персонал	Вересень	Заступники директора
11	Обговорення і прийняття правил поведінки в класах, оформлення правил у вигляді наочногостенда	Вересень	Класні керівники, старости класів(8–11 кл.)
12	Організація роботи «пошти довіри» (установка інформаційних скриньок) для повідомлення прорізних кризових ситуаціях	Вересень	Педагог-психолог, класні керівники
13	Створення (або оновлення) розділу про профілактики кризових ситуацій, порушників	Останній тиждень	Відповідальний за роботу сайту

	психологічної безпеки освітнього середовища, і розміщення нормативних документів насайті освітньої організації	вересня	освітньої організації

14	Підготовка брошури для педагогів з нормативними документами по профілактики кризових ситуацій, порушників психологічної безпеки освітнього середовища	Жовтень	Відповідальний заступник директора
15	Підготовка методичних рекомендацій дляпедагогів: – з вивчення соціально-психологічного клімату в учнівському, педагогічному, батьківському колективах; – по розпізнавання ознак різних видів кризових ситуацій в освітньому середовищі	Жовтень	Відповідальний заступник директора
16	Оформлення наочного стенда «Наша безпечна школа»	Жовтень	Відповідальний заступник директора
17	Підготовка буклетів «Ми – за дружбу тавзаємодопомогу!» для учнів	Листопад	Відповідальний заступник директора
18	Рейд по школі в цілях перевірки інформаційної доступності правил поведінкиі нормативних документів по профілактики кризових ситуацій та забезпечення психологічної безпеки освітнього середовища	Листопад	Відповідальний заступник директора, учнівський актив, батьківський актив
19	Інформаційна акція для старшокласників «Ми - одна команда!» (або «Наша дружняшкола»)	грудень	Відповідальний заступник директора, учнівський актив
20	Виступ на загальношкільному батьківському зборах про профілактики кризових ситуацій ізабезпечення психологічної безпеки освітнього середовища	Лютий	Відповідальний заступник директора, психолог, соціальний педагог, батьківський актив
21	……..		
Робота з педагогами та іншим персоналом			
22	Проведення навчальних семінарів для вчителівпо формуванню доброзичливого клімату в школі та заходам реагування у разі їїпорушення	Осінні канікули	Відповідальний заступник директора, соціальні партнери
23.	Інструктивні наради з питань профілактики кризових ситуацій з допоміжним, технічним персоналом	Листопад	Директор, відповідальний заступник директора
24	Тренінг для вчителів по запобігання кризових ситуацій в освітньому середовищі	Зимові канікули	Педагог-психолог, Залучені фахівці

25	Співбесіда із класними керівникамипо результатам діагностики класного колективу	За підсумками кожної чверті	Відповідальний заступник директора, педагог-психолог

26	Консультування класних керівників психологом, соціальним педагогом з проблемним та кризовим ситуаціям	Протягом року	Педагог-психолог, соціальний педагог, соціальні партнери, Запрошені фахівці
27	……..		
Робота з учнями			
28	Проведення тренінгів для старшокласників по міжособистісному спілкуванні, формуванню навичок мирного дозволу конфліктів	Протягом року	Педагог-психолог
29	Рольова гра для молодших школярів (1-4-й класи) «Хочу дружити»	Жовтень	Класні керівники
30	Тиждень дружби і взаємодопомоги	Листопад	Учнівський порада, класні керівники
31	День відкритих дверей у педагога-психолога	Листопад	Педагог-психолог
32	Рольова гра для учнів середніх і старших класів «Як повідомити про конфлікт або іншу кризову ситуацію?»	грудень	Учнівська пед. рада,класні керівники
33	Конкурс на самий миролюбний і дружний клас	Квітень	Учнівська пед. рада,класні керівники
34	Відкриття шкільної служби медіації (абоТиждень шкільний служби медіації)	Березень	Педагог-психолог, навчений спеціаліст
35	……		
Робота з батьками			
36	Загальношкільні батьківські збори «Про права дитини на охорону життя та здоров'я,безпечну освітню середу»	Жовтень	Директор
37	Підготовка пам'ятки для батьків про способи повідомлення про передбачувані та реальні випадкипорушення безпеки в відношенні дітей і заходи захисту та надання допомоги дітям укризових ситуаціях	Жовтень	Відповідальний заступник директора
38	Відкриття сімейного клубу «Діти і батьки:щасливі разом»	Листопад	Педагог-психолог, голова батьківського комітету
39	Батьківські зборів в класах «Ваш дитина - ваша відповідальність»	грудень	Класні керівники
40	Проведення консультацій педагога-психологапо питанням взаємин батьків з дітьми	Протягом року	Педагог-психолог, класні керівники
41	Консультування батьків по захисту прав іінтересів дітей	1 раз на місяць	Шкільний уповноважений по правам дитини