Бібліотека журналу «Управління школою»
Серію засновано в 2002 році

Харків
Видавнича група «Основа»
2008

ББК 87.4????
П ??

Павлютенков Є. М., Крижко В. В., Калошин В. Ф.
П ?? Конфлікти: сутність і подолання / Павлютенков Є. М. Стрес у педагогічній діяльності / Калошин В. Ф..— Х.: Вид. група «Основа», 2008.— 224 с.— (Б-ка журн. «Управління школою»??; Вип ?(??)).
ISBN 978-966-495-007-4???????

Наводиться понятійний апарат конфліктології, характеризуються види, фази і передумови конфліктів, типи конфліктних особистостей і особливості їхньої поведінки, варіанти конфліктів у різних педагогічних системах, способи та етапи вирішення конфліктів, прогнозування і керування ними.

Для вчителів, вихователів, керівників загальноосвітніх шкіл та профтехучилищ, слухачів і викладачів системи підвищення кваліфікації, практичних психологів.

ББК 87.4

Навчальне видання

ПАВЛЮТЕНКОВ Євген Михайлович

КРИЖКО Василий Васильевич

КОНФЛІКТИ: СУТНІСТЬ І ПОДОЛАННЯ

КАЛОШИН Володимир Федорович

СТРЕС У ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Головний редактор *В. В. Григораш,*
редактор *І. Т. Соколянська,* технічний редактор *О. В. Лєбєдєва*

Підписано до друку 18.04.2008. формат 60×90/16. Папір друкарський.
Гарнітура Ньютон. Ум. друк. арк. 14,00. Замовлення № 18-04/21-5.

Виробник: ПП «Тріада+»
Свідоцтво ДК № 1870 від 16.07.07 р.
Харків, вул. Киргизька, 19. Тел.: (057) 757-98-16, 757-98-15

Тов «Видавнича група “Основа”». Свідоцтво ДК № 1179 від 27.12.02 р.
61001, м. Харків, вул. Плеханівська, 66
Тел. (057) 731-96-32. e-mail: office@osnova.com.ua

© Є. М. Павлютенков, 2008
© В. Ф. Калошин, 2008
© В. В. Крижко, 2008
© ТОВ «Видавнича група “Основа”», 2008

ISBN 978-966-495-007-4???

Є. М. Павлютенков, В. В. Крижко

КОНФЛІКТИ: СУТНІСТЬ І ПОДОЛАННЯ

Вступ 5

1. Основи конфліктології 6

1.1 Конфлікти і шляхи їхнього розв'язання. 6

1.2. Особистість і конфлікти 22

1.3. Сумісність і конфлікти 34

1.4. Керівник і конфлікти 38

1.5. Принципи і тактики розв'язання конфлікту 48

1.6. Педагогічні конфлікти 54

2. Конфліктні ситуації в школі 65

Література 105

КОНФЛІКТИ: СУТНІСТЬ І ПОДОЛАННЯ

Є. М. Павлютенков, В. В. Крижко

ВСТУП

Перетворення, що відбуваються в усіх сферах громадського життя України, сприяють тому, що людина все частіше залучається до стресових ситуацій. Останні, на жаль, є причиною і багатьох хвороб, і міжособи стісних непорозумінь — емоційних вибухів, конфліктів.

Об'єктивні передумови виникнення конфліктних ситуацій таким чином зростають. Конфлікти ж несуть в собі імпульс доцільного, позитивного соціального розвитку, проте часто негативно позначаються на психічному здоров'ї його учасників. Адже в конфлікті зачіпаються й інтереси людей, вони свідомо йдуть на загострення відносин, відчуваючи при цьому негативні переживання.

Сучасна школа відображає сучасний стан суспільства. Конфлікти у школах, як в учнівських, так і в педагогічних колективах, відбуваються досить часто. Такий стан справ не можна визнати нормальним, оскільки людина в колективі повинна відчувати свою захищеність, розуміння. З іншого боку, школу не можна ізолювати від суспільства, у якому людина неминуче вступатиме в конфлікти. Тому будь-який штучний відрив від реального життя, створення мікроклімату благодушності в колективі школи недоцільні. Мабуть, слід говорити про те, що створення найбільш сприятливих умов, як для колективної взаємодії, так і для розвитку особистості треба розуміти як більш повне усунення, нейтралізацію деструктивного боку конфліктної ситуації. Задля цього ж учитель, вихователь, керівник повинен мати спеціальні знання про природу конфлікту, навички їх вирішення. Все це потрібно для того, щоб ми не панічно боялися конфліктів, як це спостерігається в більшості випадків, а, приймаючи, якщо вони виникнуть, психологічно обґрунтовані рішення, вміли керувати ними, вчили дітей правильно розв'язувати конфлікти.

1. ОСНОВИ КОНФЛІКТОЛОГІЇ

1.1 Конфлікти і шляхи їхнього розв'язання.

Понятійний апарат конфліктології

Інцидент — це дія або сукупність дій учасників конфліктної ситуації, що провокує різке загострення протиріччя на початку боротьби між ними.

«Учасник» суперечки, переговорів, конфлікту, конфліктної ситуації — це суб'єкт (особа, група, організація, держава), безпосередньо залучений до всіх фаз суперечки, переговорів, конфлікту, конфліктної ситуації.

«Супротивник» — це суб'єкт (особа, група, організація, держава), який дотримується протилежної точки зору стосовно основної, вихідної або безпосередньо вашій.

Опонент — це учасник дискусії/суперечки, який має точку зору, погляди, переконання, що є протилежними, відмінними від основних, вихідних або порівняно з вашими.

Конфліктна людина — це людина, яка частіше за інших створює і втягує інших у конфлікти і конфліктні ситуації; людина, яка висловлює постійну незадоволеність і претензії до співробітників та керівників.

Конфліктна ситуація — це ситуація прихованого або відкритого протиборства двох чи декількох сторін — учасників, кожен з яких має свої цілі, мотиви, засоби або способи вирішення проблеми, яка має особисту значимість для кожного з її учасників. Основними одиницями аналізу конфліктної ситуації є особистість, її діяльність і середовище спілкування.

Конфлікт — це процес різкого загострення протиріччя і боротьби двох чи більш сторін — учасників у вирішенні проблеми, що має особисту значимість для кожного з його учасників; це зіткнення протилежно спрямованих тенденцій у психіці людини (внутрішньоособистісний конфлікт), у взаєминах людей (міжособистісний конфлікт) або груп (міжгруповий конфлікт); зіткнення протилежних інтересів на ґрунті суперництва, протиборства або відсутності взаєморозуміння з різних причин.

Посилення конфлікту — це процес об'єднання протиріччя і боротьби його учасників.

Згасання конфлікту — це процес згасання боротьби і поступова гармонізація взаємин учасників конфлікту.

Розв'язання конфлікту — це процес знаходження взаємоприйнятого вирішення проблеми, що має особисту значимість для учасників конфлікту, і на цій підставі гармонізацію їхніх взаємин.

Сильний опонент — це опонент, який має більш високий рівень знань, умінь, здібностей і особистісних якостей порівняно з іншими учасниками суперечки, переговорів, розв'язання конфлікту.

Конфлікт, на відміну від суперечки, має більш загострене, часто до краю загострене, протиріччя.

Спілкування — навмисний вплив і вплив на поведінку, стан, установки, рівень активності та діяльності партнера. При спілкуванні відбувається обмін інформацією, взаємооцінка, співпереживання, формування переконань, поглядів, характеру інтелекту. Найважливіша мета і підсумок спілкування — задоволення своїх біологічних, соціальних і духовних потреб.

Бар'єри спілкування — численні фактори, що служать причиною конфліктів або сприяють їм. У партнерів по спілкуванню часто різні, а нерідко і протилежні бажання, прагнення, установки, характери, манери спілкування, різне самопочуття. Кожен з цих факторів може стати перепоною на шляху до взаєморозуміння, породивши взаємне невдоволення, а то й конфлікт.

«Істина лежить не у вустах оповідача, а у вухах слухача» (*Східна мудрість*).

Особистість — це найскладніше системне утворення, яке реалізує себе, принаймні, на чотирьох рівнях функціонування: біологічному (людина — природа), психологічному (людина — людина), соціальному (людина — суспільство) та інформаційному (людина — ноосфера).

Джерела конфліктів — це протиріччя, а протиріччя виникають там, де є неузгодженість:

- неузгодженість знань, вмінь, здібностей, особистісних якостей;
- функцій керування;
- емоційних, психічних та інших станів;
- технологічних, економічних та інших процесів;
- цілей, засобів, методів діяльності;
- мотивів, потреб, ціннісних орієнтацій;
- поглядів, переконань;
- у розумінні, інтерпретації інформації;
- очікувань, позицій;
- оцінок і самооцінок.

Конфлікт виникає коли зіштовхуються протиборчі інтереси, мотиви, точки зору, позиції, наприклад:

- конфлікт через розбіжність поглядів на виховання дитини у батьків;
- конфлікт через зіткнення претендування на держбюджетну дотацію або імпортну апаратуру між відділами КБ;
- конфлікт між колегами, що змагаються у прагненні показати правоту свого підходу до справи або свою інтелектуальну вищість;
- конфлікт між науковими угрупуваннями, що прагнуть впровадити в практику найбільш прогресивне, на їхній погляд, навчання;
- конфлікт між бажанням знаходити спільну мову з людьми і непохитним прагненням домінувати над ними у однієї й тієї ж особистості і т. п.

У процесі взаємодії людей, що різняться за поглядами, позиціями, моделями поведінки, планами і потребами, неминуче виникає психічне напруження, яке приносить діловому обговоренню розбіжності емоційний заряд і тим самим починає перетворювати його на конфлікт. Таким чином, у будь-якому обговоренні розбіжностей присутня «іскра» конфлікту, хоча виявляється це по-різному. Тому продуктивніше за все не протиставляти ділові розбіжності конфліктові, а розглядати різні варіанти, види і фази конфлікту.

Варіанти конфліктів:

- виробничо-організаційні конфлікти — через негаразди в роботі, погане постачання, збої ритму роботи, недоліки керівництва;
- міжособистісні конфлікти — через відсутність взаєморозуміння, неспрацьованість або психологічну несумісність працівників;
- особистісні конфлікти — через шкідливі звички, особисті претензії або дурний характер окремих людей, а також через невдоволеність або особисту образу.

В основі цієї класифікації лежать головні джерела конфліктів — виробництво, взаємини, особистість.

Від того, які взаємини порушуються або ускладнюються, розрізняються **два види конфліктів**:

- вертикальні — між керівниками і підлеглими в конкретному виробничому колективі;
- горизонтальні — між працівниками виробничого колективу.

За ступенем публічної об'єктизації взаємин конфлікти поділяють на приховані та відкриті.

Прихований торкається зазвичай двох людей, які до певного часу намагаються не показувати вигляду, що конфліктують. Але як тільки в одного із них «здають нерви», конфлікт перетворюється на відкритий.

За своїми наслідками і впливом на психологічний клімат трудового колективу конфлікти можна поділити на продуктивні, які допомагають нормалізувати оточення в колективі, та деструктивні, котрі нищать взаємини в колективі зсередини, породжують його хвороби.

Найбільш небезпечними для колективу є виробничо-організаційні деструктивні конфлікти.

Крім відзначених, необхідно враховувати стихійно виникаючий або свідомо спровокований конфлікт.

Види конфлікту

Реалістичні (предметні) конфлікти	Нереалістичні (безпредметні) конфлікти
Викликається незадоволенням певних вимог учасників і несправедливим, на думку однієї або обох сторін, розподілом переваг між ними. Вони спрямовані на боротьбу з передбачуваним джерелом незадоволеності або несправедливості і мають на меті досягнення певного результату	Хоча і вимагають взаємодії між двома та більше людьми, причиною своєю мають не суперечливі один з одним устремління суперників, а потребу звільнитися від напруження, принаймні, в одного з них

Інші різновиди конфлікту:

- за ступенем прояву ознак — відкриті та приховані конфлікти;
- за ступенем інтенсивності — інтенсивні та стерті;
- за тривалістю — короткочасні та затяжні;
- за статусним співвідношенням учасників — вертикальні (між начальником і підлеглим), горизонтальні (між людьми, що не мають офіційних переваг одного перед другим);
- за ступенем гостроти протиріч — невдоволення, розбіжність, протидія, розбрат, ворожнеча;
- по проблемно-діяльнісній ознаці — управлінські, виробничі, економічні, політичні, творчі та ін.;
- за ступенем залученості людей — міжособистісні, міжгрупові, міжколективні, міждержавні, міжпартійні.

Фази конфлікту

Конструктивна	Деструктивна
Для конструктивних конфліктів характерні розбіжності, що торкаються принципових сторін, проблем життєдіяльності колективу та його членів, розв'язання яких виводить колектив на новий, більш високий і ефективний рівень функціонування і розвитку. Характеризується тим, що обидва опонента усвідомлюють мету, предмет і засоби спільної діяльності, правильно оцінюють свої можливості і свій стан та здатні на правильну оцінку стану і реакцій опонента. Для цієї фази конфлікту характерна незадоволеність (усвідомлювана або несвідома) собою, опонентом, предметом спільної діяльності, бесідою. Можна виділити *дві основні групи ознак конструктивної фази конфлікту:* • стиль ведення розмови — підвищений емоційний тон мови, докори, виправдання, висловлення, що відбивають орієнтацію на себе і свої інтереси при ігноруванні реакції партнера і слабкості зворотного зв'язку; • немовні характеристики поведінки — відхід від розмови, припинення спільної діяльності або її неякісне виконання, спроба залагодити негативні результати або наслідки діяльності, напружений самоконтроль поведінки, специфічні немовні реакції, що вказують на негативне відношення до розмови, напруження, збентеження — раптове збільшення дистанції, прийняття закритої пози, відведення погляду, неприродність міміки, жестикуляції та ін.	Деструктивні конфлікти приводять до негативних, часто руйнівних дій, які іноді переростають у наклеп, чвари та інші негативні явища, що приводить до різкого зниження ефективності роботи колективу. Виникає тоді, коли взаємна незадоволеність опонентів один одним, способами вирішення проблеми, продуктивністю спільної діяльності перевищує якийсь критичний поріг і спільна діяльність стає некерованою. Ця фаза може бути розбита на дві стадії. Психологічно *перша стадія деструктивної фази характеризується*: • прагненням завищити свої можливості і занизити можливості опонента, самоствердитися за його рахунок; • необґрунтованість критичних зауважень; • зневажливими репліками, жестами, поглядами на його адресу. Ці реакції усвідомлюються опонентом як особисті образи і включають механізми активного захисту і протидії його сторони. *Друга фаза характеризується:* • підвищенням активності опонентів при різкому послабленні самоконтролю; • порушенням сприйняття реакцій партнера аж до повного перекручування його слів і жестів; • відходом від проблеми, предмета суперечки, діяльності і переходом на особистості один одного і взаємні образи. На цьому етапі опоненти самі не можуть повернутися на рейки конструктивного конфлікту. Процес став некерованим, незворотним

Передумови конфлікту. Об'єктивні та суб'єктивні умови, що призводять до конфлікту

Об'єктивні умови	Суб'єктивні умови
Створюють лише потенційну можливість виникнення конфліктів — ґрунт, на якому вони можуть виникнути і розвиватися. *До числа об'єктивних умов входять:* • погані умови праці; • несприятливий зміст спільної праці (монотонна, підвищена інтенсивність); • нечіткий розподіл прав і обов'язків між працівниками або їхня невідповідність один одному, непов'язаність обсягів влади і відповідальності; • нераціональність структури керування, перевищення норм керованості; • невідповідність професійної компетенції працівників, складності розв'язуваних завдань; • незбалансованість робочих місць, приписування робочим місцям функцій, не забезпечених засобами; • недосконала система обліку праці і заробітної плати, що приводить до порушення принципів соціальної справедливості та ін.	*Суб'єктивними передумовами конфлікту виступають:* • негативні прийоми ділових контактів, «психологічні ігри»; • особистісні особливості людей, що вступають у спілкування; • типові помилкові тактики поведінки, що викликають емоційний протест у співрозмовника і провокуюче наростання деструктивності конфлікту. *Ознаки психологічних ігор:* • на етапі одержання завдання — прагнення взяти завдання без зазначення конкретних термінів виконання; повторювані спроби взяти одночасно велику кількість невеличких завдань для того, щоб потім мати можливість послатися на перевантаженість; спроба довести, що завдання не входить до кола виконуваних даною особою обов'язків; обвинувачення керівника в тому, що він дає «дурні» завдання і т. п.; • на етапі виконання завдання — затягування роботи з метою перекладення її до розряду термінових; натяки на те, що робота виконується особисто для керівника або заради нього; суперечки з керівником з метою схилити його до передачі завдання іншому працівникові; умисно наївні міркування; прагнення завжди опинятися в положенні скривдженого або невдачливого та ін.; • на етапі контролю якості роботи — обвинувачення керівника в упередженості; спроба спровокувати нетактовну поведінку з його боку, вираження сумнівів у компетентності керівника та ін.

Головне — не дати втягнути себе в психологічну гру. Необхідно з особливою пильністю стежити за тим, щоб ваші доручення не розцінювалися як необхідні особисто вам і мали вигляд саме таких. В усіх випадках, коли вам висувають обвинувачення або критичні зауваження, слід

зберігати об'єктивність і витримку, концентрувати свої зусилля на з'ясуванні питання або вирішенні проблеми, а не на захисті власної особистості.

Типи конфліктних особистостей

I. Конфліктна особистість демонстративного типу

1. Хоче бути в центрі уваги.
2. Хоче добре виглядати в очах інших.
3. Його ставлення до людей визначається тим, як до нього ставляться інші.
4. Йому легко даються поверхневі конфлікти.
5. Добре пристосовується до різних ситуацій.
6. Раціональна поведінка слабко виражена, зате наявна поведінка емоційна.
7. Планування своєї діяльності здійснює ситуативно і погано втілює його в життя.
8. Кропіткої, систематичної роботи уникає.
9. Не йде від конфліктів, у ситуації суперечки почуває себе непогано.
10. Часто виявляється джерелом суперечок, але не вважає себе таким.

II. Конфліктна особистість ригідного типу

1. Підозрілий.
2. Має завищену самооцінку.
3. Постійно вимагає підтвердження власної значимості.
4. Часто не враховує зміни ситуації й обставин.
5. Прямолінійний та негнучкий.
6. Дуже зрідка бере до уваги точку зору оточуючих, не дуже рахується з їхньою думкою.
7. Вираження поваги з боку оточуючих ним сприймаються як належне.
8. Вираження недоброзичливості з боку оточуючих сприймається ним як образа.
9. Малокритичний по відношенню до своїх вчинків.
10. Болісно вразливий, надмірно чутливий по відношенню до дійсних або удаваних несправедливостей.

III. Конфліктна особистість некерованого типу

1. Імпульсивний, недостатньо контролює себе.
2. Поведінка такої людини погано передбачувана.
3. Поводиться зухвало, агресивно.

4. Часто зопалу не звертає уваги на загальноприйняті норми.
5. Має завищену самооцінку.
6. Постійно потрібне підтвердження власної значимості.
7. У багатьох невдачах, неприємностях схильний обвинувачувати інших.
8. Не може грамотно спланувати свою діяльність.
9. Недостатньо розвинута здатність співвідносити свої вчинки з цілями та обставинами.
10. З минулого досвіду (навіть гіркого) дістає мало користі на майбутнє.

IV. Конфліктна особистість понадточного типу

1. Скрупульозно ставиться до роботи.
2. Висуває підвищені вимоги до себе.
3. Висуває підвищені вимоги до оточуючих, причому робить це так, що людям, які з ними працюють, здається, що він чіпляється.
4. Має підвищену тривожність.
5. Надмірно чутливий до деталей.
6. Схильний надавати зайвого значення зауваженням оточуючих.
7. Іноді раптом пориває відносини з друзями, знайомими, бо йому здається, що його скривдили.
8. Страждає від себе сам, переживає свої прорахунки, невдачі, часом розплачуючись за них хворобами (безсонням, головними болями і т. д.).
9. Стриманий у зовнішніх, особливо емоційних, проявах.
10. Не дуже добре відчуває реальні взаємини в групі.

V. Конфліктна особистість безконфліктного типу

1. Нестійкий в оцінках і думках.
2. Має легку сугестивність.
3. Внутрішньо суперечливий.
4. Характерна певна непослідовність поведінки.
5. Орієнтується на хвилинний успіх у ситуаціях.
6. Недостатньо добре бачить перспективу.
7. Залежить від думки оточуючих, особливо лідерів.
8. Надміру прагне до компромісу.
9. Не володіє достатньою силою волі.
10. Глибоко не задумується над наслідками своїх вчинків та причинами вчинків оточуючих.

VI. Цілеспрямовано конфліктний тип особистості

1. Розглядає конфлікт як засіб досягнення власних цілей.
2. Часто виступає активною стороною у розв'язанні конфліктів.
3. Схильний до маніпуляцій у взаєминах.
4. Раціонально діє в конфлікті, розраховує варіанти, оцінює позиції сторін.
5. Володіє добре відпрацьованою технікою спілкування в «гарячій» суперечці.

Правила поведінки для конфліктних людей

1. Не прагніть домінувати понад усе.
2. Будьте принциповими, але не боріться заради принципу.
3. Пам'ятайте, що прямолінійність хороша, але не завжди.
4. Критикуйте, але не критиканствуйте!
5. Частіше посміхайтеся! Посмішка мало коштує, але дорого цінується.
6. Традиції гарні, але до певного часу.
7. Сказати правду теж треба вміти.
8. Будьте незалежними, але не самовпевненими.
9. Не перетворюйте наполегливість на настирливість.
10. Не чекайте справедливості до себе, якщо ви самі несправедливі.
11. Не переоцінюйте свої здібності та можливості.
12. Не проявляйте ініціативи, де в ній нема потреби.
13. Проявляйте доброзичливість.
14. Проявляйте витримку і спокій у будь-якій ситуації.
15. Реалізуйте себе у творчості, а не в конфліктах.

Поведінкові реакції, що призводять до деструктивності конфлікту

1. Перебивання партнера.
2. Свідомі або неусвідомлені прояви особистої антипатії.
3. Дріб'язкові чіпляння.
4. Приниження партнера, негативна оцінка особистості партнера.
5. Висловлена партнерові підозра у його негативних спонуканнях.
6. Погрози.
7. Підкреслення різниці між собою і партнером.
8. Применшення внеску партнера у загальну справу і перебільшення свого.

9. Стійке небажання визнати свої помилки або правоту співрозмовника.
10. Постійне нав'язування своєї точки зору.
11. Спроба підмінити об'єкт конфлікту, змістити його до іншої площини.
12. Систематичні відмови та заперечення слів партнера.
13. Негнучкість поведінки.
14. Демонстрація постійної зайнятості та ігнорування спроб партнера розв'язати конфлікт.
15. Поєднання дефіциту часу для вирішення проблеми або різке прискорення темпу бесіди.
16. Прояв некомпетентності.
17. Нещирість.
18. Нестриманість.
19. Зазіхання на реальні або уявлювані права.
20. Порушення персонального простору.

Види поведінки особистості у конфліктній ситуації

Конструктивна поведінка. При такому поводженні первісно сформована ціль, якої людина не змогла досягти (і це стало причиною конфлікту), може залишитися незмінною, але змінюється при цьому програма її досягнення. У такому випадку індивід починає аналізувати і знаходити причину конфлікту або у вихідних даних сформованої ситуації, або у своїх індивідуально-психологічних особливостях: слабкій волі, ненаполегливості, недоліку професійних знань і вмінь. Так само при конструктивній поведінці відшукуються нові шляхи досягнення мети. Тоді дії людини будуть спрямовані на усунення перешкод, які заважають досягненню мети. Якщо ж усунути перешкоду через об'єктивні причини не вдається, то активізується пошук додаткових засобів одержання бажаних результатів. Підвищена активність особистості є ознакою конструктивної поведінки навіть за умови, що об'єктивно така поведінка ускладнює розв'язання конфліктної ситуації. Це пов'язано з тим, що здатність бачити навіть помилковий вихід із конфліктної ситуації та у зв'язку з таким передбаченням приймати рішення, активно поводитися, викликає менші негативні емоції, ніж бездіяльність.

Захисна поведінка. Реакція на перешкоду полягає в даному випадку в тому, що людина не бачить шляхів для досягнення поставлених цілей. Посилюється негативний емоційний стан, нагнітається надмірне психологічне напруження. Тоді людина направляє суб'єктивні зусилля не на розробку і здійснення нової програми поведінки, не на аналіз

своїх психологічних особливостей, їхню оцінку і формування, а на зняття напруження. При цьому найбільш **типовими є такі реакції**:

1. *Агресія*, яка виявляється в основному «по вертикалі», тобто між учнем і вчителем, вчителем і адміністрацією школи і т. п. Людина в даному випадку вважає перешкодою у досягненні мети дії керівника. Агресія виявляється у формі безпосереднього або замаскованого впливу: обман, плітка, анонімка.

   Агресія може бути спрямованою не тільки на інших людей, але й на самого себе. У такому випадку вона набирає форми самозвинувачення, самоприниження, самобичування.

2. *Проекція*. Причини власних невдач проектуються зовні і приписуються всім оточуючим. Свої недоліки бачаться у всіх людях, і через це людина почуває себе психологічно більш стійко, що дозволяє їй справлятися з надмірним внутрішнім напруженням. Як форма захисту це не тільки ефективний шлях, оскільки конфліктна ситуація залишається, відбувається перемотивування вихідних мотивів за типом «усі такі», а це в свою чергу стає джерелом негативних змін особистості, знижує ступінь її соціальної активності.

3. *Відхід від неприємної ситуації*. Людина неусвідомлено уникає ситуацій (або навіть спогадів про них), у яких вона зазнала невдачі, не змогла здійснити виконання намічених завдань. Часта зустріч із ситуаціями, у яких людина відчуває психічний стан, викликаний неможливістю досягнення поставленої мети (фрустрація), формує в ній пасивність, байдужість, губиться інтерес до того, що відбувається.

4. *Фантазія*. Те, що не вдається виконати в реальності, починає досягатися в мріях, фантазії. Оволодіння предметом потреби, досягнення бажаної мети відбувається в уяві. Спочатку такий спосіб захисної форми поведінки в людини лише тимчасово знімає психічне напруження, але практика відходу до «ідеальної» сфери у світ уявлень, що все частішає, здатна породити «манилових», людей зі зниженою соціальною активністю.

5. *Регресія*, або зісковзування на більш низький рівень задоволення потреби. Спрямованість дій при цьому залишається колишньою, але відбувається, однак, підміна мети і знижується рівень домагань. Мотиви поведінки залишаються колишніми, але в меншому кількісному їхньому вираженні. Нова мета вже не вимагає від людини настільки значних, як колись, витрат, енергії, прояву активності.

6. *Заміна мети*. Психологічне напруження, вимагаючи розрядки, направляється в цьому випадку до інших галузей діяльності. Наприклад, підліток, який відчуває постійний неуспіх у навчальній діяльності, може виявити надмірну активність у спорті. Найбільш розповсюдженим є вихід «на вулицю», до вуличних компаній. Як форма захисної поведінки заміна мети на певний час знижує внутрішню конфліктність, не приводить до зовні відкритих конфліктів. Негативний бік заміни мети полягає в знецінюванні первісно поставлених цілей.

Риси характеру, особливості поведінки конфліктної особистості:

- прагнення у будь-що домінувати, бути першим. Там, де це можливо і неможливо сказати своє останнє слово;
- надмірна принциповість;
- надмірна прямолінійність у висловленнях і судженнях;
- критика, особливо критика необґрунтована, недостатньо аргументована;
- поганий настрій, якщо він до того ж періодично повторюється;
- консерватизм мислення, поглядів, переконань, небажання перебороти застарілі традиції в житті колективу, що стали гальмом у його розвитку;
- прагнення сказати правду у вічі. Іноді безцеремонне втручання в особисте життя;
- прагнення до незалежності — гарна якість, але до певних меж. Якщо прагнення до незалежності переростає у прагнення робити «усе, що хочу», то воно стикається з бажаннями і думками інших;
- бути наполегливим дуже важливо, але якщо наполегливість межує з нав'язливістю, це вже дратує;
- несправедлива оцінка вчинків і дій інших, применшення ролі та значимості іншої людини;
- неадекватна оцінка своїх можливостей і здібностей, особливо їхня переоцінка;
- ініціатива, особливо творча,— це добре, але коли людина виявляє ініціативу там, де її не просять, то це створює напружену і навіть конфліктну ситуацію.

Типи поведінки індивідуалістично мотивованих працівників

Агресивний — виражає несхвалення стосовно дій і почуттів інших, нападає на проблему, що розв'язується групою, бере під сумнів правильність постановки, значимість проблеми і т. д., постійно виявляє ворожість до роботи, яка виконується іншими.

Блокувальник — постійно чинить опір рішенням інших членів групи, без яких би то не було об'єктивних підстав повертається до питань, які група вже вирішила або відмовилася вирішувати.

Шукач визнання — намагається всілякими способами привернути до себе увагу, повідомляє про свої досягнення, поводиться в демонстративній манері.

Домінатор — активно прагне до одержання і збереження переваги, відстоює свій високий статус, дає директивні вказівки, пред'являє свої права.

Представник — виступає постійно як захисник специфічних інтересів (наприклад, за молодь, за чесність і т. ін.), маскуючи справжні мотиви та інтереси за спеціально підібраними думками групи, представником якої себе оголошує.

Безпомічний — прагне викликати вияв симпатії, співчуття з боку окремих членів групи або групи в цілому, не маючи на це ніяких об'єктивних причин, шляхом демонстрації непевності, зніяковілості, самокритичності.

Часті прояви подібних негативних типів поведінки — ознака неблагополуччя в колективі.

Категорії конфліктно небезпечних людей

1. Працівники, які занадто люблять владу. Вони часто енергійні, нерідко непогані організатори. Зацікавленість тільки у своєму службовому зростанні призводить до того, що вони використовують і конфлікти, якщо вони сприяють їхньому просуванню. Необхідно реагувати на будь-які спроби перевищити свої повноваження, принизити товаришів по роботі, на будь-які прояви безпринципності і кар'єризму.

2. Працівники здібні, захоплені своєю справою, але не зовсім критичні, впевнені, що тільки вони займаються потрібною справою. Така позиція в значній мірі визначається недостатньою загальною культурою і вузьким колом інтересів. Люди цієї категорії швидко звикають до думки, що їм усе дозволено. Конфлікт, що розвивається, може призвести до повної поразки загалом досить перспективного фахівця, який може перетворитися на озлобленого невдаху.

3. Невдахи — люди, які високо оцінюють свої здібності та перспективи на науковій та адміністративній царині, але через низку причин, найчастіше через свою розкиданість і лінь, які зупинилися на рівні, що не відповідає їхнім здібностям, а іноді претензіям. В усьому цьому в більшості випадків їм нема кого звинувачувати, окрім себе. Необ'єктивність приводить до озлоблення, вони із заздрістю відносяться до успіхів товаришів по роботі, приписуючи їхні заслуги не здібностям і великій роботі, а негативним моментам типу нечесних вчинків, окозамилюванню і т. п. Невдахи найбільше активно переслідують тих, хто здібніший за них, роблять найчастіше опір нововведенням, вони ж розпускають плітки, що ганьблять перспективних працівників і керівників. Заходи профілактики — насамперед не дати їм стати невдахами. Потрібно навчити кожного члена колективу реально оцінювати свої можливості і боротися з особистою неорганізованістю. Високий рівень інформації про роботу всіх членів колективу, гласність — одна з умов, що заважають виникненню пліток, скарг.

4. Нероби становлять особливу небезпеку для будь-якого колективу. Занадто часто вони сприяють виникненню конфлікту, особливо коли їх намагаються змусити працювати. При цьому вони виявляють велику енергію і активність, вдаючись до демагогії, наклепів. Саме тому боротьба з неробами повинна бути цілеспрямованою і послідовною. Цим працівникам слід висувати конкретні обвинувачення, проти неробства треба виступати єдиним фронтом. Тут ніякі домисли і підступ нероби не приведуть до конфлікту і не перешкодять роботі колективу. Неробу буде ізольовано, він змушений буде або перелаштуватися, або піти з колективу.

5. Літні працівники при неправильному до них ставленні можуть стати центром виникнення конфлікту. Відомо, що з віком знижується працездатність, складніше освоюються нові методи і прийоми роботи. Все це приводить до того, що окремі керівники починають зневажливо до них відноситися. У результаті літній працівник стає необ'єктивним, із надмірною причепливістю починає придивлятися до роботи організації, вишукувати помилки, починає болісно реагувати на зовсім необразливі зауваження, негативно впливати на взаємини. Треба пам'ятати, що літні працівники являють велику цінність. Вони мають значний науковий, економічний і життєвий досвід. Саме тому до них потрібно частіше звертатися за порадою. Це робить їх корисними членами колективу, створює необхідну наступність, рятує від конфліктних ситуацій.

Форми прояву психологічного бар'єра, викликані інноваціями

Перша група — пасивні форми прояву: відсутність у працівників переконаності в необхідності та своєчасності нововведень у колективі, у можливості реальних змін вже сформованого виробничого і соціально-психологічного оточення:

- відсутність бажання поліпшувати структуру міжособистісних відносин, що склалися, механізми прийняття рішень і поділу відповідальності;

- відсутність готовності виділити для нововведення матеріальні, фінансові та трудові ресурси;
- острах виникнення додаткових труднощів, пов'язаних з нововведеннями свого підрозділу, своєї організації й у себе особисто.

Друга група — активні форми прояву психологічного бар'єра, що виражаються в прагненні деяких членів колективу обмежити коло осіб, з якими контактують ініціатори нововведення:

- протиставляти кваліфікацію «своїх» і «чужих» працівників, обсяг і значення роботи цих груп, норми і манери поведінки, рівень заробітної плати;
- висувати все нові вимоги до ініціаторів нововведень під приводом необхідності їхнього подальшого поліпшення.

Третя група — крайні форми прояву психологічного бар'єра:

- видача інформації в меншому обсязі, ніж заявлено ініціаторами нововведення;
- видача недостатньо достовірної інформації або її свідоме перекручування;
- недбале збереження та експлуатація устаткування, матеріалів, пов'язаних із здійсненням нововведень;
- прагнення використовувати трудові, фінансові та матеріальні ресурси, виділені для нововведень, не за їх прямим призначенням, а для вирішення поточних завдань колективу.

В основі психологічного бар'єра на шляху нововведень лежить ряд причин: економічні — відсутність у достатній кількості необхідних для нововведення ресурсів, фінансових, матеріальних та ін.; технічна невідповідність наявного устаткування, матеріалів та інших вимог нововведення; професійно-кваліфікаційні — відсутність людей з необхідною кваліфікацією; організаційно-управлінські — відсутність ефективного механізму пов'язування інтересів різних підрозділів у єдине ціле; психологічні — звичка думати по-старому, вважати свою особисту думку єдино правильною.

В основі психологічного бар'єра лежить не одна причина, а їхня сукупність. Однак одна або дві причини відіграють вирішальну роль в утворенні психологічного бар'єра і надають йому специфічного відтінку.

Види психологічних бар'єрів: престижний, професійний, комунікативний, етичний, мотиваційний. У їхній основі лежать розходження між ініціаторами, користувачами, замовниками нововведень у посадових статусах, віці, професійних інтересах, моральних нормах і мотивах.

Щоб уникнути конфліктів, треба проаналізувати, чи є в колективі наступні недоліки:

- відсутність необхідної і достатньої інформації про намічені зміни і їхні причини;
- погано піддаються визначенню і контролю система заробітної плати, премій, розподілу житла, путівок та ін.;
- відсутність чіткої системи розподілу службових і суспільних обов'язків;
- існування в керівників різних стандартів в оцінюванні якості роботи груп або окремих працівників;
- недостатня увага до гарної роботи поряд з потуранням ледарям;
- існування відособлених груп, які мають свої норми поведінки і не вступають у контакт з іншими групами;
- надмірне адміністрування, відсутність єдиної системи роботи адміністрації і громадських організацій;
- дискримінація при виборі людей для виконання тієї чи іншої відповідальної роботи;
- надлишок осіб, висунутих на непотрібні посади, які не приносять користь колективові, а також «зайняті ледарі»;
- зневажливе ставлення до членів колективу старшого віку, недооцінка їхніх знань і досвіду;
- недовіра до молоді, недооцінка її енергії, ініціативи, працездатності;
- відмова від ідей і пропозицій, що виходять від членів колективу, без аналізу і мотивування;
- тенденційне обговорення проблем на зборах і нарадах з перекручуванням їхньої суті;
- часті і непотрібні наради, що приводять до вимушеного неробства працівників;
- схильність керівника до закулісних розмов і таємної дипломатії;
- часте порушення правил, встановлених в організації, і поблажливе ставлення до порушників дисципліни;
- бездіяльність після узгодження планів роботи;
- надмірна увага керівника і відсутність інтересу до питань, що мають принципове значення для життя колективу;
- брутальність керівника, його критичні висловлення, значною мірою спрямовані проти особистих рис підлеглих;

- відсутність зворотного зв'язку — керівника не цікавить думка колективу про його дії та рішення;
- наявність політики «відкритих дверей». У цих умовах більшу частину часу в керівника віднімає певна група осіб, що робить неефективним контакт із колективом;
- відсутність вимогливості і системи контролю, немає чітко визначеного переліку прав і обов'язків кожного члена колективу.

Втрата робочого часу від конфліктів і післяконфліктних переживань становить близько 20 % загального робочого часу, а продуктивність праці з цих же причин може знизитися на 18 % і більше.

1.2. Особистість і конфлікти

Темперамент (у перекладі з латинської мови — *суміш, домірність*) — це ті вроджені особливості людини, які обумовлені інтенсивністю і динамікою психічних процесів: ступінь урівноваженості, емоційності, рухливості.

Тип темпераменту	Особливості психічних процесів		
	Сила нервових процесів	Урівноваженість нервових процесів	Рухливість нервових процесів
Сангвінік	+	+	+
Холерик	+	–	+
Флегматик	+	+	–
Меланхолік	–	–	– +

Типи темпераментів людини

Холерик

Сильний, неврівноважений тип нервової системи. Рішуча, ініціативна, рвучка людина, легко переключається з одного заняття на інше, підданий емоційним спалахам, швидко вичерпує енергію. Різкість і нестриманість з ним зовсім неприпустимі. Реакція його бурхлива і непередбачувана, нічого гарного не обіцяє кривдникові. Пасивна робота його обтяжує. Працівника з таким темпераментом слід часто і тактовно контролювати, сприяти розвитку в ньому стриманості.

Сангвінік

Сильний, урівноважений, живий тип нервової системи. Сангвінік легко і швидко справляється із найважчими завданнями, однак схильний до поверхневих рішень. Цікаві і важкі завдання вирішує із задоволенням, вони збільшують його енергію. Невдачі переживає легко. При роботі з ним варто погашати його поспіх і контролювати

результати його діяльності. Сангвінік товариський, швидко орієнтується, легко знаходить контакти з людьми, благотворно впливає на оточуючих своєю енергією та оптимізмом.

Флегматик

Сильний, урівноважений, спокійний тип нервової системи. Флегматик — незворушна, посидюща людина. Оперативна робота для нього важка, раціональне застосування його темпераменту є можливим при вивченні складних проблем, які вимагають тривалого часу. Флегматикові варто ретельно роз'ясняти завдання або проблему, у противному випадку він може вирішити її в іншому напрямку; його слід активізувати.

При наявності чітко позначеної мети і стимулу, флегматик самостійно працює при мінімальному контролі. Часто керівників дратує повільність флегматика; при виникненні перешкод, які подолати важко, і навіть небезпеки, флегматик спокійно повідомляє про це керівникові, але не наполягає на терміновості заходів, займає вичікувальну позицію. Флегматик схильний до систематичної роботи, з оточуючими підтримує рівн, спокійні відносини.

Меланхолік

Слабкий тип нервової системи. Меланхолік — нерішучай, легко вразлива людина, часто висуває підвищені вимоги до оточуючих і до себе, невдачі переживає болісно, аж до втрати працездатності, при активній підтримці виявляє великі творчі можливості. У контакт із оточуючими його людьми, особливо новими для нього, вступає важко. Стосовно меланхоліка неприпустимі брутальність і різкість, навіть іронічний тон сприймається ним болісно. Про його промахи і невдачі слід розмовляти наодинці, довірчо, при цьому всіляко підкреслювати його успіхи, рішучість і волю, виявлені в процесі роботи.

Тип темпераменту і реакція на критику

Тип темпераменту	Реакція на критику керівника на загальних зборах
Холерик	Бурхлива емоційна відсіч з поясненнями, гучними монологами, репліками з приводу кожного слова, може піти зі зборів, подати одразу заяву про звільнення
Сангвінік	Переживає критику зовні легко, однак теж можливі емоційні спалахи
Флегматик	Може взагалі не звернути уваги на критику через притаманну незворушність
Меланхолік	Критику сприймає болісно, імовірність подання ним заяви про звільнення найбільша

Правила критики

Правило 1. Критикувати людину на зборах лише у виняткових випадках, коли вже вживалися всі інші методи індивідуального впливу.

Правило 2. Критика обов'язково повинна бути коректною, не порушувати гідності особистості.

Правило 3. Критику доцільно використовувати в поєднанні з позитивною оцінкою. Зловживання критикою, лайка — це ознаки примітивності керівника.

Правило 4. Неприпустимо замість зауваження з конкретного приводу давати загальну негативну оцінку особистості.

Правило 5. У кожного є свої особливо вразливі місця, «бити» по яких критикою і докорами не можна.

У кожного є якісь особливо вразливі сторони, критика яких, як правило, викликає різкі негативні емоції. Для жінок майже завжди образлива негативна оцінка їхньої зовнішності, хазяйновитості, охайності, для чоловіків — професійних якостей і традиційно чоловічих достоїнств (сили, сміливості, витримки і т. п.).

Типи вищої нервової діяльності

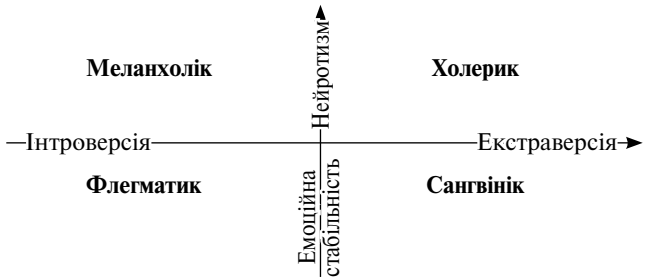
Розумовий тип	Досить розважливий, схильний до детального аналізу життєвих явищ і подій, до відверненого абстрактно-логічного мислення. Почуття представників цього типу відрізняються помірністю, стриманістю і зазвичай прориваються назовні, лише пройшовши крізь фільтр розуму. Люди цього типу звичайно цікавляться математикою, філософією, їм подобається наукова діяльність
Художній тип	У людей цього типу мислення образне, на нього накладає відбиток велика емоційність, яскравість уяви, безпосередність і жвавість сприйняття дійсності. Їх цікавить насамперед поезія, театр, письменницька і художня творчість. Вони прагнуть до широкого кола спілкування. Це типові «лірики» і людей розумового типу вони скептично розцінюють як «сухарів»
Середній тип	До цього типу («золота середина») відноситься до 80 % людей. У їхньому характері незначно переважає раціональне і емоційно-образне начало, і, як підкреслював І. П. Павлов, це залежить від виховання із самого раннього віку, від життєвих обставин, у деякій мірі від генетичних властивостей людини. Виявляється це начало орієнтовно до 12–16 років

Природно, що люди художнього і розумового типу часто сприймають одне і те ж явище, подію по-різному, що і є психофізіологічним підґрунтям їхніх зіткнень, суперечок, особливо якщо обидві сторони недостатньо знають один одного.

Особливості нервової системи	Характеристика
Екстраверти (від лат. *extra* — ззовні)	Товариські, балакучі, люблять гучні компанії, каверзні питання, гострі жарти та анекдоти, безтурботні, оптимістичні, веселі, часом агресивні, свої емоції і почуття суворо не контролюють, а тому на них не завжди можна покластися. В екстравертів зазвичай сильний тип вищої нервової діяльності; за темпераментом — вони холерики або сангвініки. Екстраверти схильні приписувати відповідальність зовнішнім факторам, аж до повного фаталізму. В неуспішності звинувачують лише ситуацію: труднощі завдання, нестача часу для його вирішення і т. п. У них часто занижений або завищений рівень домагань у залежності від зовнішньої оцінки, на яку вони орієнтуються. Вони активізуються після неуспіху і стають менш діяльними після успіху. Крім того, екстеріали недостатньо вірять у себе, у досяжність поставлених цілей, часто задовольняються близькими і незначними успіхами, ближніми цілями. Нерідко в них відбувається відчуження від власного «Я»: людина майже не аналізує свій внутрішній світ, рідко задумується над своїми минулими і майбутніми справами
Інтроверти (від лат. *intro* — всередині)	У вчинках орієнтуються в основному на власні почуття, уявлення, стримані, сором'язливі, віддають перевагу книзі, ніж живому спілкуванню, відділені від усіх, крім близьких, не довіряють раптовим спонуканням, серйозно відносяться до ухвалення рішення, контролюють свої емоції, рідко вчиняють агресивно, не виходять із себе, люблять в усьому порядок. Вони песимістичні, високо цінують етичні норми. Почуття та рішення їхні стійкі. До інтровертів звичайно відносяться флегматики і меланхоліки. Інтеріали зазвичай беруть усю відповідальність на себе, часто навіть «перегинаючи палицю», бачать причину неуспіху тільки у своїх недоліках. Мають середній рівень домагань, який у них не залежить від самооцінки. Інтеріали підвищують активність після успіху і знижують після невдачі. Вони прагнуть до вирішення важких проблем. Успіх у цьому випадку викликає у них позитивні самооціночні емоції, які мають мотивуючу функцію

У житті рідко зустрічаються абсолютні екстра- або інтроверти. У кожного з нас є риси як одних, так і інших. Це залежить від вроджених особливостей нервової системи, віку, виховання, соціального оточення, життєвих обставин та інших факторів. Серед дітей, наприклад, частіше зустрічаються екстраверти. А дорослий, як правило, у тій чи іншій ситуації схильний зважити усі свої можливості та проаналізувати наслідки дій.

Ступінь екстравертованості залежить і від статі — у жінок він в середньому вищий, ніж у чоловіків. Тому, на думку психологів, більш схильні приймати необдумані рішення жінки, чоловіки ж можуть вдаватися до міркувань замість негайних дій. Те, що для жінки звичайно є нормою, для чоловіка буде екстравертованістю, і навпаки те, що для чоловіків норма, для жінок — інтровертованість.



Зі схеми випливає: холерик — це нестабільний, а сангвінік — стабільний екстраверт, флегматик — стабільний, а меланхолік — нестабільний інтроверт.

Нейротизм (емоційна нестабільність)	Емоційно-психологічна нестійкість, схильність до психотравм. Кожній людині властивий той чи інший ступінь невротичності і тривожності, який залежить у якомусь ступені від вроджених факторів (спадковість, внутрішньоутробні захворювання та ін.), але в більшій мірі набутих (промахи у вихованні, життєві обставини). Через надмірну вразливість і образливість навіть через дрібниці у людини підвищеного рівня невротичності і тривожності виникає емоційний стрес, а в результаті може розвитися хворобливий стан — невроз. Крім того, така людина тяжче і довше переживає сварки, конфлікти, їй важче «взяти себе в руки». Більше того, вона часто пригнічена, засмучена, безперервна тривога розморює її і, зрештою, не дає радіти життю. Коло її друзів звичайно звужується і їй все менше доводиться насолоджуватися «розкішшю спілкування»

Параметри темпераменту слід аналізувати в органічній єдності з особливостями нервової системи певної людини. Для цього використовується така схема:

Прояв нервово-психічної нестійкості

Основні форми прояву нервово-психічної нестійкості	Характерні ознаки нервово-психічної нестійкості
Порушення професійної діяльності	Нестійкість, несформованість професійних інтересів. Низька ефективність діяльності. Передумови до аварійності (порушення правил експлуатації техніки). Випадки аварії з вини суб'єкта. Виробничий травматизм

Основні форми прояву нервово-психічної нестійкості	Характерні ознаки нервово-психічної нестійкості
Порушення дисциплінарних і соціальних норм	Схильність до суперечок і невиконання розпоряджень керівника. Порушення посадових вимог. Прогули, втечі з дому. Ранній алкоголізм. Сексуальні відхилення. Випадки суїцидних дій. Крадіжки
Порушення міжособистісних відносин	Ізольованість, замкнутість у групі. Озлобленість, брутальність по відношенню до членів колективу. Егоїзм, зневажливе ставлення до значимих для колективу цілей. Підозрілість, помисливість. Підвищена сугестивність, нездатність протистояти впливу оточуючих. Вразливість, помисливість. Підвищена ранимість, боязкість, лякливість. Нестійкість інтересів, схильностей. Претензії на винятковість, потребу в загальній повазі, замилуванні
Недостатня соціальна зрілість	Обмеженість бажань, потреб, захоплень, інтересів. Несформованість або невідповідність вікові інтересів і схильностей. Невміння, нездатність керувати, контролювати почуття, бажання, настрою. Алкоголізація, наркоманія
Передхворобливі, хворобливі явища	Млявість, знижена активність, виснажуваність, плаксивість, знижений настрій, порушення сну, скарги на головний біль, серцебиття, боязкість, лякливість, помисливість, зниження пам'яті. Дратівливість, запальність, імпульсивність, вегетативна лабільність, порушення ритму, глибини дихання, тремор рук, часті випорожнення. Уповільнений темп дій, в'язкість мислення, застійність почуттів, нав'язливі дії та думки, «самобичування». Замкнутість, заглибленість у себе, дивні непояснені вчинки. Демонстративні суїцидні висловлення і вчинки, покалічення, театральність поведінки

Наші власні позитивні або негативні почуття приносять вам користь або шкоду; точно так само ми отримуємо користь або завдаємо собі шкоди, збуджуючи ці почуття в інших людях. (М. Сельє)

Проксеміка — дисципліна, яка вивчає взаємну прихильність людей.

Вона досліджує, яким чином людина неусвідомлено регулює свій простір — дистанцію між собою та іншими людьми, своє положення щодо них (стоячи, сидячи) і орієнтацію в просторі (нахилившись, відкинувшись і т. п.).

Чотири міжособистісних відстані

1. *Інтимна відстань* (*0–50 см*). Відповідає довірчим відносинам. На такій відстані спілкуються в основному близькі і добре знайомі люди. «Вхід» чужої людини до цієї сфери відчувається як щось досить неприємне. На цій відстані партнери можуть торкатися один одного, типовими є неголосний голос, довірча розмова.
2. *Персональна дистанція* (*50–120 см*) — для дружніх, приятельських бесід. Нормальна відстань, на якій здійснюється спілкування знайомих людей. На цій відстані відбувається основна частина розмови. Голосність голосу середня.
3. *Соціальна дистанція* (*120–400 см*) — для неформального і ділового спілкування. На такій відстані влагоджуються безособові справи, відбуваються формальні зустрічі в кабінетах та інших громадських місцях. На відстані 2,5–4,0 метри кожний може займатися своїми справами, не заважаючи іншому.
4. *Публічна дистанція* (*400–750 см*). На такій відстані деталі обличчя соби, дрібні рухи не вловлюються. Голос голоснішає, слова ретельно підбираються і старанно виговорюються. Спілкування — формальне, найчастіше з кількома людьми.

Ми, звичайно, тримаємося на великій відстані від тих, чиє положення або повноваження вищі за наші (соціальна дистанція), тоді як люди рівного статусу спілкуються на відносно близькій відстані (персональна дистанція).

Персональний простір — це така область навколо людини, яку він вважає своєю і вторгнення до якої інших, не близьких їй людей, яким вона не довіряє, сприймається нею як замах на її недоторканність.

Персональний простір у кожного з нас має свої розміри. Чим більший персональний простір у людини, тим більший емоційний стрес вона відчуває в умовах скупченості, тим гірше в цих умовах виконує завдання, що вимагають нестандартного підходу, оригінального рішення. Відчуття скупченості приводить до зростання дратівливості, тривожності, до стресу і конфлікту.

Урівноважена людина з почуттям власної гідності підходить до співрозмовника ближче, тоді як неспокійні, нервові люди намагаються триматися подалі. Люди більш конфліктні, підозрілі й відлюдні оточують себе більш широкою зоною персонального простору, ніж люди товариські та покладливі.

Конфліктні ситуації ділового спілкування

Керівникові нерідко доводиться працювати з марудниками, демагогами, просто недисциплінованими людьми, тому важливо знати прийоми, способи, якими вони користуються, щоб розпізнати цей тип людей і протистояти їм, швидко знайти в кожній конкретній ситуації єдино правильний спосіб подолання конфлікту.

Прийоми відхилення співробітників від доручення керівника	Способи та дії керівника в даній ситуації
Прагне обґрунтувати, що завдання є дуже важким і в зазначений термін його виконати неможливо	Змінити завдання співробітника «А» зі співробітником «В», що вже погодився виконати завдання аналогічне або з ще високими труднощами
Затягують виконання справи для того, щоб перекласти її на інших членів колективу	Таку ситуацію необхідно віддати гласності перед членами колективу якомога раніше. Далі попередити, що зрив своєчасного виконання завдання приведе до позбавлення премії, заохочення і т. д.
Провокують керівника на дрібні конфліктні ситуації, а потім обвинувачують його в тому, що він до них причепливий, дає занадто важкі завдання	Не вступати в дрібні суперечки, завдання такому співробітникові розподіляти привселюдно, коментуючи, що воно неважке і не складніше за ті, котрі доручаються іншим
Прагнуть довести, що подане питання входить до його компетенцій	Давати доручення відповідно до посадових інструкцій
Посилаються на перевантаження, особливо на велику кількість суспільних доручень	Сказати, що виконання або невиконання суспільних доручень співробітник повинен обговорювати з керівниками тих громадських організацій, які йому ці доручення давали
Посилаються на погане самопочуття і хворобу	Необхідно розібратися, а якщо співробітник удає хворого, то запропонувати йому піти на лікарняний
Вступають у суперечку і доводять, що це завдання краще виконає інший	Варто сказати: «Добре, завдання передаю іншому, але і премію, оплату за його виконання також одержить інший»

Тактика взаємодії з носіями стійких соціальних ролей

Роль	Тактика взаємодії
Сварлива людина	Залишатися в межах професійної бесіди, бути абсолютно спокійним, спростовування нісенітних тверджень надавати іншим
Всезнайко	Вимагати від інших співрозмовників виразити свою думку у відношенні його тверджень
Позитивна людина	Дати їй можливість підбити підсумки бесіди, помірковано включатися до дискусії з нею
Боязка людина	Ставити їй легкі довірчі питання, зміцнювати віру в себе
Базіка	З максимальним тактом зупиняти, обмежувати час його виступу
Неприступна людина	Визнавати її знання і досвід
Незацікавлена людина	Розпитувати її про роботу, вести з нею бесіди, наводячи приклади з кола її інтересів
Важливий птах	Не застосовувати прямої критики і використовувати метод дискусій: «Так, але...»
Чомучко	Направляти його питання на інших учасників бесіди

Найбільш характерні прийоми «силового тиску», що застосовуються підлеглими:

- постійно вишукують на керівника «компромат» і намагаються використовувати його в найуразливішій для нього ситуації;
- роблять постійно скривджений вид, мотивуючи тим самим, що його права й інтереси керівник постійно обмежує.
- з будь-якої дрібниці роблять проблему;
- обвинувачують керівника, що він не керує, а тільки вимагає;
- оцінюють свої вчинки так: «Усі вважають мене грамотним фахівцем, крім Вас»;
- провокують маленький конфлікт, втягують у нього якнайбільше людей і залишають керівника перед великою конфліктною ситуацією;
- прагнуть у будь-що об'єднати навколо себе всіх, хто незадоволений керівником, «сколотити» проти керівника опозицію;
- погрожують скаргою на безпосереднього керівника керівникові вищого рівня;
- періодично обурюються і підкреслюють, що «раніше, при колишньому керівникові, такого не було», що нового керівника ніхто не розуміє і т. д.

Рекомендації проти прийомів «силового тиску»

1. Необхідно кожного разу шукати причину, головний мотив і в остаточному підсумку ціль, яку переслідує співробітник вашого колективу, вдаючись до одного, а часто і до декількох вищеописаних прийомів.
2. Не давати себе спровокувати на дрібні конфлікти, щоб вони потім не переросли у великий конфлікт.
3. Будь-які елементи «силового тиску» піддавати гласності і припиняти їх з самого початку.
4. Позбавити співробітника, який використовує настільки непорядні прийоми, будь-якої можливості «сколотити» навколо себе опозицію, «єдиний фронт» проти керівника. Своїми справами і конструктивною критикою показати колективові, що ви маєте рацію і більше, ніж хто-небудь, по-діловому і творчо керуєте колективом.

Слово керівника, особливо критичне слово, може бути сприйняте по-різному. Воно може бути суворим, вимогливим, яке сприяє

поліпшенню роботи колективу, але воно має бути і доброзичливим, яке формує партнерські відносини, що повинні виключати саму основу виникнення конфліктних ситуацій у колективі.

Форма критичних висловлювань керівника, які не створюють напруженості та конфліктних ситуацій у колективі:

- підбадьорлива критика («Нічого. Наступного разу зробите краще. А зараз — не вийшло»);
- критика-докір («Ну, що ж Ви? Я на Вас так розраховував»);
- критика-надія («Сподіваюся, що наступного разу Ви зробите це завдання краще»);
- критика-аналогія («Раніше, коли я був таким, як Ви, я припустився точно такої ж помилки. Ну і влетіло мені тоді від мого начальника!»);
- критика-похвала («Робота зроблена добре, але тільки не для цього випадку»);
- безособова критика («У нашому колективі є ще працівники, які не справляються зі своїми обов'язками. Не будемо називати їхні прізвища»);
- критика-стурбованість («Я дуже стурбований станом справ, що склався, особливо в таких наших колег, як...»);
- критика-жаль («Я дуже шкода, але повинен відзначити, що робота виконана неякісно»);
- критика-подив («Як?! Невже Ви не зробили цієї роботи?! Не очікував...»);
- критика-іронія («Робили-робили і... зробили. Робота, що треба!»);
- критик-натяк («Я знав одну людину, яка вчинила так само, як Ви. Потім їй довелося погано....»);
- критика-пом'якшення («Напевно, в тому, що відбулося, винні не тільки Ви...»);
- критика-докір («Що ж, зробили так неакуратно? І невчасно?!»);
- критика-зауваження («Не так зробили. Наступного разу порадьтеся»);
- критика-попередження («Якщо Ви ще раз припуститеся помилки, нарікайте на себе!»);

- критика-вимога («Роботу Вам доведеться переробити»);
- критика-виклик («Якщо припустилися стількох помилок, самі й вирішуйте, як виходити з положення!»);
- конструктивна критика («Робота виконана неправильно, що збираєтеся тепер робити?»);
- критика-побоювання («Я дуже побоююся, що наступного разу робота буде виконана на такому самому рівні»).

Якщо ви вважаєте, що ту чи іншу вашу пропозицію може бути незаслужено відкинуто партнером по спілкуванню, постарайтеся сформувати в нього позитивну установку до того, як він висловить свою думку. Для цього заздалегідь мають бути підготовлені і представлені переконливі факти, обґрунтування на користь вашої пропозиції.

Самооцінка особистості та конфлікти

Рівень самооцінки	Труднощі в спілкуванні
Завищена самооцінка	Людина вважає себе набагато розумнішою за інших і тим більше навмисно це підкреслює, що неминуче викликає роздратування оточуючих. Неадекватна зарозумілість, підкреслення власних переваг, гордовитість, зневага до інших — невичерпне джерело негативізму оточуючих. «Роздута» самооцінка і неадекватні домагання людини, яка досягла певного положення, завдають шкоди справі. Вона сприяє вразливості, нетерпимості до найменших зауважень, або навпаки, з висоти свого «я» навіть серйозні зауваження не сприймаються близько до серця. Спілкуючись з людьми вразливими, необхідно ретельно обмірковувати і підбирати слова, оскільки важко передбачати, на що вони цього разу образяться. Людина з неадекватно високою самооцінкою потенційно конфліктна у ситуаціях, коли йдеться про винагороди і заохочення за роботу. Розбіжність очікуваної і реальної нагород закономірно виливається в образу і заздрість, що поступово накопичуються, ростуть і, нарешті, прориваються різкі обвинувачення на чиюсь адресу
Адекватна самооцінка	Конфлікт може виникнути, якщо через якісь причини роботу не було по заслузі оцінено. Але це вже надзвичайна подія, при якій образа людини знаходить розуміння і співчуття її колег. Постійно низька нагорода за роботу породжує сумнів у своїх силах, позбавляє життєвого стимулу. Образу викликає і «зрівнялівка» і, навпаки, розходження в нагородах за однакову роботу

Рівень самооцінки	Труднощі в спілкуванні
Занижена самооцінка	Уявлення про себе як про менш здатного, негарного, невдачливого, нещасливого, хворого, яке властиве в основному людям тривожним, створюють знижене тло настрою і ним же збільшуються (порочне коло). Стійка низька самооцінка спричиняє надмірну залежність від інших, несамостійність і навіть запобігання. Оскільки в людей із заниженою самооцінкою часто відзначаються надмірна боязкість, замкнутість, вони можуть відчувати труднощі у встановленні контактів з людьми. Почуття відірваності від усієї кількості в таких людей може стати стійким. Стосовно них важливо виявляти ненав'язливу активність, намагатися втягнути їх до кола загальних інтересів, заохочувати навіть за невеликий успіх. Неправильна, занижена самооцінка приводить до перекрученого сприйняття оточуючих. Міміка, сміх, репліки сторонніх можуть бути витлумачені як їхнє негативне ставлення. Це породжує незручність, скутість, а іноді неадекватні різкі випади і несподівані для інших претензії й образи. Причина усього — жагуче бажання «не вдарити в бруд обличчям», постати перед іншими в найкращому світлі, перебороти скутість легше, якщо пам'ятати, що співрозмовник рідко вдивляється в нас так уважно, як ми в себе

Одне із розповсюджених джерел конфліктів — невідповідність самооцінки і оцінки оточуючих. Не слід забувати наступне:

- підкреслення власних переваг, гордовитість завжди дратує оточуючих;
- причиною надмірної вразливості може бути неадекватно завищена самооцінка; у такому випадку логічніше не обвинувачувати оточуючих у черствості і брутальності, а знизити власний рівень домагань;
- коли хто-небудь відчуває тяжке почуття надміру пильної уваги до себе оточуючих, слід пригадати, що людині властиво приписувати іншим ті відчуття, емоції, бажання, які вона сама тепер відчуває; неприпустимо замість зауваження з конкретного приводу давати загальну негативну оцінку особистості;
- у кожного є свої вразливі місця, «бити» по яких критикою і докорами не можна;
- кожен має потребу в гідній оцінці своєї діяльності, в тому числі й у похвалі, якщо її дійсно заслужили. Похвала з боку людини, чиєю думкою дорожать,— величезне задоволення і важливий життєвий стимул, але перебільшений хвалебний потік викликає відчуття незручності і негативізм.

1.3. Сумісність і конфлікти

Види сумісності

Для запобігання конфліктам керівникові необхідно знати види сумісності. Розрізняють психофізіологічну і соціально-психологічну сумісність. Психофізіологічна сумісність має на увазі співвідношення темпераментів людей. Керівник повинен пам'ятати, що вміле поєднання працівників з урахуванням їх темпераменту дозволить успішно виконати поставлене завдання. І навпаки, невдалий підбор виконавців може привести до краху, здавалося б, відмінно задуманої справи.

Холерик найкраще підходить для виконання короткочасного завдання, де потрібні насамперед рішучість та ініціатива. Але ставити в одну команду двох холериків з рівними правами та обов'язками нераціонально. Вони швидко витратять енергію при вирішенні різного роду конфліктів і обидва втратять інтерес до справи. У холериків бувають зіткнення з людьми, які протікають за типом миттєвої емоційної розрядки. У таких випадках розмова починається без думки про сварку, але раптово у відповідь на щось, що його обурило (для іншого це може бути дрібниця), у нього виникає спалах обурення. А якщо у співрозмовника слабкий тип нервової системи (меланхолійний), то він надовго входить в безодню образи, у той час як сам «застрільник» уже через 20–30 хвилин забуває про сказане.

Сангвінік як керівник при вирішенні важких завдань кращий, тому що за складом характеру цікаві й важкі завдання захоплюють його. Але сангвінік ставиться досить поверхово до вирішення проблем, тому потрібно контролювати результати його діяльності. Сангвінік позитивно діє на оточуючих, імпонує їм своїм оптимізмом. У випадку невдачі швидко знаходить інше рішення. Легко контактує з людьми різних темпераментів, однак віддає перевагу близьким за темпераментом людям.

Флегматик як керівник є здібним при вирішенні складних проблем, що вимагають посидючості. Флегматикові краще доручати дослідницькі та аналітичні роботи. Однак його потрібно увесь час «підштовхувати» і активізувати всілякими доступними способами. Флегматик добре співпрацює з жінками, які взагалі відрізняються більшою посидючістю та акуратністю в роботі, ніж чоловіки. Флегматик як керівник досить добре переносить людей з різними темпераментами. Флегматик не може одночасно вирішувати кілька завдань, швидко переключатися з одного питання на інше. Напружена, мінлива ситуація, острах не впоратися з дорученою справою виснажують його нервову систему. З'являється запальність, невмотивована жорстокість наказів.

Меланхолік як керівник нерішучий, часто висуває підвищені вимоги до оточуючих; зазвичай створює навколо себе нервозне оточення. Підлеглі страждають від його неврівноваженості, хворобливого

самолюбства. Меланхоліка найбільше доцільно використовувати як самостійного виконавця; якщо його заохочувати, він здатний творчо вирішувати проблеми.

Тип темпераменту	Сангвінік	Холерик	Флегматик	Меланхолік
Сангвінік	+	–		
Холерик	+	+		
Флегматик	+	±	+	
Меланхолік	+	–	+	+

Примітка: + сумісність; – несумісність; ± відносна сумісність.

Методика визначення сумісності в парі «керівник — заступник»

Для надійної сумісності начальника із заступником ряд якостей повинен бути схожим, розвинутим приблизно однаковою мірою. До них відносяться: ідейна переконаність, чесність і висока моральність, загальний інтерес до управління і почуття особистої відповідальності, професійна компетентність, сумлінність і працьовитість, розуміння гумору.

Протипоказаними незалежно від займаної посади є такі якості, як нерішучість і боягузтво, брутальність і впертість; зазнайство і зарозумілість, підозрілість і недовірливість.

Бажано, щоб у директора і його заступника негативні особливості одного гасилися позитивними якостями другого, і навпаки. Наприклад, керівникові авторитарного стилю краще мати заступника, який відрізняється більшою чуйністю, близькістю до людей, демократичністю, а ліберальному керівникові потрібен більш вимогливий і наполегливий заступник. Керівникові теоретичного розуму, спрямованого в майбутнє, бажано мати заступником людину з конкретним практичним мисленням, здатним вирішувати поточні завдання.

Для створення умов, що забезпечують оптимізацію особистісних параметрів, слід мати на увазі деякі психологічні закономірності, виявлені на прикладах високосплочених пар «начальник — заступник».

Схема оптимального поєднання різних стилів, властивостей, якостей у начальника і його заступника

Начальник	Заступник
Авторитарний стиль	Демократичний стиль
Демократичний стиль	Авторитарний або демократичний стиль
Сангвінік	Будь-який тип темпераменту
Холерик	Флегматик або сангвінік
Флегматик	Сангвінік або холерик

Начальник	Заступник
Меланхолік	Сангвінік
Екстраверт, товариський, говіркий, комунікабельний	Інтроверт, замкнутий, мовчазний, нетовариський
Мобільний, нетерплячий, швидкий	Ригідний, повільний, інертний
Домінантний, самовпевнений, самостійний, любить вчиняти по-своєму	Недомінантний, самокритичний, вважає за краще діяти за встановленими правилами
Теоретичний інтелект, стратег	Практичний інтелект, тактик
Координуюча воля, активність, рішучість, заповзятливість	Вдумливий, ретельно продумує ситуацію і перевіряє рішення під час його виконання
Твердий, владний, вимогливий	М'який, поступливий, легко підкоряється і виконує вказівки
Сміливий, схильний до ризику	Обережний, обачний
Суворий, неуважний до людей	М'якосердий, чуйний
Запальний і неспокійний в умовах очікування	Стриманий, спокійний, невизначеність переносить легко
Довірливий до доповідей	Прагне все перевіряти і прокоментувати

Для успішного співробітництва необхідно перебороти психічні стани, що перешкоджають співробітництву. Найголовніше в них полягає у напруженості, яку відчувають люди при співробітництві. Стан напруженості з'являється внаслідок незнання того, як реагує людина на співробітництво, на різні його форми. Інший психічний стан, який перешкоджає співробітництву,— переживання невпевненості в тому, чи необхідна ця участь іншій людині. Наступний психічний стан зводиться до невпевненості в собі і виражається в сумніві: чи зможу я надати допомогу іншій людині, чи досить у мене засобів і сил для надання такої допомоги. І останній, четвертий, психічний стан пов'язаний зі стресом, тобто зі сприйняттям ситуації, що створилася, таким чином, коли людина не здатна її оцінити реально, об'єктивно.

Методи організації спільного співробітництва:

1. Розвиток умінь і навичок колективної роботи.
2. Розвиток традицій у колективі, спрямованих на зміцнення співробітництва.
3. Оволодіння суміжними професіями (чим більше працюючі будуть знати про зміст праці один одного, тим більше об'єктивних підстав для взаємодопомоги та взаємовиручки).
4. Побудова перспективної лінії співробітництва (якщо немає перспективи, то майбутнє уявляється аналогічним сьогоденню з усіма

його особливостями і недоліками, а це означає, що працівник підходитиме до нової ситуації взаємодії з негативними психологічними емоціями, які виникли в попередній ситуації.

Знаючи психічні стани, що перешкоджають взаємному співробітництву, і методи їхнього подолання, можна домогтися гарної організації та високої продуктивності колективної праці, поліпшити загальний настрій членів колективу і створити нормальний соціально-психологічний клімат.

Соціально-психологічний клімат колективу — його емоційно-динамічний настрій, який складається в процесі роботи й особистого спілкування працівників і виявляється у відносинах між ними з приводу результатів і умов виробничої діяльності, що існують у колективі потреб, установок, ціннісних орієнтацій, моральних норм і інтересів працівників, їхньої переконаності, відповідальності, дисциплінованості, відношення до колективу, до роботи і т. д.

Складові соціально-психологічного клімату:

зв'язки і відносини між окремими членами колективу, між формальними і неформальними групами, між колективом і його окремими членами, між групою (формальною або неформальною) та її окремими членами, між колективом і формальною або неформальною групою, між різними колективами;

потреби, установки, мотиви, очікування, ціннісні орієнтації, моральні норми, інтереси колективу, формальних і неформальних груп та окремих членів;

емоційно-психологічний та емоційно-динамічний настрій колективу та його окремих членів;

фізіологічна, психологічна та соціально-психологічна сумісність окремих членів колективу;

спрямованість, переконаність, свідомість, відповідальність, дисциплінованість, активність та ініціативність членів колективу;

згуртованість, ціннісно-орієнтаційна єдність членів колективу, готовність членів колективу до спільних дій;

ставлення окремих працівників до окремих членів колективу, до формальних і неформальних груп, до колективу, дій та діяльності членів колективу, до їхнього емоційного стану, до подій і процесів у колективі або групі, до потреб, установок, мотивів, визначень, ціннісних орієнтацій, моральних норм та інтересів членів колективу, до їхніх прав і обов'язків, ідей, цілей і завдань, до результатів діяльності колективу і його окремих членів.

1.4. Керівник і конфлікти

Стадії конфлікту

Перша стадія — виникнення об'єктивної конфліктної ситуації. Фаза очікування, об'єктивна конфліктність ситуації ще не усвідомлюється обома сторонами. Це стадія потенційного конфлікту.

Друга стадія — усвідомлення об'єктивної конфліктної ситуації. Фаза свідомих, невиражених суперечностей. Усвідомлення сторонами ситуації як конфліктної завжди супроводжується емоційним забарвленням. Виникаючі емоційні стани, включені до динаміки будь-якого конфлікту, активно впливають на його плин і результат.

Третя стадія — перехід до конфліктної поведінки. Фаза прихованого обговорення. У приватних розмовах працівники взаємно зміцняються у своїх думках.

Четверта стадія — конфліктна поведінка. Фаза відкритого обговорення. Думки вже склалися. Конфліктні дії різко загострюють емоційне тло протікання конфлікту, емоції у свою чергу стимулюють конфліктну поведінку. Суттєвим є те, що взаємні конфліктні дії здатні видозмінити, ускладнити первісну конфліктну ситуацію. Таким чином, стадія конфліктної поведінки породжує тенденцію до розвитку конфлікту. Перехід до конфліктних дій означає вступ конфлікту у відкриту, найбільш гостру стадію.

П'ята стадія — це фаза відкритого конфлікту, яка розділяє колектив на дві ворогуючі сторони, що по-різному уявляють собі вихід із конфлікту, який виник і розвинувся.

Шляхи подолання конфліктів

Конфлікти можуть мати різні результати в залежності від предметного змісту учасників і умов протікання конфлікту:

повне припинення конфронтації шляхом взаємного примирення сторін з якої-небудь підстави;

припинення конфронтації, коли одна зі сторін виходить переможцем, а інша визнає себе переможеною, коли обидві сторони в різному ступені задовольняють свої домагання, коли обидві сторони програють і одержують «негативне» задоволення;

послаблення конфлікту шляхом взаємних поступок або часткових поступлень однією зі сторін;

«трансформація» конфлікту, переростання його у інший видозмінений конфлікт або у принципово новий, розв'язання якого знижує первісний конфлікт або залишає його неврегульованим, але затьмарює його своїм ефектом або відсуває на другий план, викликає стан перемінної конфліктності.

Якщо в колективі виник конфлікт, то керівник не повинен розраховувати на силу наказу. Різкий наказ, який передбачає покарання однієї або обох сторін є припустимим, якщо конфлікт перейшов усі можливі межі й приводить до прямого порушення трудової дисципліни. Але саме по собі покарання може збільшити розбіжності, тобто конфліктуючі сторони будуть вважати його несправедливим.

Розв'язання конфліктів у колективі є можливим:

- за рахунок перетворення найоб'єктивнішої конфліктної ситуації, наприклад, за рахунок організаційних змін, упорядкування системи матеріального стимулювання, поліпшень умов праці, переведення працівників на нову посаду та ін.;
- за рахунок перетворення образів ситуації, які є наявні в конфліктуючих сторін.

І в одному, і в іншому випадку можливе двояке розв'язання конфлікту:

- часткове, коли виключається тільки конфліктна поведінка, але не виключається внутрішньостримуване спонукання до конфлікту;
- повне, коли конфлікт усувається і на рівні фактичної поведінки, і на внутрішньому рівні.

Маючи справу з конфліктами різного роду, керівник повинен володіти як стратегічними, так і тактичними прийомами їх усунення. Для позитивного розв'язання конфліктної ситуації керівникові насамперед слід реалістично оцінити і проаналізувати конфліктну ситуацію. Це означає, що **керівник повинен**:

1. Відрізняти безпосередній привід конфліктного зіткнення від його причини, що часом маскується учасниками конфлікту.
2. Визначити «ділову (об'єктивну) зону» конфлікту. Важливо установити, якою мірою предмет нерегульованої розбіжності стосується технології виробництва, системи організації та оплати праці в колективі, а в який — особливостей ділових і особистих взаємин конфліктуючих осіб. Це дозволяє одночасно встановити характер конфлікту і частково локалізувати його сферу.
3. Усвідомити мотиви вступу людей у конфлікт. Для цього потрібно знати життєвий шлях працівників, особливо в останній період, їхні погляди і переконання, основні інтереси і запити.
4. Визначити спрямованість конкретних дій учасників конфлікту. Мотиви участі в конфлікті відбивають у засобах, які використовуються учасниками конфлікту.

Позицію, яку потрібно займати при розв'язанні конфлікту: керівник вітає існування в колективі різних поглядів на речі. На його думку, якщо серйозно розглянути доводи обох сторін, можна знайти шлях до оптимального рішення.

Керівник повинен частіше аналізувати висловлення обох сторін і звертати увагу на незначність, дріб'язковість розбіжностей, набагато більшу значимість віддавати спільному в поглядах. Щоб об'єктивно оцінити ситуацію, бажано вислухати всіх учасників конфлікту, виявляючи при цьому неупередженість, стриманість, не роблячи ніяких передчасних висновків, зосередити основну увагу на предметі конфлікту в на його ініціаторах, не роблячи акценту на особистісних особливостях.

Типові шляхи розв'язання конфліктів

Відхід — утриматися від заперечення. Цей шлях, по суті, не дозволяє розв'язати конфлікт. Він не розв'язується, не зникає, а лише тимчасово відкладається його прояв.

Згладжування — замовчування розбіжностей, виділення спільних інтересів, спірні питання не обговорюються.

Компроміс — диференціація розходжень, переговори, пошук проміжних позицій. Ніхто не втрачає, але ніхто і не виграє.

Примушування — ситуація перемоги або поразки, учасники конфлікту — непримиренні антагоністи. В наявності жорстко фіксовані позиції, поляризація поглядів.

Конфронтація — відкритий обмін думками про конфлікт або проблему, як вони уявляються обом сторонам, що беруть участь у конфлікті. Спільне обговорення розбіжностей для вироблення рішення, прийнятного для обох сторін.

Конфронтація — найкращий шлях для ефективного розв'язання конфліктів, потім йде згладжування. Для міжособистісних конфліктів найкращими шляхами розв'язання є компроміс і згладжування.

Для запобігання різного роду конфліктам учасники конфліктної ситуації мають виконувати наступні правила:

1. Зосередитися на аналізі причин, що породили конфліктну ситуацію, а не на оцінці правильності чи неправильності поведінки кожної зі сторін.
2. Сприймати конфлікт як корисне явище, що забезпечує відсутність погроз або захисної поведінки.

Яким би великим досвідом у розв'язанні конфліктів не володів керівник, головним напрямком його діяльності повинна бути їхня профілактика. Навчитися не доводити справу до конфлікту, не допускати напруженості, вчасно знімати напруження — мистецтво набагато складніше, ніж розв'язання конфліктів.

Там, де керівник враховує індивідуальні особливості виконавців, їхні здатності, схильності, спрямованість особистості, справедливий і рівномірний розподіл завдання, вміння грамотно контролювати їхнє виконання, при оцінці виконаної роботи віддають перевагу заохоченню, критику застосовують тільки у випадку явної необхідності (приховуємо, критика не повинна мати характер неповаги до особистості працівника, набирати образливої форми), практично відсутні конфлікти.

При розв'язанні конфліктів керівник повинен виконувати наступні правила:

1. Не треба захоплюватися розслідуванням конфліктних ситуацій. Часті бесіди з представниками ворогуючих сторін у переважній більшості випадків лише збільшують конфлікт.
2. Не можна захоплюватися анатомією конфлікту, оскільки згадки про розвиток конфлікту неприємні, збільшують взаємну ворожість, розпалюють конфлікт.
3. Не можна боротися з конфліктами наказом. Розв'язуючи конфліктну ситуацію, потрібно апелювати до кращих почуттів людей, ліквідувати ворожість і втрату об'єктивності у взаєминах. При боротьбі з конфліктами, як і в будь-яких інших ситуаціях, чесність — найкраща політика.
4. Не потрібно захоплюватися розбиранням пліток, тому що несолідно для керівника займатися розслідуванням даних сумнівного походження.

Для успішного співробітництва необхідне формування довіри між керівником і підлеглими. Формування перспективних ліній розвитку співробітництва дозволяє бачити їхній більш високий рівень. Тоді не тільки знімаються психологічні бар'єри майбутнього розвитку колективу, але і з'являється позитивний вплив на ситуацію сьогодення. Варто пам'ятати, що міра самостійності і волі, надана тому чи іншому керівникові, колективові, групі, повинна бути пропорційна тій мірі відповідальності, яку вони на себе беруть.

Конфліктні ситуації між молодими керівниками і колективом

1. До приходу нового керівника в колективі панував «застій». Якщо не усіх, то багатьох це влаштовувало. Новий керівник різко підвищив вимоги практично до кожного члена колективу, що викликало неадекватну реакцію. Тим більше, що заробітна плата поки що залишилася тією ж самою.
2. Рівень розвитку колективу значно вищий, ніж рівень професійних якостей новопризначеного керівника. Молодий керівник висуває свою «програму», а колектив, спираючись на сформовані традиції, установки, її не приймає, старе «ядро» колективу пропонує свою програму розвитку, яка не збігається з позицією керівника.
3. У колективі був і є свій досить компетентний у професійному відношенні авторитетний лідер. Призначення нового керівника

для багатьох було несподіванкою. Через це колектив будь-якими способами намагається відторгнути, не прийняти нового керівника, тим більше, що стиль його роботи багатьох не влаштовує. Колишній керівник дотримується переважно м'якого і навіть потурального стилю керування, а новий, хоча і грамотний, компетентний, став жорстко вимагати дисципліни, неухильно точного виконання всіх завдань, доручень.

4. Колектив прийняв новопризначеного керівника. Більшість членів колективу високо оцінили його організаторські, професійні та особистісні якості. Однак вже на самому початку своєї роботи керівник зіткнувся з одним із членів колективу, який теж претендував на керівну посаду. Цей керівник, який «не відбувся», усі нововведення керівника постійно ставить під сумніви і налаштовує колектив проти їхнього впровадження.

Поява нового керівника в колективі — завжди подія, насамперед, для його нових підлеглих, тому що за цим, як правило, нерідко йдуть зміни в звичному укладі трудового життя: від чогось треба буде відмовитися, щось освоювати, до чого пристосовуватися. А ніяка перебудова в житті колективу не відбувається безслідно.

Члени колективу будуватимуть прогнози-очікування щодо характеру, досвіду, здібностей і поведінки керівника, його перших дій. Природно, вони розраховують, що їхні пропозиції і сподівання справдяться. Більше того, вони зустрічають нового керівника завуальованими і прямими попередженнями: «У нас так не прийнято», «У нас так не роблять», «Ми до цього не звикли» і т. д. Ці висловлення переслідують дві мети: убезпечити себе від нововведень і наблизити поведінку нової людини до бажаного зразка.

Крім того, члени колективу по-різному сприймають звістку про нові призначення: це залежить від ставлення до колишнього керівника, від задоволеності роботою, від відносин у самому колективі, від наявності перспектив професійного зростання, від особистих установок і групових стереотипів.

На практиці спостерігається кілька типів прояву настроїв і реакцій на появу нового керівника зі сторни. Член колективу:

а) задоволений зміною керівництва, пов'язуючи з цим які-небудь позитивні зрушення в організації роботи, у житті колективу, і у своїй особистій діловій кар'єрі;

б) байдужий — йому однаково, з яким керівником працювати, аби гроші платили, а майбутнє його не дуже хвилює;

в) не схвалює — на його погляд, керівників потрібно змінювати якомога рідше;

г) насторожений — нічого гарного він не чекає від будь-якого начальника, особливо від нового;

д) вважає, що керівника потрібно було знайти у своєму колективі й нема чого запрошувати «варягів»;

е) сам не проти зайняти цю посаду і відповідно не задоволений новим керівником;

ж) зберіг свою відданість колишньому керівникові і тому більше за інших відкидає нового;

з) згоден на будь-якого керівника, аби він був знаючим, рішучим і діючим організатором.

Тобто, скільки людей — стільки й думок. Але всі підлеглі, незалежно від віку, стажу, поглядів, порівнюватимуть нового керівника:

а) з колишнім керівником;

б) з груповим еталоном, тобто кращим членом колективу;

в) з моделлю «ідеального керівника», що прийнята в даному колективі.

Розв'язання кожного з перерахованих конфліктів, їхніх варіацій має свої особливості, прийоми і способи. Однак можна виділити загальну стратегію, найбільш характерні етапи і способи їхнього розв'язання.

Способи розв'язання конфліктів

Однобічний. При цьому способі придушується одна сторона. Характерний для розв'язання конфлікту керівником-автократом. При цьому підлеглий «замикається» у собі, залишаючись при своїй думці або може вступити у відкриту боротьбу з керівником.

Компромісний. Обидві сторони послідовно поступаються один одному, виробляючи взаємоприйняті рішення.

Інтегруючий. Вишукується нова можливість розв'язання конфлікту, яка буде влаштовувати обидві сторони. Цей спосіб вважається найбільш ефективним.

Етапи розв'язання конфліктних ситуацій:

1. Установити дійсних учасників конфліктної ситуації.

2. Вивчити, наскільки це можливо, мотиви, мету, здібності, особливості характеру, професійну компетентність всіх учасників конфлікту.

3. Вивчати існуючі до конфліктної ситуації міжособистісні відносини учасників конфлікту.

4. Визначити справжню причину виникнення конфлікту (див. попередню таблицю).
5. Виявити відношення до конфлікту осіб, які не беруть участі у конфліктній ситуації, але зацікавлені у її позитивному розв'язанні.
6. Визначити і застосовувати способи розв'язання конфліктної ситуації, що:

   а) були б адекватні характеру його причин;

   б) враховували б особливості осіб, залучених до конфлікту;

   в) мали б конструктивний характер;

   г) відповідали б цілям поліпшення міжособистісних відносин і сприяли розвиткові колективу.

Серед безлічі причин, що породжують конфлікти в колективі, можна виділити ті, котрі виникають внаслідок необ'єктивної оцінки керівником результатів роботи своїх співробітників. Причиною конфлікту може бути: об'єктивна ситуація, порушення взаємин, свавілля окремої людини.

Типові помилки керівника в оцінці діяльності співробітників

А. Завищення оцінок

Тип помилки	Характеристика
Помилка внаслідок дружньої прихильності	Дається завищена оцінка роботі співробітника внаслідок дружньої до неї прихильності, яка виникає на підставі неодноразового неформального спілкування з ним
Помилка внаслідок добродушності	Керівник дає явно завищену оцінку роботі співробітника і тим самим хоче мати вигляд в його очах доброкої, великодушної людини
Помилка внаслідок високої репутації	Співробітникові дається явно завищена оцінка, яка є наслідком його раніше загальновизнаної репутації та авторитету
Помилка внаслідок слова, а не справи	Співробітникові дається явно завищена оцінка внаслідок того, що відсутні головні істотні критерії оцінки його роботі, й дається оцінка за другорядними та зовнішніми ознаками. Ця помилка часто допускається щодо тих співробітників, які вміють себе рекламувати, «подати себе в кращому вигляді»
Помилка контрасту	Оцінка роботи співробітника може бути завищена внаслідок контрасту. Наприклад, раніше на цьому місці працювала людина, яка погано виконувала свої обов'язки. На цьому тлі найменші позитивні зрушення якості роботи оцінюються дуже високо

Б. Заниження оцінок

Тип помилки	Характеристика
Помилка внаслідок особистої антипатії	Оцінка роботи співробітника може бути явно заниженою внаслідок неприхильності до нього
Помилка внаслідок оціночної інерції	Оцінка роботи співробітника часто занижується внаслідок того, що даний співробітник раніше числився серед тих, хто не мав високого рейтингу в колективі
Помилка заниженої значимості виконання роботи	Оцінка роботи співробітника іноді занижується, оскільки що він не може показати її значимість для колективу і переконати в цьому свого керівника
Помилка внаслідок причепливого ставлення	Оцінка роботи співробітника може бути занижена внаслідок конфлікту, що мав місце раніше, причепливого ставлення
Помилка внаслідок завищених вимог	Помилка в оцінці роботи співробітника може відбутися внаслідок навмисного підвищення вимог, про які попередньо співробітникам не повідомлялося
Помилка, що провокує явний конфлікт	Керівник навмисно завищує вимоги до співробітника, тому що, наприклад, має намір його звільнити і тим самим провокує співробітника на конфлікт

Правила запобігання і розв'язання конфліктів

Не вчиняй стосовно інших так, як ти не хотів би, щоб вони чинили стосовно тебе (золоте правило високоморальної поведінки і спілкування).

Дайте людям відчути свою значимість.

Розв'язуючи конфлікт, чітко визначити свої цілі.

Хто робить перший крок до примирення, той і виграє.

Якщо виникає конфлікт, то не піддавайтеся емоціям і не поспішайте його форсувати (конфліктуйте не поспішаючи).

Аналізуючи конфліктну ситуацію, шукайте причину і не «зациклюйтеся» на самому факті конфлікту.

Програйте в голові всі «позитивні» і «негативні» сторони, моменти тих чи інших варіантів розвитку конфлікту.

Конфлікт не прагніть «зам'яти», а доведіть його до логічного кінця (якщо, звичайно, переконані, що ви маєте рацію, що вас зрозуміють і підтримають у колективі, якщо не зараз, то в перспективі, і якщо не всі, те найбільш прогресивна частина колективу).

Не конфліктуйте по дрібницях.

Конфлікт можна вважати розв'язаним тільки тоді, коли вичерпується його соціально-психологічна основа, зникає конфліктна ситуація.

Прогнозування конфлікту

Формула конфлікту:

Конфлікт = проблема + конфліктна ситуація + учасники конфлікту + інцидент

Для того щоб прогнозувати конфлікт, необхідно знати та вміти визначати:

1. Чи наявна проблема?
2. Чи назріває і в якому напрямку розвивається конфліктна ситуація з розв'язання проблеми?
3. Хто потенційні учасники можливого конфлікту і чи здатні вони його спровокувати?
4. Яка ймовірність виникнення інциденту?

Чи наявна проблема?

Проблема є там і тоді, де є протиріччя, де є неузгодженість чогось із чимось.

Чи назріває і в якому напрямку розвивається конфліктна ситуація?

Конфліктна ситуація — це ще не конфлікт. Вона назріває поступово. Для прогнозу конфлікту дуже важливо зрозуміти і побачити не тільки те, що конфліктна ситуація в наявності, але й у якому напрямку вона розвивається: за спадною чи, навпаки, за висхідною, тобто в напрямку наростання протиріччя і протиборства.

Хто учасники конфлікту і чи здатні вони його спровокувати?

Аналізуючи психологічні особливості учасників потенційно можливого конфлікту, потрібно насамперед звернути увагу на їхні мотиви, ціннісні орієнтації, відмінні риси характеру і манери поведінки.

Яка імовірність виникнення конфлікту?

Прогнозування конфлікту вимагає відповіді на запитання: який інцидент? У чому його особливості? Чи буде він детонатором конфлікту?

Управління конфліктом

Для управління процесом розв'язання конфлікту застосовна відома в управлінні формула:

«Знати — вміти — могти — встигати»

«Знати» — причини виникнення конфліктів у колективі, етапи і способи їхнього ефективного розв'язання.

Типи міжособистісних відносин і причини виникнення конфліктів у трудових колективах

Типи міжособистісних відносин	Причини виникнення конфліктів у трудових колективах
Організаційно-управлінські	Недоліки керівника зумовлені порушенням, невиконанням своїх організаційно-розпорядницьких, управлінських функцій, норм, принципів, установлених правил
Правові	Порушення законів, прав, невиконання обов'язків як з боку керівника, так і з боку членів колективу
Фінансові (матеріальні)	Порушення фінансової дисципліни, використання державних засобів, засобів фірми, підприємства в особистих цілях
Комунікативні	Недотримання норм ділового і неформального спілкування
Оціночні	Необ'єктивна оцінка роботи, поведінка окремих осіб і груп
Психологічні	Психологічна несумісність. Упереджена негативна установка. Характерологічні недоліки окремих членів колективу
Моральні	Порушення моральних норм (нечесність, брутальність, низька етична культура)
Ідейні	Принципові розбіжності в ідейних поглядах, переконаннях
Міжособистісні	Образа національних почуттів, зневага національних традицій, приниження національної гідності, обмеження національних прав і можливостей

Особливо гостро конфлікт протікає, якщо сили конфліктуючих сторін (особистісні, професійні якості) приблизно рівні. Такі конфлікти часто мають затяжний характер.

Можливі чотири варіанти управління конфліктом:

- запобігання;
- придушення;
- відстрочення;
- розв'язання.

Стратегії запобігання конфлікту

Усунути реальний предмет конфлікту.

Залучити як арбітра незацікавлену особу, охоче підкоритися її рішенню.

Зробити так, щоб один із конфліктуючих відмовився від предмета конфлікту на користь іншого.

Стратегії придушення конфлікту

Застосовуються стосовно конфліктів у незворотньо деструктивній фазі та до безпредметних конфліктів.

Цілеспрямовано і послідовно скоротити кількість конфліктуючих.

Розробити систему правил, норм, розпоряджень, які упорядковують взаємини між потенційно конфліктними по відношенню один до одного людьми.

Створювати і безупинно підтримувати умови, що ускладнюють або перешкоджають безпосередній взаємодії між потенційно конфліктними по відношенню один до одного людьми.

Стратегії відстрочення конфлікту

Це тимчасові заходи, які допомагають лише послабити конфлікт для того, щоб пізніше, коли дозріють умови, домогтися його розв'язання:

1. Змінити ставлення одного конфліктуючого до іншого:
   а) змінити силу одного або обох конфліктуючих в уявленні протилежної сторони;
   б) зменшити або збільшити роль або місце одного із конфліктуючих в уявленні іншого.
2. Змінити уявлення конфліктуючих про конфліктну ситуацію (умови конфлікту, взаємини людей, пов'язаних з ним, і т. п.).
3. Змінити значимість (характеристику) об'єкта конфлікту в уявленні конфліктуючих і тим самим зробити його менш конфліктним (знизити або підвищити цінність об'єкта і тим самим зробити його відповідно непотрібним або недосяжним).

1.5. Принципи і тактики розв'язання конфлікту

Принципи

1. Принцип розуміння — усвідомлення реальної проблеми, стану сил у конфлікті, предмета конфлікту, знання потенційно конфліктних особистостей, гарна орієнтація в потенційних умовах виникнення конфліктів, фазах їхнього розвитку.
2. Принцип передбачення — прогнозування потенційних конфліктів між співробітниками, угрупуваннями і своєчасною підготовкою до них.

Тактики

А. Загальні рекомендації. При виникненні напруження між партнерами проявляти:

1. Увагу до співрозмовника.
2. Доброзичливість, дружелюбність, прихильність, поважне ставлення.

3. Природність.
4. Терпимість до його слабкостей.
5. Співчуття до нього, співчуття.
6. Витримку, самоконтроль.
7. Спокійний тон.
8. Лаконічність, небагатослівність. Будувати фрази так, щоб вони викликали нейтральну або позитивну реакцію з боку співрозмовника.
9. Постійно підтримувати зворотний зв'язок із співрозмовником.
10. Поволі затягувати ритм, темп бесіди, якщо співрозмовник надміру схвильований і занадто швидко говорить.
11. Стежити за співрозмовником уважно, з першої ж нагоди встановити із ним контакт та намагатися не втрачати його.
12. Намагатися дивитися в очі партнерові, на його обличчя, руки, поставу, стежити за їхніми змінами.
13. Намагатися подумки стати на місце партнера і зрозуміти, які події привели його до цього стану.
14. Спробувати відчути: «А якби було б мені у цьому стані?».

Б. Поведінка на першій (дословесній) фазі бесіди:

1. Дати виговоритися, не намагатися перекричати, перебити.
2. Уважно вислухати.
3. Зробити паузу, якщо співрозмовник надміру активний.
4. Показати мімічними, руховими засобами (без слів), що ти помітив стан співрозмовника.
5. Зменшувати соціальну дистанцію (посміхнутися, різко наблизитися, опинитися лицем до лиця, торкнутися, нахилитися).

В. Оперативні прийоми поведінки на другій (словесній) фазі бесіди:

1. Доброзичливо привітати співрозмовника.
2. Відвернути або переключити увагу співрозмовника (запропонувати закурити, дати в руки документ, який стосується співрозмовника, зняти трубку і сказати що-небудь приємне, наприклад, комплімент, пов'язавши його з проблемою або станом співрозмовника).
3. Запропонувати сісти (причому сідати по можливості під гострим або прямим кутом до співрозмовника на відстані не більш як 0,5 метра).

4. Сказати про своє самопочуття, стан, що викликали слова співрозмовника, якщо його статус вищий, позиція сильніша, ніж у тебе.
5. Сказати про стан, самопочуття співрозмовника, якщо його статус нижчий, позиція слабкіша, ніж у тебе.
6. Звернутися до фактів.
7. Визнати свою провину, якщо вона є.
8. Визнати правоту співрозмовника по тих пунктах, де він безсумнівно має рацію.
9. Дати зрозуміти співрозмовникові, що ти розумієш, наскільки є важливим питання, про яке він говорить.
10. Показати йому, що ти зацікавлений у вирішенні його проблеми.
11. Підкреслити спільність інтересів, цілей, завдань із співрозмовником.
12. Поділити з ним відповідальність за вирішення проблеми.
13. Підкреслити, що ти довіряєш співрозмовникові.
14. Підкреслити кращі якості, які є в партнері, що допоможуть йому самому справитися зі своїм станом.
15. Підкреслити значимість партнера, його місце, роль у групі, його сильні сторони, добрі стосунки до нього з боку значимих інших.
16. Попросити у співрозмовника поради, як тобі вчинити з ним, як би він сам вирішив свою ситуацію.
17. Обіцяти підтримку, якщо це не суперечить твоїм принципам, інтересам справи.
18. Якщо є можливість, вирішити питання відразу або пообіцяти це зробити в найкоротший термін.

Г. Спеціальні оперативні прийоми

Перед тим як їх застосовувати, варто усвідомити вразливі місця в позиції співрозмовника, у його міркуваннях і зрозуміти для себе, де знаходяться «болючі» місця співрозмовника як особистості. Необхідно пам'ятати, що співрозмовникові завжди повинна бути залишена можливість з гідністю відступити.

Повторити найнерозумніші слова співрозмовника ніби як із здивуванням.

Тактовно показати, що співрозмовник надміру різкий (сухе, холодне, формальне звертання, збільшення дистанції, підкреслена ввічливість).

Зробити комплімент агресорові.

Звести проблему у гумористичний або гротескно-сатиричний бік.

Виявити стосовно партнера більш сильну агресію, ніж продемонстрував він.

Сказати співрозмовникові про негативні сторони і наслідки конфліктної ситуації для нього особисто.

Показати, що задоволення його вимог може призвести до негативних наслідків для людей, думкою яких він дорожить, або відвернути їх від нього.

Засоби психологічного захисту від стресів

Засоби	Характеристика
1. Зміна орієнтацій	Невдача, що спіткала людину в якій-небудь життєво важливій (а часом і не дуже важливій) цілі, досить часто приводить до неврозу, якщо людина не має інших цілей, рух до яких згладжує гостроту невдачі, або якщо їй не вдається змінити одну мета на іншу. Людина з великим набором гнучких установок і досить великим числом різних цілей, яка володіє здатністю їх замінювати у випадку невдачі, краще захищена від неврозів, ніж людина, яка однозначно орієнтована на досягнення тільки одного результату
2. Вміння знецінювати те, чого не зміг досягти	Людина, яка усіма силами рветься до досягнення визначеної мети, гідна поваги. Але якщо відбувся провал і немає іншої мети, заради якої варто працювати, так само наполегливо, то неминучий невроз. Щоб не допустити його, необхідне вміння знизити значимість втрати, знизивши цінність того, до чого прагнув. Переносити малі втрати легше, ніж значні
3. Здатність заздалегідь, помірковано осмислювати можливу невдачу та її наслідки	Таке «програвання» є, власне кажучи, підготовкою до нового етапу діяльності заради досягнення іншої мети. Воно служить підготовкою психіки на випадок невдачі, дозволяє уникнути комплексу неповноцінності як ознаки нервово-психічного відхилення. Іноді попереднє осмислення невдачі збільшує шанси її уникнути
4. Здатність відрізняти невдачу від катастроф, чвар, лиха і т. п.	Інакше кажучи, властивість об'єктивно оцінювати те, що в першому своєму вираженні уявляється катастрофічним або трагічним. Серйозною підмогою в цій справі є складання так званих масштабних карт. Їхня структура досить проста, а ефективність застосування часом є дуже високою. Карта складається із двох колонок. До лівої у порядку убування заносять всі мислимі негативні події, які можуть торкнутися даної людини; до правої — після якої-небудь невдачі заноситься нагадування про реальне досягнення, що мало місце недавно (ще є свіжим у пам'яті), або робиться запис про здобутий із невдачі урок

Засоби	Характеристика
5. Навички до розслаблення	Серйозна результативна діяльність без мобілізації зусиль і напруження є немислимою. Але напруження, яке залишається після діяльності, позбавляє людину можливості відпочити, в результаті виснажується нервова система. Особливо це виснаження велике, якщо діяльність часто супроводжується невдачами. Часте повторення нервового напруження, що виходить за межі необхідності, має наслідком виникнення неврозу. Зняття цього напруження за допомогою техніки релаксації — умова збереження нервової системи у здоровому стані. Формула цього засобу досить проста: кожному серйозному напруженню повинна відповідати так звана релаксаційна пауза
6. Довірче спілкування	Наявність можливості відверто розповісти кому-небудь про свої невдачі приводить до ефекту, що називається розділеним горем. Скинути з душі вантаж, одержати пораду від людини, якій довіряєш, а разом з тим імпульс до нової діяльності для досягнення нових цілей — це діючий засіб захисту від неврозу. Але, крім того, відбувається мимовільне (несвідоме) регулювання роботи мозку за допомогою мовної діяльності. Відомо, що права півкуля мозку включається в активну роботу під впливом часто повторюваних негативних стресових ситуацій (невдач) і стає домінуючою при постійному підкріпленні негативними стресами. Ліва ж півкуля забезпечує розуміння процесів і впорядкування знань про них, що спрацьовує як заспокійливий механізм — стабілізатор психічного стану. Тому велике терапевтичне значення має можливість розповісти все (зробити домінуючою ліву півкулю) терплячому слухачеві, який тебе зрозуміє
7. Імаготерапія	Являє собою уявне відтворення позитивних образів з метою витиснення несприятливих переживань (образів людей для наслідування, приємних ситуацій із минулого життя, свого благополучного майбутнього і т. д.). При цьому важливо враховувати три принципових моменти: • образ повинен мати позитивний характер; • образ повинен витісняти на певний час тяжкі картини, пов'язані з якою-небудь невдачею; • образ повинен усвідомлюватися, тобто не стати замінником реальності. В іншому випадку, намагаючись позбавити людину від однієї недуги, ми штовхаємо його до тенет іншого, можливо більш важкого

Засоби	Характеристика
8. Гумор	Багато психологів відносять гумор до засобів тимчасового перепочинку від напруження, проблем і конфліктів, який хоча й не вирішує цих складностей, але перетворює болісні та трагічні сторони життя на їхню протилежність. Гумор дозволяє бачити складні ситуації абстрактно, і особливо діючим він буває там, де він не виключає й того, хто його продукує. Почуття гумору — це така емоційна реакція, що перетворює потенційно негативну емоцію на її протилежність, на джерело позитивних емоцій. Функція гумору, зокрема, полягає в тому, щоб забезпечити задовільне самопочуття в далеко незадовільній ситуації. Для цього необхідне вміння глянути на ситуацію, у якій ти опинився, і на самого себе з боку, знайти смішне в собі
9. Вміння відокремлювати службові відносини від особистих	У процесі управління, особливо в критичних ситуаціях, не обійтися без емоційного напруження і різких оцінок один одного. Однак в одних колективах ця гострота у відносинах приводить до конфліктів, а в інших — зберігається здорова соціально-психологічна атмосфера. Пояснення цьому можна знайти в умінні відокремлювати службові відносини від особистих, що є надійним засобом збереження душевної рівноваги та підвищення продуктивності роботи

Емоції визначаються потребами. Виховувати в собі й інших треба не емоції, а потреби. Негативні емоції частіше відчувають ті, чиї бажання, цілі не підкріплені реальними можливостями і суперечать прагненням інших.

Щоб уникнути розчарування, образи, прикрощів через несподівану катастрофу якогось бажання, намагайтеся заздалегідь передбачити можливі варіанти перешкод до досягнення нехай навіть і простої мети.

Негативні емоції швидше виникають у стані втоми, поганого фізичного самопочуття, незадоволеності, роздратованості. І тоді навіть справедливі зауваження і докори з боку іншої людини сприймаються «у штики». Не варто лаяти або повчати в цей час.

Навіть той, хто абсолютно має рацію, розплачується за сварку, конфлікт поганим настроєм.

Роздратування, вилите на співрозмовника, рідко залишається безкарним: «Як гукнеться, так і відгукнеться».

Щоб поганий настрій пройшов швидше, не пропускайте ані найменшої можливості порадіти, «смакуйте» випадки везіння.

1.6. Педагогічні конфлікти

Варіанти конфліктів у різних системах

№ з/п	Конфлікт	Причина конфлікту	Форма прояву	Передбачувані наслідки	Шляхи розв'язання конфлікту
		«Учитель — адміністрація»			
1	Нерівномірний (нечіткий) розподіл функцій і навчального навантаження	1. Незнання (поверхневе знання) професійних якостей членів педагогічного колективу. 2. Недостатня визначеність прав співробітників. 3. Виділення із членів колективу «своїх» (зручних, відданих і т. д.) та непокірних	Образа, докори, помста, скарги до всіх інстанцій, критика (взаємна)	1. Розчленовування колективу, який руйнує психологічний клімат школи. 2. Знецінювання значимості виконуваної роботи. 3. Ускладнення професійної адаптації молодих фахівців	Анонімне вивчення суспільної думки, створення альтернативних варіантів
2	«Відчуження». Неприйняття нововведень в організаційній та іншій системах управління	1. Страх негативних наслідків, оскільки нововведення порушують рівновагу в звичній системі відносин, створюють психологічну напруженість і нервозність. 2. Сильна опозиція з боку викладачів або, навпаки, з боку адміністрації. 3. Професійна некомпетентність. 4. Передчасність даних нововведень	Бойкот, пасивність членів педколективу, спроба «закручування гайок»	Розкол колективу, закріплюється страх (острах) експериментувати, шукати	Створення творчих лабораторій, запрошення вчених. Виявити справжні мотиви опозиції, проведення методологічних семінарів
3	Виживання (переслідування) із педколективу будь-кого	1. Вкрай конфліктна особистість. 2. «Незручна» особистість через свою неординарність, творчий пошук, принциповість	Часті перевірки уроків і документації, що провокують опитування учнів, доведення жертви до нервового зриву	1. Порушення законності. 2. Втрата працездатності всіх учасників конфлікту, а жертви особливо. 3. Перемога аморальності. 4. Створюються клани	Звертання за допомогою до громадських організацій (профспілка, преса). Як крайній захід — до суду

№ з/п	Конфлікт	Причина конфлікту	Форма прояву	Передбачувані наслідки	Шляхи розв'язання конфлікту
4	Позиційний конфлікт	1. Успіх у власній кар'єрі дирекція бачить не в поліпшенні положення вчителя, творчому осмисленні навчального процесу, а в зовнішній діяльності, адресований керівництву, що стоїть вище. 2. Адміністрація обвинувачує вчителів у відсутності ініціативи і творчості, а вчителя — в нерішучості та невмінні керувати	Анонімні скарги, відкриті обвинувачення адміністрації, поява опозиції	Втрата довіри, авторитету керівника, втрачається розуміння реального життя картини колективу, культивуються лестощі, процентоманія, кругова порука	Часткова або повна зміна членів адміністрації
5	Невиконання функціональних обов'язків класного керівника	1. Некомпетентність учителя. 2. Відсутність життєвого досвіду. 3. Відсутність власних дітей. 4. Хвороба. 5. Невпорядкованість особистого життя. 6. Відсутність взаємодопомоги і методичної допомоги	Обвинувачення в необґрунтованих претензіях адміністрації і колег, підвищена дратівливість, плаксивість, скарги учнів	Повна апатія, байдужність, неврастенія, звільнення зі школи	З'ясування справжньої причини невиконання, надання товариської допомоги, створення школи педмайстерності, співчуття і терпіння
6	Неадекватність інтерпретації діяльності вчителя, адміністрації	1. Поспішність, необдуманість висновків, дій учителя. 2. Амбіційність сприйняття. 3. Негативні установки. 4. Некомпетентність або незрілість адміністрації	З боку дирекції: миттєві, необдумані обвинувачення, накази, що провокують нові конфлікти. З боку вчителя: агресивність або апатія як спосіб самозахисту	Нервозність у колективі, плинність кадрів	Затвердження на посаду після проходження випробовувального терміну і комплексного вивчення функціональної грамотності і професійної компетентності

№ з/п	Конфлікт	Причина конфлікту	Форма прояву	Передбачувані наслідки	Шляхи розв'язання конфлікту
7	Суперечливість вимог, рекомендації з боку директора і його заступників	1. Нечіткий розподіл функціональних обов'язків серед членів адміністрації. 2. Відсутність комплексного цільового планування. 3. Відсутність згоди, прихована або відкрита боротьба (ворожнеча) між керівниками	Відмовлення виконувати вимоги, використання протиріч з метою виправдання своїх дій	Учитель, виконавши вимоги одного, потрапляє у «немилість» до іншого; учитель вирішує сам, чиї, які й як виконати вимоги і рекомендації; конфлікти всередині адміністрації; стихійність і некерованість навчального процесу	1. Переосмислення функцій кожного члена адміністрації в межах цільової комплексної програми. 2. Діагностика та атестація функціональної грамотності і професійної компетенції керівника
8	Незадоволення в колективі своїм керівником	1. Яскраво виражений авторитарний або ліберальний стиль керівництва. 2. Нерівномірність завантаження членів педколективу. 3. Хаотичні, безсистемні вказівки. 4. Головні зусилля переносяться не на навчально-виховну, а на господарську діяльність. 5. Велика завантаженість суспільною роботою поза своїм навчальним закладом. 6. Наявність яскравої, авторитетної, грамотної (або більш «зручної») особистості неформального лідера. 7. Аморальність	Ігнорування вказівок і вимог, скарги до вищих органів, порушення дисципліни, суперечки, обвинувачення у некомпетентності	Низька виконавська дисципліна, приписки, переслідування непокірних, почуття непевності та апатія в більшості членів педколективу, втрата (або відсутність) перспективи	Вивчення досвіду інших, найбільш творчих директорів, заміна директора, зміцнення сильними заступниками, офіційне визнання неформального лідера, вивчення суспільної думки і випереджальне висловлення люті

№ з/п	Конфлікт	Причина конфлікту	Форма прояву	Передбачувані наслідки	Шляхи розв'язання конфлікту
9	Незадоволеність або відмова від виконання професійних обов'язків учителя	1. Професійна непридатність. 2. Невизнання, нерозуміння творчої індивідуальності вчителя. 3. Низький рівень самооцінки. 4. Форма протесту. 5. Хвороба, сильне виснаження нервової системи. 6. Незнання або неправильне розуміння функцій учителя. 7. Низький культурний рівень	Відмова від виконання яких-небудь доручень, хворобливе сприйняття або неприйняття критики; ігнорування рішень педради і наказів щодо навчального закладу	Зриви занять, погана дисципліна і неуспішність учнів, утрата фахівця	Запропонувати звільнитися; створити ситуацію успіху; дати можливість людині відпочити, набратися сил; дружня підтримка, роз'яснення; виявлення сильних і слабких сторін особистості і створення умов для прояву перших
		«Учитель — учні»			
1	Ігнорування, небажання (приховане або явне) виконувати вимоги класного керівника (вчителя)	1. Авторитарність, небажання і невміння рахуватися з бажаннями учнів. 2. Часті скарги батькам, нерідко необґрунтовані, скоростиглі обвинувачення, що прикривають свою педагогічну неспроможність, боягузтво, провокування конфлікту між дітьми і батьками. 3. Необ'єктивність в оцінці знань учнів. 4. Втягування учнів у міжособистісний конфлікт між учителями. 5. Поставлена мета, діяльність, що виконується, не задовольняє актуальної потреби учнів	Помста, демонстрація свого негативного ставлення, колективні листи до редакцій газет, до вищих органів, вимоги зняття класного керівника, зміни вчителя	Емоційне об'єднання учнів усього класу або групи учнів проти вчителя або групи вчителів, що дуже відволікає від навчального процесу; різко знижається якість навчання; руйнується авторитет учителя; психоз; негативна установка	Систематичне вивчення суспільної думки учнів, пошук компромісу (за згодою обох сторін), обговорення на нараді школи

№ з/п	Конфлікт	Причина конфлікту	Форма прояву	Передбачувані наслідки	Шляхи розв'язання конфлікту
2	Самоствердження за рахунок приниження, образи дітей	Низький рівень людяності, бездуховність дорослого	Необ'єктивна оцінка знань і пове- дінки учнів: хто лестить, догоджає — завищена; хто виявляє самостійність, захищає індивідуальність — вияв-ляє нетерпимість, роздратування	Деформоване уявлення про духовні цінності, культивування брутальності, святенництва, блокада самостійності та емоційна залежність, розвиток невротизму	Відгородити дітей від впливу цієї людини
3	Неприйняття критики з боку дітей	1. Страх самостійних критичних суджень із приводу власних недоліків і помилок. 2. Відсутність самокритичності, небажання (боягузтво і нездатність) контролювати свої дії в моральних поняттях. 3. Незріле ставлення до себе, нераціональні способи самозахисту	Будь-яка спроба критичного судження сприймається як замах на честь і гідність педагога як недозволенна зухвалість, неповага старших і т. д.	Відсутність довірчих відносин з учнями, відчуженість, ізольованість, відсутність педагогічного процесу	Відкритий взаємозбагачуючий педа-гогічний процес є можливим лише за умови, що учні незалежно від віку можуть мати своє відношення і судження про щось і кого завгодно. Вивчення і колективний аналіз суспільної думки

№ з/п	Конфлікт	Причина конфлікту	Форма прояву	Передбачувані наслідки	Шляхи розв'язання конфлікту
4	Домінування негативних емоцій, які блокують можливості знання	Сильне виснаження нервової системи, звідси неадекватна реакція на дії оточуючих. Надмірна ранимість, хворобливе честолюбство, різкі перепади настрою		Невмотивована поведінка, безпричинна агресивність з будь-якого приводу	Звернутися за допомогою до психотерапевта, дати можливість відпочити. Відмовлення від форм логічного переконання. Не підкреслювати їхню негативну поведінку, але і не догоджати
5	Негативні способи самоствердження на ґрунті дитячого негативізму	Природна реакція на негативне вирішення протиріччя між потребою, самостійністю і необхідністю підкорятися	Демонстративна непокора, нав'язування свого «хочу»	Розвивається і закріплюється негативізм, хвороблива форма протесту	Поважати прагнення до самоствердження, уникати такого поводження, яке може викликати в дитини сумнів у своїх силах і своїй значимості. Задоволення потреби в самостійності і почуття дорослості
6	Цинізм	Спосіб самоствердження, самозахист того, хто претендує на інтелектуальність від авторитарних амбіцій дорослих, їхньої несправедливості і безкарності, що допомагає компенсувати принижуючий характер покарання	Кривляння, зубоскальство, блюзнірство, бажання принизити, образити, бачити тільки недоліки	Втрачається віра в соціальну справедливість, розвивається заздрість, суперництво, бездуховність, речовизм, жадібність. Руйнується духовно-творчий потенціал	Не потурати, дати виговоритися, зняти (звільнити) емоційне напруження. Психотерапія, ціль якої змінити способи самоствердження

№ з/п	Конфлікт	Причина конфлікту	Форма прояву	Передбачувані наслідки	Шляхи розв'язання конфлікту
7	Неповага учня (з боку вчителя або групи вчителів)	Результат конфлікту з батьками учня, прояв націоналізму, низька навченість укупі з неприємною зовнішністю і низькою культурою; занадто нестандартна однозначна особистість; негативна установка, викликана колегами; протиріччя ідеалів особистості вчителя та учнів	Занижені оцінки діяльності учня; підкреслена нетерпимість, причепливість до найменших помилок і недоліків, часті скарги, зауваження, розгляди, надумані обмеження	Зникнення з уроків, небажання вчитися, провокування конфліктів з іншими учнями і батьками, нервовий зрив аж до самогубства (або спроби), положення у класі «відторгненого»	Бесіда з учителями з метою формування протилежної установки, переведення учня до іншого класу, пошук і опора на позитивні якості особистості учня, створення ситуації успіху
		«Учні — учні»			
1	Негативи стимулювання	Дуже часто з приводу і без приводу ставлять за приклад одного й того самого (або кількох учнів)	Знущатися зі зразкового учня	Зразковий учень стане робити все навпаки, щоб завоювати визнання в класі	Учителеві попросити вибачення перед класом за невміння бачити позитивні якості інших
2	Організаційно-технологічні	1. Невміння висувати вимоги до своїх однокласників (навмисна брутальність, зневажливість). 2. Неправильний розподіл обов'язків при проведенні якого-небудь заходу. 3. Учні не мають чіткого уявлення про те, що і як необхідно робити, щоб виконати суспільне доручення. 4. Відсутність досвіду колективної діяльності	Образи, бійки, принизливі прізвиська	Клас не може провести жодного заходу без конфліктів, стоїть на початковому рівні розвитку колективу, немає єдності і дружби	Організувати школу менеджерів. Навчити своїх учителів мистецтву спілкування (школу педагогічної майстерності)

№ з/п	Конфлікт	Причина конфлікту	Форма прояву	Передбачувані наслідки	Шляхи розв'язання конфлікту
3	Ускладнення або неможливість самоствердження	1. Фізичні недоліки, хвороби. 2. Дуже занижена або завищена самооцінка. 3. Відсутність необхідних комунікативних звичок і вмінь. 4. Відсутність модних (фірмових) речей. 5. Погана поінформованість у молодіжній субкультурі	Надмірна замкнутість, невпевненість, що стає предметом знущання. Агресивність, жорстокість, непокора	Накопичення негативного досвіду спілкування; замкнутість, невпевненість, підозрілість, порушення емоційно-вольової сфери	Колективна та індивідуальна бесіда з психологом, психотерапевтом, працівником мистецтва
4	Опосередкована агресивність	1. Сильна збудливість, психічні розлади. 2. Затримка статевого розвитку. 3. Жорстокість батьків або вчителя	Бійки, образи однолітків і старших, бродяжництво, схильність до крадіжок, підпалів	Закріплення негативного соціального досвіду; схильність до правопорушень	Індивідуальна робота з досвідченим психологом і психотерапевтом
		«Учитель — учитель»			
1	Опосередкований конфлікт	Суперечливість в оцінках діяльності учнів або батьків. Заздрість: а) до високого рівня професіоналізму; б) до успіхів і визнання з боку учнів; в) благополуччю в особистому житті. Суперечливість рішень, прийнятих на педраді або нараді школи	Взаємне обвинувачення в некомпетентності, помста, образи	Немотивована ворожість, відчуженість	

№ з/п	Конфлікт	Причина конфлікту	Форма прояву	Передбачувані наслідки	Шляхи розв'язання конфлікту
2	Конфлікт між віковими групами вчителів	Комунікативні можливості, сміливість, відсутність вікових стереотипів молоді та ригідність, байдужість наставників. Професійна непридатність молоді й небажання при цьому рахуватися з досвідом старих учителів. Відсутність або обмеженість професійного зростання молодого вчителя	Недовіра, підозрілість, причепливість, критиканство, нетерпимість	Кулуарний розподіл премій, путівок, житла. Відчуженість, ізоляція молоді, розчарування вчительською професією, звільнення, що ускладнює їхню соціальну адаптацію. Протилежне відбиття дійсності	1. Гарна організація спільного дозвілля. 2. Створення умов демонстрації своїх здібностей поза викладацькою діяльністю. 3. Створення різноманітних змішаних творчих груп
3	Позиційний конфлікт	Протилежні відношення різних груп учителів до ідей новаторства та нововведень. Роз'єднаність колективу, наявність конфронтацій та безкомпромісність їхніх лідерів	Взаємні обвинувачення в некомпетентності, ігнорування, негативна інтерпретація аргументів протилежної групи	Порушуються нормальні умови колективної життєдіяльності. Енергія членів педколективу спрямована не на вирішення педагогічних завдань, а на з'ясування відносин	Застосування рольових ігор, де команди сформовані з різних груп
4	Організаційно-технологічний конфлікт	Учитель виконує функції, за які він не має відповідати, втручається до функцій інших. Невизначені функціональні межі тих чи інших доручень суспільно обраних осіб. Відсутність об'єктивних критеріїв оцінки діяльності вчителів. Нівелювання особистих особливостей працівників	Нерозуміння, незгода, неприйняття будь-якого обвинувачення у неправильності, некомпетентності своїх дій. Протест	Розчарування, образа, викликані незгодою з думкою колег, стилем керівництва	Перегляд функціональних обов'язків, їхнє колективне обговорення

№ з/п	Конфлікт	Причина конфлікту	Форма прояву	Передбачувані наслідки	Шляхи розв'язання конфлікту
5	Суб'єктивно-особистісний конфлікт	Різке розходження в культурному та інтелектуальному рівні розвитку. Невротизм, фізичні недоліки і хвороби. Егоїзм або егоцентризм. Надмірно завищена самооцінка. Підвищена емоційність, імпульсивність, амбіційність. Професійне неуцтво. Неповага до інтересів колег	Взаємо-обвинувачення, сльози, погрози, помста, підозрілість	Педколектив жагуче бажає розгляду міжособистісних відносин. Накопичення негативного емоційного розряду, будь-який привід може викликати конфлікт	Гарна організація дозвілля, прийнятний режим роботи, психотренінг, звільнення осіб із професійним і моральним неуцтвом. Колективний осуд
		«Учитель — батьки»			
1	Опосередкований конфлікт	1. Негативна установка вчителя до батьків (або навпаки), викликана поганим навчанням або поведінкою учня. 2. Втягування батьків до конфлікту між вчителями або вчителями та адміністрацією. 3. Вплив школи на батьків через громадські організації або адміністрацію підприємства. 4. Неприйняття учнями класу свого вчителя або класного керівника. 5. Низький рівень соціально-побутових умов школи. 6. Використання потенційних можливостей батьків у роботі з класом тільки як робочу силу або «діставальників». 7. Нерозуміння вчителями психофізіологічних особливостей дитини, сімейних умов і неправильна оцінка її просування в навчанні. 8. Брутальність, приниження учнів	Скарги до вищих органів народної освіти. Вимоги на батьківських зборах і нараді школи	Вчителі провокують конфлікт між батьками та їхніми дітьми. Погіршується дисципліна в класі. Відмова батьків допомагати вчителеві в школі	1. Застосування ігрових форм взаємодії у різних системах відносин: учитель (-лі) — батьки; батьки — учні класу; батьки — учні — учителі. 2. Застосування діагностичних методів у керуванні процесом виховання

№ з/п	Конфлікт	Причина конфлікту	Форма прояву	Передбачувані наслідки	Шляхи розв'язання конфлікту
2	Позиційний конфлікт	Батьки протиставляють свою думку рішенню ради школи або адміністрації. Причину низької навченості дитини, поганої дисципліни вчителя бачать тільки в поганому сімейному вихованні та обвинувачують, вимагають від батьків вжиття заходів	Скарги на підприємство, запрошення до школи, образи	Втягування в конфлікти дітей. Бойкотування рішень ради школи або адміністрації. Учитель провокує побиття дитини, додаткові заняття, що вимотують, отуплюють, дитину виключено із виховного процесу	Проведення загальношкільних батьківських зборів. Консультація у психолога з метою вивчення індивідуальних особливостей дитини, допомога вчителеві в підборі методів навчання таких дітей. Адміністративне покарання за жорстокість до дитини і неетичність до батьків
3	Усунення батьків від виховання дитини	1. Аморальний спосіб життя батьків. 2. Батьки зайняті з'ясуванням відносин між собою, розлученням. 3. Батьки пригнічені, не бачать і не вірять у внутрішні сили дитини	Обвинувачення школи в небажанні займатися дитиною, їх безграмотності	Побиття дитини батьками. Психічні розлади або підвищена агресивність дитини	Позбавлення батьківських прав. Не інформувати батьків про шкільні справи, обмежити їхній вплив на дитину

2. КОНФЛІКТНІ СИТУАЦІЇ В ШКОЛІ

1. Колективний лист старшокласниць

Йде урок фізкультури.

— Клас! Рівняйсь! Струнко! Дівчата, швидко змінити форму одягу на потрібну. Через дві хвилини шикування. Вільно! Розійдися! — Олексій Костянтинович, учитель фізкультури, сердито відвернувся від строю.

— Олексій Костянтинович, ну, будь ласка! Олексій Костянтинович, дозвольте в довгій формі! — старшокласниці оточили викладача. — Ми ж усі в довгому, от і виходить єдина форма.

— Форма для всіх одна: і для вас, і для хлопчиків — коротка. Я все сказав! Хто не буде в короткій формі — я відстороняю від занять,— він подивився на годинник. — Клас, ставай!

Олексій Костянтинович почав урок з чоловічою частиною колективу. Дівчата, порадившись, пішли. Вони направилися до директора школи за дозволом відвідувати заняття фізкультурою в довгій формі, тобто в тренувальних штанях і футболках. Директор, вислухавши прохання і скарги учениць, знайшов їхні претензії цілком прийнятними і, сказавши, що нічого особливого в проханні не бачить, дозволив відвідувати уроки фізкультури в тій формі, яку вони обрали. Зраділі дівчата повернулися в спортзал.

— Олексій Костянтинович,— звернулися вони до вчителя, директор дозволив нам займатися так, у довгій формі.

— Нічого не знаю. Форма єдина — коротка. Вас на уроці немає, йдіть займатися з директором. Все, розмову закінчено,— і він, не слухаючи більше учениць, пішов до дітей, що займалися.

Дівчата, обурено обмінюючись невтішними характеристиками вчителя, збуджено заторохтіли, думаючи, що робити. Пішли знову до директора. Той, одразу оцінивши ситуацію, спробував пояснити їм, що загалом, викладач не те, щоб не правий, але він піклується про їхнє здоров'я, оскільки в короткій формі займатися набагато корисніше, та й вони самі про це знають.

— Не треба! Не хочемо! — була дружна відповідь.

Директор, на даний момент не бачачи виходу, пообіцяв поговорити з учителем фізкультури, а поки що порадив ученицям не тинятися по школі, а йти (тут він зам'явся)... до роздягальні спортзалу.

У школі було два викладачі фізкультури. Директор викликав їх до себе, щиро думаючи швиденько вирішити, як він вважав, дріб'язкове питання позитивно. Однак обидва вчителі в «штики» сприйняли пропозицію директора дозволити всім бажаючим старшокласницям відвідувати заняття фізкультурою у довгій формі. На всі доводи директора, здивованого, а потім і обуреного настільки «твердолобим» опором, учителі категорично повторювали: «Ні!». Розсерджений

директор, не бажаючи розвитку вибухонебезпечної ситуації, але і не бачачи природного виходу з неї, поки не знав, що зробити. Але рішення, здавалося, прийшло саме. Однокласники дівчат, з яких багато хто були спортсменами, загалом не згодні з їхнім «дурним» рішенням, все-таки порадили їм звернутися до шкільної ради, що вони й зробили. Відбулося засідання шкільної ради, яке задовольнило прохання старшокласниць. Багато вчителів прийняли їхній бік.

На наступний урок усі учениці з'явилися в спортивних костюмах, але біля дверей спортзалу їх зустрів Олексій Костянтинович.

— Швиденько переодягайтеся я на заняття. Я не чекатиму — заявив він, граючись ключами.

Обурені учениці підняли шум. Хтось побіг знову за директором, але вчитель, не удостоївши їх більше увагою, зачинив двері й замкнув на ключ. Прийшов директор. Він довго стукав, поки двері відкрили.

— Я вимагаю впустити учениць до занять. Зрештою, є постанова шкільної ради. Що Ви собі...— він осікся.

Олексій Костянтинович нехороше глянув на нього і мовчки відступився з дороги, пропускаючи дівчат.

— І прошу під час занять не замикати двері спортзалу,— тихо вимовив директор, ледве стримуючи себе.

Викладач так само мовчки кивнув, очікуючи, що він скаже ще.

— Продовжуйте заняття. І, будь ласка, вибачте мені!..

Після уроків прошу зайти до мене,— директор повернувся і пішов, спиною відчуваючи погляд колеги по ремеслу.

Однак до кінця занять його ще кілька разів тривожили дівчата інших старших класів, скаржачись, що їх не допускають на заняття в довгій спортивній формі. У нестямі від обурення, але зовні спокійний, директор, коли Олексій Костянтинович прийшов, зважив, що з ним даремно шукати компромісне рішення, і раптом, зненацька для самого себе, запропонував йому:

— А чи не подумати Вам, шановний Олексію Костянтиновичу, про перехід до іншої школи? Я посприяю, не пошкодуєте.

— Ні! — різко відповів викладач.

Щоразу на уроках фізкультури процедура повторювалася: учитель не допускав до занять учениць у «неналежній» формі, вони йшли до директора, той, посилаючись на рішення шкільної ради, дозволяв займатися в цій формі. Щоправда, вже багато старшокласниць, мабуть, боячись «санкцій», покорилися і ходили на урок, одягаючи коротку форму.

Одного разу, коли був останній урок, Олексій Костянтинович не дочекався приходу директора, та й дівчат не було. Потім так повторилося ще кілька разів. З'ясовувати, у чому справа, він не прагнув, але «стороною» до нього дійшло, що їх бачили в цей час у кінотеатрі. Він вирішив покласти цьому край і підняти питання на педраді. Однак «справа» затяглася, оскільки стало не до того (а втім саме вчасно):

у школу наскочила «висока» комісія, яка, зокрема, дуже цікавилася роботою викладачів фізкультури і десь тут крутився, щось «винюхуючи», кореспондент «Комсомолки», все «ошивався» серед учениць, але нарешті з'явився і в них, учителів фізкультури, назвавши себе, додав:

— У мене колективний лист ваших старшокласниць!

Запитання до слухачів:

1. Чи мав рацію учитель фізичної культури, що вимагав однаковості у формі?
2. Який професійний стиль роботи Олексія Костянтиновича?
3. Чи можна погодитися з рішенням директора школи, який дозволив займатися дівчатам фізкультурою у довгій спортивній формі, а потім запропонував учителеві фізкультури перейти працювати до іншої школи?
4. Ваше ставлення до комісій, які контролюють діяльність школи?

Методичні рекомендації

Конфлікт у даній ситуації породжений стилем діяльності учителя фізичної культури, який прийнято називати в психологічній літературі авторитарним. Подолання такого стилю роботи йде через організацію співробітництва і взаємодії вчителя та учнів; культивування колективного обміну думками між педагогами з приводу успіхів і невдач класу, підтримку доброзичливого, конструктивного відношення до критики і самокритики, стимулювання і ствердження демократичної спрямованості відносин між учнями, між педагогами і школярами. Суттєву значимість для педагога (на шляху подолання авторитарних тенденцій у професійній діяльності) відіграє самопізнання і самовиховання.

Завдання

1. Назвіть причини падіння інтересу учнівської молоді до масової фізичної культури.
2. Охарактеризуйте із соціально-психологічних позицій особистість учителя фізкультури: якою вона повинна бути?
3. Визначте перспективи розвитку фізичної культури в школі на найближчі 10 років.

2. Перерване спілкування

Світлана хотіла розпочати «нове» життя. Давно час — незабаром 14 років, а вона все як дитина мала: вдома за нею догляд потрібний, у школі частенько зауваження одержує то за зовнішній вигляд, то за незадовільність підготовки до уроків, трапляється й за поведінку. Адже вона багато чого може. Ні, так жити Світлана більше не хоче. Вона доросла, серйозна людина.

Думаючи так, Світлана часто мріяла, як вона, охайно і красиво одягнена, статечно сидить на уроках, ось її викликають до дошки і намагаються підступно «засипати» її, але вона з честю виходить із найскладнішого положення, просто і зрозуміло даючи відповіді на найхитромудріші запитання.

Все зводилося до того, що нове життя необхідно було розпочинати із дня народження, що був не за горами. Він повинен був стати переломним. І Світлана вирішила влаштувати собі свято.

Наступного дня Світлана спеціально, щоб у класі всі були в зборі, прийшла пізніше, перед самим початком занять. Першим був урок фізики. Вчителька вже сиділа за столом і щось писала в зошиті. Почувши схвально-єхидний гул голосів, Олена Михайлівна підняла голову, визначаючи причину настільки дивного шуму. По класі, урочисто сяючи, плила Світлана. Олена Михайлівна докірливо помітила:

— Вся в рюшах, а в голові порожньо,— і, маючи на увазі недавню двійку, поплескала при цьому по журналі.

Світлана смикнулася, почервоніла і вже якось кособоко, невпевнено пройшла на місце. Незабаром урок розпочався. Олена Михайлівна викликала Світлану до дошки і засміялася:

— Ну, Світлано, покажи нам, наскільки твій зовнішній блиск відповідає блиску думки. Хлопці, тихіше,— заспокоїла вона учнів, що зашелестіли сторінками підручників і зошитів, й знову звернулася до потупленої Світлани, підбадьорюючи її,— сміливіше, не боги горщики ліплять.

Але Світлана стояла біля парти, не рушаючи з місця.

— У чому справа? Знову не готова?!

— Я не відповідатиму — хмуро відгукнулася Світлана.

— Т-а-к! Не будеш? Виходить, не знаєш. Добре. Сідай. Два! — Олена Михайлівна хотіла акуратно вписала оцінку в журнал.

— Олена Михайлівна,— зашуміли дівчинки,— не ставте. У неї сьогодні день народження. Будь ласка, не ставте!

Хлопці галасливо підтримали їх...

— Поздоровляю! — учителька подумала і погодилася, добре, вмовили, не поставлю, але на наступному уроці обов'язково запитаю. Сідай,— дозволила вона Світлані.

Та мовчки сіла. Уроки для неї цього дня тяглися обтяжливо довго, і, не дочекавшись закінчення занять, вона зіславшись на головний біль, відпросилася додому. Бачачи її похмурий вид, учитель відпустив її. Вдома Світла томилася, не знаходячи собі місця й справи. Не розвіяли її настрою ані прихід гостей, ані застільні веселощі.

Час йшов. Світлана змінилася (змінилося її життя, як вона того хотіла). У неї з'явилися гарні та відмінні оцінки, причому останні сталі переважати. І зовсім дивним, навіть диким, здавалося бачити поруч з п'ятірками суцільні двійки по фізиці.

Перший час учителька вважала, що Світлана не відповідає, тому що не знає матеріалу, але, провівши кілька контрольних, вона переконалася в зворотному: в учениці були тверді знання, вона розбиралася в предметі. Однак відповідати усно вона завзято відмовлялася, відмовчуючись на всі запитання. Не допомогли ані виклик батьків, ані спроба відвертої бесіди наодинці. Якось одна із учениць сказали Олені Михайлівні, що Світлана мститься їй за «рюші» і «порожню голову», але вчителька відмахнулася, вважаючи це недоречним жартом, а якщо справа полягає навіть у цьому, то у Світлани — примха, на яку не варто звертати уваги — швидко минеться. Все-таки вона поцікавилася у Світлани, чи це не так. Учениця насупилася.

— Невже ти чекаєш вибачення? Перед усім класом? — здивувалася Олена Михайлівна і розвела руками.— Ну, мила моя, дозволь не погодитися з тобою. Якщо ти цього чекаєш, то даремно. По-перше, тоді в тебе була двійка, тож я була права. По-друге, ти відмовилася відповідати, щоб довести зворотне. Зараз — справа інша, я впевнена у твоїх знаннях, а тому не викликатиму до дошки, захочеш — сама нагадаєш, мені вистачить і письмових відповідей. Можеш продовжувати мовчати.

Світлана так нічого і не сказала.

І ніби як з обопільної згоди вони зовсім припинили словесне спілкування.

Запитання

1. Якою мірою є типовою ситуація для учнів підліткового віку, в якому вони починають задумуватися, як жити далі, подібно до Світлани?
2. Що можна сказати про самооцінку Світлани?
3. Чому учениця відмовилася відповідати? Чи можна сказати, що в її поведінці з'явилися ознаки дидактогенії?
4. Що можна сказати про стиль діяльності педагога Світлани?
5. Оптимальні шляхи подолання перерваного спілкування між вчителем і школярем.

Методичні рекомендації

У школі досить гострою постає проблема оціночної діяльності вчителя. У молодшому шкільному віці в тому випадку, коли вчитель на незрозумілі відповіді учня вголос дає йому невтішні характеристики, у дитини починає розвиватися дидактогенія: комплекси страху перед учителем, важкоподоланний страх перед власною невдалою відповіддю і т. п. Тому вчитель чітко повинен контролювати стиль спілкування з молодшими школярами, навіть якщо їхня поведінка і результати навчання є вкрай незадовільними, та провокують вчителя до невтішних оцінок учнів.

У підлітковому віці тенденції дидактогенії є менш ймовірними, хоча страх, фрустрація можуть мати місце. Але найчастіше, оскільки невтішні оцінки вчителя в цьому віці торкаються «Я», тому і викликають ворожість, що може перерости в ненависть до педагога. Тому вчитель зовсім правильно вчиняє тоді, коли він, зробивши помилку в спілкуванні з учнем внаслідок роздратування, визнає її і перепрошує перед ним. Неприпустимою є свідомо вчинена нетактовність у спілкуванні з учнем. Такого роду особи вимагають, з одного боку, роз'яснювальної роботи і, з іншого, заходів адміністративного або колективного впливу.

Завдання

1. Дайте характеристику оптимальних форм спілкування вчителя з учнем у процесі оціночної діяльності.
2. Спробуйте визначити умови самовизначення і самоствердження особистості школяра в підлітковому віці.
3. Опишіть етиологію фрустованого школяра в результаті непродуманих дій учителя.

3. «Вітерець відчуження»

Ніна Павлівна, яка була з 5-го класу класним керівником у дітей, і які майже в повному складі залишилися в 9-му, зазначила, що вони стали якісь не такі. Раніше у 6—7-му, і навіть у 8-му, вони із задоволенням підхоплювали будь-яку ідею про колективний захід. Разом вони ходили в кіно, до театру, коли він приїжджав на гастролі у їхнє місто. Навіть до піонерського табору намагалися влітку поїхати в «Ровесник» і в одну зміну. Тобто використовувалася будь-яка можливість для того, щоб побути разом.

У 9-му класі щось трапилося. Група хлопців разом з дівчатами відокремилася. Добре, якби справа стосувалася зустрічей, раннього прояву закоханості. До цього молода ще вчителька, яка веде до закінчення середньої школи свій перший випуск, була готова. Але зустрічаються саме групою, і явних проявів симпатії між парами не видно.

Далі — більше. У класі утворилися ще дві групи, кілька людей залишилися самі по собі, поза цими угрупуваннями. Звичайно, ворожнечі між дітьми не було. Але що тривожило Ніну Павлівну, так це перевага проведення часу зі своїми, при цьому думки товариша зі своєї групи, як правило, виправдувалися, в той час як ідеї «не своїх», що були іноді набагато пліднішими, відкидалися.

Перед настанням зимових канікул вона запропонувала:

— Діти, чверть закінчується, наближається Новий рік. Настав час подумати, як ми його зустрінемо. Для вас, десятикласників, він у школі останній, коли ви можете зібратися разом і відсвяткувати його. Хто знає, де ви будете зустрічати наступні новорічні свята. Багато хто до того ж готуються залишити місто, спробувати щастя в столичних вузах. Я пропоную, як у старі добрі часи, зібратися напередодні Нового року, ну, скажімо, числа 30 грудня на святковому «Вогнику». Думаю, нам є що сказати і побажати один одному при світлі різдвяної ялинки.

Однак випускники прийняли пропозицію без особливого захоплення. Без ентузіазму був проведений і новорічний вечір. Зібралися, потанцювали, але швидко розійшлися, посилаючись на невідкладні справи, а то й зовсім без причини.

Ніна Павлівна губилася в сумнівах, шукаючи вихід, як їй здавалося, із «аварійної» ситуації. Одного разу на канікулах вона зустріла матір Володі А. Людмилу Юріївну. Трохи поговорили. Людмила Юріївна, розпитавши про сина, стала із захопленням розповідати про те, як він і його однокласники весело зустрічали новорічне свято. Учителька поцікавилася, хто саме був у Володі. Зі слів матері виходило, що була та частина класного колективу, до якої увійшов Володя, коли діти розбилися на угрупування. А задоволена мати продовжувала: — Дуже милі й гарні діти, дуже. І так дружні! Про Вас говорили багато. Хлопці люблять Вас,— вона засміялася, вибачте за слово, але повторюючи їхню жаргонну похвалу, Ви Ніна Павлівна — «молоток».

— О-о-о! — здивувалася вчителька, почервонівши.

Вона пішла далі. На душі було похмуро.

Потім Ніна Павлівна довідалася, що інші теж на Новий рік були кожен у своїй компанії і в них було так само весело, як і у Володі.

На свій урок учителька ввійшла до класу похмура. Діти вже встигли поділитися враженнями з приводу проведених канікул. Угрупування, як це Ніні Павлівні не здалося дивним, анітрохи не в образі один на одного. Більше того, вона чула, як вони обмінюються думками щодо того, як кому вдався новорічний вечір. Учителька довго, не шкодуючи, що втрачається час для пояснення матеріалу, говорила, що класний колектив являє собою єдине ціле, де все: і радість, і робота повинні бути спільними.

Уважно діти слухали. Їх явно зацікавила така постановка питання. А Ніні Павлівні здавалося навіть, що багатьом із них стає начебто соромно. Бажаючи закріпити досягнутий успіх, вона пересадила учнів, змішуючи компанії. За одною партою саджала хлопців з різних угрупувань.

Після цього оточення в класі змінилося до гіршого. Не було на уроках звичайного «робочого» шуму, і така надмірна дисциплінованість обтяжувала, була явно ненормальною. Незабаром до Ніни Павлівни стали доходити відомості, що діти так само зустрічаються по компаніях, та й на перервах це було видно. Але її вже ніхто ні до якої компанії не запрошував і взагалі між ними всіма відчувався «вітерець відчуження».

Запитання

1. Які психологічні відмінності спостерігаються в учнів підліткового і раннього юнацького віку? Чи могли вони відігравати відповідну роль при виникненні груп за симпатіями у класі Ніни Павлівни?
2. Які мотиваційні особливості мікрогруп у підлітковому і ранньому юнацькому віці?
3. Які повинні бути відносини у вчителя до школярів, що не примикають ні до однієї із мікрогруп?

Методичні рекомендації

Мікрогруп за симпатіями у ранньому юнацькому віці не потрібно боятися. Побоювання Ніни Павлівни в цьому відношенні були зайвими. Саме ж прагнення її до консолідації класу є природним, виправданим і зрозумілим. Однак методи, які вона використовувала, виявилися малопродуктивними, помилковими. Диктаторські функції консолідації колективу педагогом «виправдані» у молодшому віці. Однак у 6–10-х класах вони шкідливі.

Завдання

1. Охарактеризуйте причини деінтеграції відносин учнів у 9–10-х класах загалом і у класі Ніни Павлівни, зокрема.
2. Спробуйте намітити типологію спрямованості мікрогруп учнів у юнацькому віці.
3. Визначте оптимальні умови інтеграції відносин учнів у 9–11-х класах.

4. Нова вчителька

До школи прийшла нова вчителька історії Тетяна Костянтинівна. Вона стала класним керівником у 7-А класі. Адаптаційний період у становленні відносин між учнями і вчителем тривав недовго. Придивлятися один до одного було ніколи, поточні справи вимагали вирішення. Мала відбутися футбольна зустріч із солдатами тієї частини, де служив чоловік колишнього класного керівника, там же потрібно було дати концерт і головне — очікувався похід під час осінніх канікул. Більше за все хвилював та інтригував похід. У цю пору року діти ще не подорожували і не уявляли, що будуть робити глибокої осені в лісі або де-небудь у полі, але фантазували багато. Тетяна Костянтинівна, вислухавши дітей, схвалила їхні плани, крім походу, засумнівавшись у доцільності його проведення, однак, поступаючись гарячому натискові семикласників, не противилася, говорячи, що потрібно все гарненько зважити, обміркувати і підготуватися.

З того часу пройшло майже два місяці. Футбольний матч пройшов так, що кращого й не мріялося. Солдати виграли, але з великими, дуже великими зусиллями і то по пенальті. Командир частини

був задоволений, але відчувалося, що він вражений і, проголошуючи промову після гри, він не приховував цього, сказавши, що йому дуже б хотілося одержувати поповнення з таких хлопців.

Концерт пройшов не так гладко, хоча воїни і дружно, а часом просто бурхливо вітали друзів.

Тепер наближалися канікули, а з ними і похід, у якому командування частини обіцяло всіляко допомагати...

Олег у найрайдужнішому настрої повертався зі школи додому. Уроки для нього зробити — нікчемна справа: якщо він слухав новий матеріал, вчити його не доводилося, він виконував лише письмові роботи, а інше «пробігав» вранці, відновлюючи в пам'яті. Щоправда, його сьогодні знову вигнали з двох уроків, але що робити, якщо йому нецікаво слухати, краще самому підготуватися. Виходить, часу на підготовку піде більше. До того ж футбольне тренування, а ввечері — гімнастика. Лише тоді тіло в нього наллється свинцевою вагою, загуде від приємної утоми і, якщо немає нічого цікавого по телевізору, він, як звичайно, засне, відклавши книгу, рядки якої все рівно ряблять, а потім зливаються воєдино.

Однак цього вечора все пішло по-іншому. Коли Олег повернувся зі спортзалу, його зустрів похмурий батько. Схвильовану матір він відправив на кухню і мовчки кинув синові акуратним почерком списаний листок. Олег мимоволі забрав руки за спину і, нахмурившись, глянув на батька.

— Читай! — наказав той.

Від нього тхнуло спиртним. Таким він бував дуже рідко: у ньому клекотав сказ. Син поглядом вихопив кілька рядків і всередині в нього все обірвалося. Лист був на завод, де працював батько, писали про нього... зі школи! — це він зрозумів відразу.

Батько широко, нервово походив, схопив лист і жбурнув в Олега.

— Ганьбиш? — зі злістю вимовив він. — І я повинен це вислухувати перед усім колективом!

Не стримуючи, він закотив синові ляпас. Від несподіванки і болю Олег відскочив і кинувся до дверей, але зіштовхнувся з матір'ю, що спішила до них. Вона вчепилася в сина, що рвався із кімнати, не пускаючи його.

— Пусти! — процідив той,— пусти, все рівно піду!

— Щ-щеня! — гримнув батько.— Йди! Тільки я спочатку провчу тебе,— він став висмикувати брючний ремінь.

Олег раптом відіпхнув матір і, повернувшись до батька, схопив стілець.

— Не підходь! — побілівши, заявив він тремтячими губами.

— Синок! Віталію! Заради Бога! — кидалася мати від сина до чоловіка, хапаючи їх за руки.

Закричавши від люті, батько раптом уважно подивився на сина. В очах його мигнув подив, потім весела усмішка, яка настільки ж швидко перемінилася повагою і страхом.

— Ну, добре, відпусти його,— в'яло опустивши руки, промурмотав він.— Вибач, Олеже!

Син заплакав.

— Ну, ну,— поплескав його батько по плечу, непомітно провівши рукою по очах і, немов поперхнувшись, винувато продовжив,— ми ж — ого! — мужики! Скільки ще прийдеться...

Пішли без жінки поговоримо,— і він потяг Олега, що відвертав заплакане обличчя, до кухні.

Мати провела їх стривоженим поглядом.

— Віталію! — просячи про щось, озвалася вона.

Чоловік заспокоююче кивнув і пішов.

Довго розмовляли батько із сином, а мати ходила біля дверей, не наважуючись увійти. Нарешті скрипнули стільці. Показався син і пішов до себе. Батько коротко сказав:

— Потім,— і, помовчавши, додав,— треба до школи сходити.

Наступного дня Олег з'ясував, що подібні листи приходили до місць роботи батьків й інших однокласників. Посилала листи Тетяна Костянтинівна, класний керівник і, як виявилося, лише в тих випадках, коли вона вважала, що ситуація складається несприятлива, і в посланні відбиваючи природно, тільки негативні моменти й у навчанні, і в поведінці.

Після уроків залишився весь клас. Думки розділилися. Деякі підтримували класного керівника, але зрештою погодилися з іншими.

Винесли рішення: з Тетяною Костянтинівною не вітатися.

Запитання

1. Чи здатний учитель, який має вищу педагогічну освіту, але не має значного педагогічного досвіду, виконувати роль класного керівника?
2. Ваше відношення до проблеми призначення і вибору класного керівника.
3. Якими ви уявляєте собі оптимальні шляхи військово-патріотичного виховання школярів? Ваше відношення до актуальності педагогіки світу.
4. Ваше відношення до «методу» впроваджування учнів із класу, які недисципліновано себе ведуть?
5. Чи можна до сина або дочки застосовувати фізичний вплив?
6. У чому мала рацію й у чому грубо помилялася Тетяна Костянтинівна?
7. Ваша точка зору на перспективи виходу із конфліктної ситуації.

Методичні рекомендації

Центральною в цій ситуації виступає проблема відносин між сім'єю і школою, між батьками, школярами і вчителями. Дана проблема є багатоаспектною. Її позитивне вирішення можливе в тому випадку, якщо при школі організована постійно діюча консультація з надання допомоги сім'ї в підтримці адекватних відносин між батьками і дітьми, здійснюється освіта батьків із вузлових питань етики, психології та педагогіки сімейного виховання, підвищується практичний рівень педагогічної культури батьків у сімейному вихованні за допомогою їхнього включення у діяльність батьківських комітетів, рад сприяння сім'ї та школі, рад батьків, клубів сімейного спілкування і т. д. Крім цього, школі необхідно проводити роботу щодо нейтралізації негативних тенденцій, які виникають у відносинах між батьками та дітьми, суворо контролюючи власну діяльність для того, щоб вона не стала умовою виникнення конфліктів у сімейних відносинах. Тому складні питання роботи з сім'єю вимагають колективного розв'язання. Дирекція зобов'язана цілеспрямовано контролювати виконання даної умови класними керівниками. Природно, що крім контролю методична служба школи зобов'язана проводити навчання педагогів школи з питань забезпечення оптимальної взаємодії між школою і сім'єю.

Завдання

1. Спробуйте дати типологічну характеристику спрямованості сучасної сім'ї в позитивному та деструктивному аспектах, вказавши найбільш суттєвіші їхні ознаки.
2. Визначте провідні напрямки в плані роботи клубу «Сімейне спілкування».
3. Сформулюйте умови виходу із конфліктної ситуації подібно до тієї, що виникла у 7-А класі.

5. Конкурс краси

В одній із підмосковних загальноосвітніх шкіл розповсюдилися чутки: у школі буде проведений конкурс «Міс красуня школи» серед старшокласниць. Зацікавлена стать, які за віком не входили до цієї категорії, обурилися:

— А ми?!

Кинулися до вчителів. Ті самі нічого не знали, але порадили не вигадувати казна-що.

Старшокласниці ходили із незворушним виглядом, але, як незабаром з'ясувалося, вони самі не проти, щоб їм хто-небудь розповів, у чому власне справа.

Молодші хлопчаки бігали, штовхали однокласниць, дражнилися. Хлопці старшого віку спочатку посміювалися, потім, заінтриговані, захотіли допомогти, але, не бачачи результату чуток, висловилися коротко і категорично:

— Туфта!

Однак чутки розповсюджувалися, набуваючи все більш спрямованого вигляду. Всі нитки вели до 8-Б класу. Це було видно вже неозброєним оком. У цьому класі була міцна, дружна група дівчаток, яку підтримували свої хлопці і, що залишається не без уваги учнями з інших класів, включаючи випускників. Ці дівчата — багато в чому врода і гордість школи — стали ініціативною групою нового конкурсу.

Ідея його проведення в межах школи була зустрінута учнями із захопленням, але вже при ближчому розгляді в перспективі стояли непередбачувані труднощі. Намічені учасниці таємно готувалися до боротьби, міряючись з перевагами і недоліками суперниць, а ще не було вирішеним питання про самé проведення конкурсу. Не знаходячи відгуку в шкільній раді, бажаючі брати участь у конкурсі йшли до 8-Б класу. Явно напрошувалися вікові групи учасниць. Ще не вирішений конкурс, а вже висувалися свої проблеми.

Поки «Міс красуня школи» була на рівні чуток, вчителі не звертали увагу на хвилювання учнів. Коли чутки стали набувати не офіційних, але реальних рис, вони затурбувалися. Була терміново скликана педрада, на якій усі висловилися проти проведення цього конкурсу. Щоправда, розійшлися в думках щодо заходів, якими його припинити, але думка, що проведення конкурсу серед учениць є непедагогічним, було одноголосним.

У цей час на педраду з'явилася делегація шкільної ради. Учні принесли рішення своїх виборних органів про проведення в школі 1-го конкурсу «Міс красуня школи». Також у них були конструктивні пропозиції щодо організації цього свята і вони сподівалися на пораду і допомогу своїх наставників у цій новій для школи справі.

У напруженій тиші педрада уважно слухала радісно збуджених представників учнів. Але ось вони витиснули вперед Сергія, визнаного організатора багатьох шкільних заходів і безумовного лідера школярів.

— Ми вирішили,— почав він, розвиваючи думку товаришів,— провести його трьома потоками: молодші, середні та старші класи. У I турі беруть участь усі бажаючі, а в II, заключному,— лише ті, що набрали більшість балів. Переможниць конкурсу визначить журі, яке складатиметься із представників кожного класу і колективу викладачів. Необхідно розробити програму конкурсу та умови його проведення. Для цього, у свою чергу, необхідно обрати оргкомітет. Кандидатури, зацікавлені й готові одразу ж взятися за справу, є.

Він ще довго говорив, згадуючи невраховані моменти, відволікаючись на дріб'язки, і зрештою, спантеличений гнітючим мовчанням учителів, заплутався і різко закінчив свій великий виступ:

— Щоб поменше було сумбуру, щоб не нагромаджувати вавилонську вежу, ми і звертаємося до вас за допомогою.

Він полегшено глянув на вчителів. Піднялася Наталя Дмитрівна, директор школи:

— Добре, що ви прийшли зараз. Ми саме обговорили це питання. Розумієте, ви вже дорослі люди, а дієте по-дитячому, вчасно не порадившись із нами. Ви не врахували на перший погляд маленького нюансу, але насправді серйозної перешкоди: проведення такого конкурсу в школі є неможливим, і тому ми забороняємо його.

Учні оторопіло, не розуміючи, дивилися на неї. Вона, не звертаючи уваги на ремство, що виникло, незворушно продовжувала:

— Справа ускладнилася вашим рішенням, але ми сподіваємося, що ви гідним чином поясните все нашим красуням,— вона посміхнулася і закінчила,— при необхідності вам допоможуть учителі. Незадоволених відправляйте до мене або до завуча (та кивнула). Все!

Директор відпустила дітей. Ті, понурі, залишили кабінет і за дверима бурхливо вибухнули лементами.

Кілька днів школа вирувала. Першими заспокоїлися ті, котрі відразу цинічно пророкували: «Туфта!» — і тепер вони лише єхидували. Потім заспокоїлися інші. Лише деякі старшокласниці влаштували таємний бунт, приходячи до школу в прикрасах, знімаючи їх на час уроків і знову одягаючи, відправляючись додому. Тяжче за все було з 8-Б класом. Дівчата із цього класу відкрито бунтували: ходили причепурені, підфарбовувалися і взагалі поводилися гордовито. Хлопці підтримували їх, усюди супроводжуючи зграйкою. Учителі не звертали уваги, робили вигляд, що нічого не помічають. Багато хто з них за спиною, а часом і в обличчя, але звернене нібито до товариша, чули:

— Розвалина і потерть? — директор і завуч.

— Підлиза і рвана кішка! — учительки.

— Козел або зморшок! — чоловіки-вчителі.

Конфлікт у 8-Б класі затягувався. Він вимагав виходу, його необхідно було терміново знайти.

Запитання

1. Ваше відношення до рішення педради, що заборонили проведення конкурсу краси?
2. Чи можна вважати, що прагнення учениць 8-Б класу продиктоване модою чи у цьому прагненні закладене щось більше, ніж мода — потреба у самовираженні та самореалізації особистості?
3. Чи існує можливість порівняння мотивів спрямованості учениць 8-Б класу з мотивами Наташі Ростової, коли вона повинна була вперше виїхати на бал?
4. Чому хлопчаки виявилися на боці дівчат, які виявили першими ініціативу проведення конкурсу краси?
5. Яким чином можна перебороти розпал конфліктної ситуації, який не згас у 8-Б класі?

Методичні рекомендації

У даному випадку конфлікт виник між вчителями та учнями. Це рідкісний випадок у шкільній життєдіяльності. Однак можливість його є очевидною, оскільки учням доступні впливи сучасних засобів комунікації (радіо, телебачення та ін.), де ілюструються зразки самоствердження представниць прекрасної статі. Школа не може і не повинна бути вільною від нових форм естетичного впливу на особистість. Вона повинна асимілювати нетрадиційні психологічні механізми естетичного впливу на молодь з огляду на потреби школи, вікові особливості школярів та їхню потребу в естетичному самовираженні.

Завдання

1. Спробуйте схематично, коротко розробити сценарій проведення конкурсу краси для молодших, середніх і старших класів.
2. Охарактеризуйте комплекс причин, які гальмують процес естетичного виховання школярів.
3. Перерахуйте види діяльності, де можна із успіхом вирішити питання естетичного виховання особистості.

6. Урок за творчістю О. С. Пушкіна

В одному із класів середньої загальноосвітньої школи проходить урок літератури за творчістю О. С. Пушкіна. Олександра Дмитрівна, учитель літератури, емоційно і виразно читає рядки із роману «Євгеній Онєгін». Учні уважно слухають. На обличчях непідроблений інтерес і замилування. Олександра Дмитрівна іноді коментує прочитане. Але ось вона захопилася і, забувши про усе, читає напам'ять цілу главу.

Раптом Ігор С., який виявляв деякі ознаки нетерпіння і поривався щось сказати у паузу, що утворилася між читанням, голосно подає репліку.

— Олександро Дмитрівно!

Учителька здригається і, немов повернувши у незнайомий світ, не розуміючи, дивиться на Ігоря.

— Олександро Дмитрівно! — повторює він.

— Так, я слухаю. Що тобі? Що сталося?

— А правда, що поет Сергій Єсенін був хуліганом? — промовляє Ігор.

Учителька розсерджено дивиться на нього. Вона дивується, але питання в якомусь ступені є закономірним. Характеризуючи творчість О. С. Пушкіна, Олександра Дмитрівна особливо підкреслила, що його геній вплинув на розвиток усієї російської літератури, визначив основні напрямки цього розвитку. Його магічний дарунок заворожував багатьох корифеїв світової літератури, формуючи їхні погляди на мистецтво. Зокрема, величезний вплив творчість мала на поетичну

долю видатного радянського поета С. Єсеніна. І от зараз запитання, що зависло у класі, вимагало відповіді.

— Ну, що за нісенітницю ти говориш, Ігор? І звідки в тебе такі дурні думки?

Але він нітрохи не засмутився, вже підготувавшись до подібної реакції, і досить холоднокровно ставить нове, не менш підступне запитання:

— А чому ж тоді він написав вірш «Сповідь хулігана»? Я його сам учора читав!

Учні класу, які певною мірою вже звикли до непосидючості та легковажності Ігоря і, як правило, вже не звертали увагу на його витівки, цього разу, здивовані його літературною ерудицією, як за команді, повертаються у його бік. Та й Олександра Дмитрівна розуміє, що на друге запитання не можна відповідати так, як на перше. І вона, переключившись з творчості О. С. Пушкіна, починає просвіщати весь клас про те, що в поетичному житті Сергія Єсеніна були різні періоди. Один із них, який породив цикл «Москва шинкарська», виявився навіяним мотивами поетичної моди, оригінальним уявленням про своє місце в поезії, спробами усвідомити своє творче призначення. І тому «Сповідь хулігана» — не більш, ніж данина оригінальній поетичній манері поета, яка нічого спільного не має з криміналом.

— Що ти там міг хуліганського побачити? — звертається вона знову до Ігоря.— Сама назва? Деякі слова? Невже не звернув увагу, що він підкреслює навмисну зовнішність, а про себе говорить,— і знову захопившись, вона цитує,—

Я всё такой же,
Сердцем я всё такой же,
Как васильки во ржи, цветут в лице глаза,
Стеля стихов злачёные рогожи,
Мне хочется вам нежное сказать.

Пам'ятаєте пушкінське: «Поэтом можешь ты не быть, но гражданином быть обязан». Для Сергія Єсеніна поетичний шлях — це важкий, тернистий шлях громадянина. І, незважаючи на те, що в нього «вся в крови душа», він хоче бути «парусом в ту страну...»...

Однак довести нитку своїх аргументів до кінця Олександра Дмитрівна не встигає. Лунає дзвоник.

Ігор задоволений справленим враженням. Це видно по очах хлопчика, що весело блищать у відповідь на схвальні посмішки його однокласників. Однак учителька зорієнтувалася в обставинах, що склалися, і говорить учням, що рвуться на перерву:

— Я не змогла вам усього пояснити. Але ми ще повернемося до цього цікавого питання, якщо ви захочете, на літературному вечорі.

Клас галасливо погоджується з пропозицією Олександри Дмитрівни, яка повідомляє, що урок закінчено.

Запитання

1. Чи можна вважати, що в даній ситуації присутні елементи конфлікту? Якщо так, то в чому вони проявилися?
2. Що можна сказати про реакцію Олександри Дмитрівна на запитання Ігоря, якою мірою вона відповідає вимогам педагогіки і психології?
3. Чи може виникнути конфліктна ситуація на уроці через порушення вчителем логіки навчальної діяльності, наприклад, порушення узгодження форм і методів навчально-виховної роботи?
4. Яка є ваша оцінка професійної підготовки і досвіду керівництва класним колективом Олександри Дмитрівни?

Методичні рекомендації

У даній ситуації елементи конфліктності виникли через порушення вчителем закономірностей навчально-виховної роботи з учнями. Ці закономірності визначають реалізацію принципу цілеспрямованості в поурочній діяльності, постійне застосування самоконтролю, що не дозволяє переключатися з основної теми уроку на другорядну. Це тим більше необхідно, якщо в будь-якому класі знаходяться учні типу Ігоря, що виявляли бажання (не зі злого наміру, а щоб самоствердитися) «піймати» педагога на неточності, незнанні і т. д. У навчальній діяльності не рекомендується «вільно» застосовувати форми і методи роботи з учнями. У даному випадку була зроблена невдала спроба поєднати поурочну форму з методом переконання особистості. Доцільно метод переконання використовувати в межах тих форм, які не обмежені жорстко (45 хвилин, не більше) часом.

Завдання

1. Дайте типології методів виховної роботи з акцентом на їхньому мотиваційному потенціалі.
2. Спробуйте визначити шляхи виходу із конфліктної ситуації, у якій опинилася Олександра Дмитрівна через порушення логіки навчальної діяльності.
3. Складіть сценарій, реалізуючи який можна було б показати на циклі «Москва шинкарська» поетичний дарунок великого російського поета С. Єсеніна.

7. Запізнення

Класний керівник Антоніна Володимирівна проводить політінформацію. Ніхто взагалі не слухає. Антоніна Володимирівна — викладач математики. У неї багато сильних учнів, вони не одноразово відзначалися на математичних олімпіадах. Роботою Антоніна Володимирівна задоволена, вона в неї ладиться на добру заздрість іншим,

і ось зараз вона проводить у класі, яким керує, політінформацію. Сухо, монотонно зачитує раніше прочитані і відібрані замітки із газет.

«Вони давно все це прочитали»,— миготить у неї, але вона одразу відганяє дурну думку і продовжує нудно бубонити, постукавши по столі — ніхто не слухає й у класі сторонній шум. Скрипнули двері.

— Вибачте, можна ввійти? — у клас прослизнула Оля, прикривши двері, які знову скрипнули.

— Вже ввійшла! — підняла голову Антоніна Володимирівна. І вихована людина вітається,— вона відклала газету.

— Вибачте. Здрастуйте. Можна ввійти? — розгубилася Оля.

— От заладила! Можна, можна. Не прокинулася ще, тетеря,— розсердилася вчителька.

— Я спізнилася... я...— белькотіла учениця.

— Нічого не знаю, йди до завуча... ні, йдемо разом,— схопивши і кинувши газету, вирішила знервована Антоніна Володимирівна.

Поки йшли до вчительської, класний керівник пригадала Олі багато її гріхів, нагородила не одним неласкавим епітетом. До завуча вони прийшли приблизно в одному стані, тільки в Антоніни Володимирівни він виражався у збудженій багатомовності, що супроводжувалася блиском справедливого гніву в очах, а в Олі він був пригнічений і очі навнилися ще не пролитими сльозами.

Завуч стривожено піднялася їм назустріч.

— Я так більше не можу,— випереджаючи питання, з ходу почала вчителька,— я довго мовчала...

Вона в різких тонах переказувала завучеві знайомі Олі її недоліки. Однак вони доносилися до неї в якомусь гіпертрофованому вигляді, приглушаючи, давлячи і нагадуючи, що ніщо не забуте. «Але чому раніше за все це не було зроблено зауважень?» — важко била в голову думка, немов підказувала зі сторони. Перед очима, розпливаючись, двоїлися завуч і педагог.

— Загальмована якась, — донеслися до неї слова класного керівника.— Можеш узагалі йти і продовжувати спати вдома, парта — не ліжко! — звернулася Антоніна Володимирівна до Олі.— А повернешся з батьками!

Завуч підтримала її, сказавши, що так, з батьками поговорити просто необхідно, інакше справа може зайти занадто далеко, необхідно припинити процес ледачості, що розвивається... досить заглядати очі хлопчикам, вони і так розпустилися... будь ласка, гуляйте, але будьте ласкаві вчасно з'являтися до школу... і акордом:

— Школа — не місце для побачень, школа — джерело знань, а не клуб для танців і зустрічей!

Класний керівник Олі дивилася на завуча, згідно киваючи головою.

— Так-так, звичайно,— ще раз погодившись з нею, вона ретирувалася, потягши і Олю.

Коли Оля повернулася до школи з матір'ю, Антоніна Володимирівна зіштовхнулася з ними в коридорі. Глянувши на них, вона привіталася, щось пошукала, видивляючись щось у зошиті, і вибачилася, зіславшись:

— Мені зараз ніколи — урок. Оля, відведи, будь ласка, маму до завуча,— попросила вона і, тікаючи, пообіцяла,— я підійду.

Завуч була в учительській. Крім неї там кілька вчителів очікували початку наступного уроку. Одні з інтересом подивилися на тих, хто ввійшли, інші продовжували займатися своїми справами.

— От і добре, поговоримо тут. Хтось і своє слово скаже,— почала завуч, запросивши матір Олі присісти.

Учителі насторожилися, слухаючи завуча. Хтось підтримав її.

— Знаєте, я не зовсім згоден,— заявив учитель російської мови і літератури.— По-моєму, Ви занадто згущаєте фарби. Я поважаю Антоніну Володимирівну за об'єктивність, авторитет у неї в класі великий, учні люблять її, але де вона?

Пролунав дзвоник. Завуч одразу піднялася.

— Все, шановні? На урок. Ми розберемося. І, будь ласка, покличте Антоніну Володимирівну. Вона своє слово скаже.

Останні слова вона адресувала викладачеві російської мови і літератури. Той, знизавши плечима, вийшов слідом за іншими.

Незабаром Антоніна Володимирівна прийшла. Вона у більш спокійному тоні стала переказувати висловлені раніше Олі претензії. Розпікаючи і нервуючись, класний керівник усе-таки стримувала себе.

— Я не вважаю Олю нездатною, але вона неуважна, розсіяна на уроках, відповідає недоладно... вчителі скаржаться... От сьогодні спізнилася і... — учителька зам'ялася.

Мати Олі, скориставшись паузою, стала перепрошувати.

Вступила завуч, говорячи, що Олі, звісно, бажають добра, тому і матір викликали до школи. Мати знову стала перепрошувати. Плачуча Оля, яка теж попросила вибачити її, раптом крикнула:

— Мама, не треба! Мама... Я не хочу... не буду учитися... Не треба! — і вибігла.

Зовсім пригнічена мати, ще раз попросивши вибачення, обіцяючи все виправити, налагодити, примусити, стривожено поспішила за дочкою.

Школу Оля закінчила, благо залишалося недовго. Закінчила добре, вступила до педінституту. При зустрічі з Антоніною Володимирівною в неї завжди, немов вона чогось не дочекавшись, заздалегідь прощалася, воложилися очі, і вона нічого не могла з цим поробити. А колишній класний керівник розпитувала про справи, цікавилася успіхами, але видно було, що робиться це проти бажання, і вона квапиться піти.

Запитання

1. Як ви ставитеся до залучення представників адміністрації школи до процесу розв'язання внутрішньокласних проблем?
2. Чи можна погодитися з позицією завуча, що школа — джерело знань і в процес її діяльності не можна привносити яких-небудь інших функцій?
3. Ваше відношення до проблеми статевого виховання учнів, а також до форм, у яких її вирішував А. С. Макаренко?
4. Що можна сказати про позиції В. А. Сухомлинського, який вважав, що конфліктні ситуації потрібно вирішувати наодинці з учнями, не виносячи них на загальний огляд?
5. Чому Антоніна Володимирівна при зустрічі з Олею, яка стала студенткою педінституту, квапилася піти? Що можна сказати про її людські якості?

Методичні рекомендації

Конфліктна ситуація стала можливою, на наш погляд, через недостатньо чіткий самоконтроль педагогом емоційної сфери власної особистості. Спілкування між вчителькою та ученицею ускладнив емоційний бар'єр, що не зник навіть тоді, коли їхні відносини остаточно перервалися у зв'язку із закінченням Олею школи. А. С. Макаренко рекомендував залишати негативні емоції за порогом класу, вчився педагогічному мистецтву в спілкуванні зі своїми вихованцями. Саме в емоційній сфері навички власне професійного спілкування повинні бути доведені вчителем до рівня мистецтва. Необхідне постійне цілеспрямоване тренування в оволодінні навичками емоційного спілкування. Вони повинні бути конструктивними, мажорними, що приносять задоволення навіть тим школярам, які відрізняються якими-небудь відхиленнями в поведінці.

Завдання

1. Спробуйте дати характеристику ступеня виразності негативності емоцій, що виявляється в окремих вчителів у їхній професійній діяльності; обґрунтуйте шляхи їхньої нейтралізації.
2. Охарактеризуйте за принципом порівняння емоційні властивості, процеси і стани особистості.
3. Визначте методи саморегуляції, які можна успішно застосовувати при управлінні власними емоціями.

8. Бойкот

Насувалися легкі сутінки павутинного «бабиного» літа. Духота спала і злегка парило. Зовсім легко стало від свіжого вітерцю, який казна-звідки потягнувся. Здавалося, він струмками стікався в одну лійку, якою були ступні ніг, і, завихривши, стрімко піднімався вгору

по тілу. Ігор затремтів. Він стояв у сквері недалеко від БК, очікуючи товаришів.

«Набридло чекати. Куди вони зникли?!» — спалахнула і стала докучати настирлива думка.

Ігор вже був незадоволений тим, що погодився бігти за цією пляшкою. Злегка каламутило від уже випитого. Він потягнувся за сигаретою і отут побачив, як через кут будинку вивернули хлопці.

— Старий, вибач! — закричав Сергій.— Хеві метл бацає! — Він засмикався в танці.— Давай швидше і рвонемо.

Ігор, оглянувшись, дістав пляшку.

— Ого-го! — здивовано потягнув Сергій. — А сухача не було?

— О-кей, хлопці,— взяв коньяк Віктор,— от, бачили,— він дістав пачку таблеток.— Прийняв пару штук і тверезий, а голова їде. Справді — пробував!

Вони ковтнули прямо із пляшки. Ігор потягнувся, проганяючи тремтіння, що судорогою пройшлося по тілу. Тепло повільно поповзло по жилах, гаряча кров. Хлопці збуджено заговорили, дістаючи сигарети.

— Слухай, пора Соска тривожити,— раптом вимовив Віктор.— Він скільки за «зірочки» узяв?

— По-божеськи, дві «червоненьких», — відповів Ігор.

— Мужики, залиште ви його у спокої,— став зупиняти Сергій.— Давай доп'ємо і на танці, там такі дівчата.— Він знову застрибав навколо імітованої партнерки.

— Тоді після,— вирішив Віктор.— Саме з дівчатами і шльопнемо.

— А якщо він відмовиться дати? — засумнівався Ігор. Або заявить?

— Хто? Сосок? — Віктор загиготів.— Так він сам боїться. А не буде давати — головою об стіну. Справ-то!

Вони допили вміст пляшки, покурили і, проковтнувши по таблетці, рушили до БК.

Олексій Степанович, учитель біології, увечері вирішив із дружиною сходити до кінотеатру. Попереду очікувався вихідний, квитки дружина замовила і після напруженого, метушливого дня приємно було трохи розслабитися, забутися від шкільних тривог, які незмінним вантажем лежали на серці ось вже кілька років. В основному тривоги стосувалися не предмета, не знань, а взаємин. Частіше зі старшокласниками. Навіть з тими, хто, здавалося б, розуміє тебе з півслова, часом конфлікт ставав неминучий і педагог неодноразово ламав собі голову: де, у чому він був неправий, і іноді, наштовхуючись на вирішення, яке могло зупинити розвиток конфлікту, не те щоб дивувався, а й обурювався: ну, чому, чому він повинен діяти визначеними методами, щоб довести свою правоту, тим більше, якщо сам не завжди прихильник якихось із них?

І от зараз у тихий вечір він повільно йшов із дружиною, умиротворено насолоджуючись душевним затишком, що його охопив,— дружина щось мило гомоніла, із близького БК доносилася приглушена, немов луна далекого грому, музика....

Раптом зі скверу перед вийшли три підлітки, перетнули перехід. Їх помітно погойдувало. Один був йому знайомий. Так, це його учень.

— Ігор! — покликав Олексій Степанович.

Один хлопець оглянувся і швидко сховався за кут будинку.

— Ігор! — кинувся було учитель за ним, але утримала дружина.

Двоє інших помахали руками і, загоготівши, сховалися слідом за першим. Дружина не відпускала чоловіка.

— Тобі що, більше за інших треба? Дай їм відпочити від себе і взагалі дай погуляти,— вмовляла вона.

— Вони ж п'яні! — обурився він.

— А що ти можеш зробити? — заперечила вона.— Тим більше вони втекли. Повідомиш у школі й там розберешся.

— Я впевнений, вони на дискотеці в БК.

— Ну і що! Скандал влаштуєш? Знаєш їх скільки таких?

— Я повинен забрати його,— уперся Олексій Степанович.

— Ох, залиш! Там дружинники. Йдемо, а то спізнимося. У школі розберешся. Він тебе бачив. Ген, як утік. Навряд чи ти знайдеш його в БК. Йдемо, йдемо,— потягнула вона його за рукав.

Олексій Степанович неохоче погодився. Настрій був зіпсований, і він в'яло побрів за дружиною, занурившись у свої думи.

У понеділок десятий клас був схвильований. Їхнього товариша обвинуватили в тому, що він у суботу був п'яний. Обвинуватив учитель біології, який взагалі останнім часом чіпляється до всіх. І ось після уроків було вирішено спільно дати йому бій. Коли він увійшов, у класі зависла тиша.

— Діти,— почав учитель, помовчав, кашлянув і продовжив,— ви вже знаєте... Прошу не перебивати,— підняв він руку на рух серед учнів.

Знову стало тихо, але це вже була тиша відсутності, неприйняття.

Олексій Степанович розповів усе, що бачив у той вечір. При згадуванні двох друзів Ігоря в класі знову прошелестів рух. Закінчивши, учитель звернувся до Ігоря.

— Ігор, дай відповідь, будь ласка, чи це так було,— попросив він.

Багряний Ігор, зло блискаючи очима, з місця крикнув:

— Наклеп! Не хочу говорити,— і замовк.

Довго стояв шум, лементи... Учні перескакували з одного на інше. Багато хто бачили в той день Ігоря, деякі були й на дискотеці. Йшли разом, але Ігор, зустрівши друзів, відстав. Результат справи вирішила Марина. Дочекавшись тиші, вона сказала:

— У той вечір я запитала Ігоря: «Ти що, п'яний?». Він був дуже збуджений, але від нього не пахнуло. Ігор засміявся: «Ти сама як п'яна!». Дійсно, було дуже весело. А Ігор був з дівчиною. Я пішла. Він же не міг ніде випити, було вже пізно.— Марина сердито сіла, потім різко встала і додала:

— Ви помилилися, Олексію Степановичу, і повинні вибачитися перед Ігорем!

Клас завмер.

— Я?! — здивувався вчитель.— За що? За свою правоту?

Учні обурено зашуміли, підтримуючи Марину. Ігор крикнув: «Ображати — можна, а вибачитися — слабо!». Олексій Степанович гнівно подивився на нього і, не прощаючись вийшов із класу.

Школярі, тріумфуючи частину перемоги, що виразилася в захисті товариша, вирішили домогтися повної, змусивши Олексія Степановича визнати свою помилку і вибачитися перед Ігорем, а тому оголосили бойкот, ігноруючи всі прохання і дії вчителя. Олексій Степанович теж стояв на своєму. Він пояснював матеріал, у міру можливості проводив опитування, частіше письмово, але не більше того. Згодом відносини трохи згладилися і з боку все виглядало благопристойно. Але ворожий дух, який закрався у відносини педагога з класом, небезпечно жеврів і загрожував новими ускладненнями.

Запитання

1. Ваше відношення до проблеми боротьби з алкоголізмом і токсикоманією учнів: наскільки зараз вона є гострою і що необхідно зробити для її успішного розв'язання?
2. Чи можна вважати дії Олексія Степановича у відношенні Ігоря професійно правомірними, здатними привести до позитивного результату?
3. Якими б ви скористалися засобами впливу на Ігоря, опинившись на місці Олексія Степановича?
4. Ваші уявлення про шляхи подолання бойкоту, якщо він оголошений вчителеві учнями?

Методичні рекомендації

Боротьбу із вживанням спиртних напоїв учнями не можна вести суто індивідуально, як це спробував зробити Олексій Степанович. До цієї боротьби необхідно залучати працівників ІДН, членів батьківського комітету, наркологів. У школі необхідно створювати традиції, які самі б по собі створювали імунітет проти підліткової алкоголізації. Її попередження здійснюється через організацію цікавої для учнів життєдіяльності у поза навчальний час і досягається всім складом педагогічної ради школи. Причому антиалкогольну роботу необхідно проводити фронтально, включаючи до неї не тільки Ігоря як лідера мікрогрупи, але і всіх її членів. У зв'язку з цим доцільною

є координація зусиль з їхніми педагогами і батьками, необхідні єдність і спільний план дій. Що ж стосується оголошеного бойкоту, то тут недоречна тактика замовчування, спроби не помічати того, що сталося. Не можна заганяти конфлікт усередину, необхідно йти на його остаточне розв'язання навіть у тому випадку, якщо цей процес може виявитися важким і хворобливим.

Завдання

1. Визначте причини ранньої алкоголізації дітей і підлітків, слабкі сторони її профілактики, що здійснюються сім'єю і школою.
2. Сформулюйте критерії, за допомогою яких можна було б судити про ступінь деградації особистості підлітка, що викликається алкоголем і токсикоманією.
3. Спробуйте запропонувати свою програму профілактики вживання дітьми і підлітками спиртних напоїв.

9. Суворий учитель ДПЮ

До 10-А класу викладачем початкової воєнної підготовки прийшов працювати підполковник у відставці Шалва Вахтангович. З першого ж дня занять він у різкій і категоричній формі почав вимагати абсолютної тиші. Одного разу на його окрик школярі не зреагували, шум у класі продовжувався, лише деякі скинули очі, почувши нотку «металу» у голосі вчителя ДП.

— Клас, піднятись! — рикнув скипілий учитель.

Від несподіванки хлопці поскакували, завмерши, і відразу здивовано почали переглядатися. З-за столів поповз шум.

— Стру-у-нко! — знову припинив його, синьо червоніючи, учитель, от-от готовий вибухнути. Клас насторожено притих.

Однак на цей раз гроза минула.

Так 2–3 місяці навчання шляхом масованих погроз йому вдавалося підтримувати видимість гарної дисципліни. Але, у міру того як хлопці звикали до погроз і безпосередньо до покарань, їхня дисципліна знижувалася. Крім традиційних — вигнання з класу, виклик батьків провинених — не допомагало 5–10-хвилинне стояння по команді «струнко» вже не тільки окремих учнів, але й усіх. Клас на уроках НВП ставав некерованим.

Особливу турботу Шалви Вахтанговича викликали двоє учнів. На одному з уроків, сподіваючись відсутністю близького сусідства погасити їхнє активно-гучне спілкування, він у наказовому порядку роз'єднав хлопців, посадивши в різних кінцях класу. Але вони стали обмінюватися репліками з цих місць. На тлі загального гулу, коли учні не слухали викладача і переговорювалися, одна із фраз Володі, яка стосувалася пояснення матеріалу, пролунала надміру голосно. Це вивело вчителя вишколу із себе.

— Вийди з класу,— почав вимагати він від Володі.

— А що я зробив? — дивуючись із приводу настільки суворої вимоги, здивувався той.

— Вийди геть! — знову зажадав вчитель.

Невдоволено покачавши головою, Володя м'явся. Видно було, що виходити йому не хочеться, але в голосі вчителя знову був «метал».

Хлопці притихли.

Пом'явшись, почуваючи загальну увагу, Володя із властивим йому артистизмом заблазнював.

— Вийди, вийди! Слово сказати не можна, відразу на тебе накидаються.

Тоді вчитель підійшов до хлопця, схопив за комір піджака і із силою потягнув до дверей. Володя спочатку оторопів, навіть злякався, але швидко отямився і спробував вирватися.

— Ну, руки забери! Є-нерал! — смикнувся він убік.

Це слово ще більше розсердило Шалву Вахтанговича, і він, почервонівши, не стримуючи себе, з люттю виштовхнув учня із класу. Решту уроку учитель ДП провів у поясненні свого педагогічного «кредо».

— Розпустили шалапутів! Бандюг ростять п-педагоги! — метав він грім і блискавки на голови колег, звинувачуючи їх у всіх гріхах.— У в'язницю дорога коротка, невдячні! Я вас у люди вивести хочу, до армії довести... Тільки залізна військова дисципліна... з матусиних... у справжніх... — потоком лилося на голови «розпущених».

Зі слів учителя ДП виходило, що лише початкова воєнна підготовка здатна якось вплинути на дисциплінованість хлопців, і він, офіцер, виконає... тобто використовує цю можливість так, як йому це уявляється (!) правильним, як повинно бути.

Після уроків учні бурхливо обговорювали те, що трапилося. Ніхто не висловився на захист учителя. Були висловлені й пригадалися ще багато образ. Вирішили: на уроки до Шалви Вахтанговича не ходити.

Дійсно, на наступний урок НВП 10-А клас не з'явився у повному складі. Справа дійшла до адміністрації.

На класну годину до 10-А класу прийшов директор школи. Він вислухав емоційні, бурхливі промови, розпитав Володю. Сказав, що поки рішення прийняти не може, тому що йому невідома думка іншої сторони, тобто самого вчителя. Обіцяв в усьому розібратися і повідомити про вжиті заходи, поки що ж просив клас на уроки ходити.

Інцидент вирішили на педраду не виносити. Просто в бесіді з учителем директор і класний керівник 10-А класу про все поговорили, порадили йому бути настільки ж суворим і вимогливим, але змінити засоби дисциплінування, вказали на неприпустимість подібних «педагогічних» прийомів. Потім директор і класний керівник прийшли до класу і постаралися переконати хлопців, що неправі обидві сторони.

Зрештою директор розгарячився: «Він прожив важке армійське життя...» — і не встиг закінчити.

— У-у-у! — затягли учні хором.

— Я вимагаю виконання шкільної дисципліни. Не забувайте, ви — випускники,— жорстко закінчив директор.

З того часу в класі на уроках НВП зовні все гаразд: хлопці відповідають на домашні завдання, слухають новий матеріал, на уроках шум...

— Робочий, у справі,— зауважив якось Шалва Вахтангович.

Однак з ним ніхто з класу демонстративно не вітається.

Запитання

1. Ваша точка зору на актуальність початкової воєнної підготовки учнів.
2. Що можна прийняти і що відкинути із арсеналу засобів впливу на учнів у Шалви Вахтанговича?
3. Наскільки є психологічно правомірним той спосіб розв'язання конфлікту, який виник у вчителя НВП з учнями, що використовували директор і класний керівник?
4. Ваша позиція на перспективи удосконалювання професійної майстерності педагогів, які прийшли до школи, не маючи професійної освіти або не працювали у школі за набутою раніше педагогічною спеціальністю?

Методичні рекомендації

Робота з учнями вимагає спеціальної підготовки з психології та педагогіки. Тому осіб, які прийшли працювати у школу, але не мають педагогічної освіти, як Шалва Вахтангович, необхідно посилати на курси перепідготовки до інституту удосконалення вчителів. Крім цього питання етики взаємин учнів і вчителів повинні бути в центрі уваги педагогічної ради школи. Доцільно з цих питань проводити практичні семінари, навчання педагогів школи із запрошенням учених-фахівців, практиків-вчителів, які мають багатий педагогічний досвід. Тому конфліктні ситуації не повинні замовчуватися або використовуватися для пророблення вчителя, що зробив ненавмисне етико-психологічну помилку в спілкуванні з учнями. Навпаки, вони повинні аналізуватися на педраді таким чином, щоб аналіз переростав у навчання з організації адекватного впливу вчителя з особистістю учня.

Завдання

1. Спробуйте визначити подібності та відмінності НВП і педагогіки світу, використовуючи нові тенденції в стратегії відносин країн з різним соціальним ладом, що позначилися в період перебудови.

2. Сформулюєте критерії військово-патріотичного виховання школярів.
3. Визначте провідні напрямки психолого-педагогічної підготовки вчителів із проблем НВП.

Типи «важкого» учителя

Типи вчителів	Характеристика
Неконтактний учитель	Має негативні установки до керівників, які виявляються насамперед у нетерпимості до їхніх зауважень і порад, агресивних реакціях. Це, як правило, гарний учитель, але з гіпертрофованою самооцінкою і з ранимим самолюбством. Метод роботи з ним повинен бути розрахований на руйнування негативних установок і формування міжособистісного контакту. При цьому в нормальних умовах він дуже важко йде на контакт, а успіх приходить зазвичай лише тоді, коли учитель опиняється у несприятливій ситуації і гостро потребує підтримки (ситуація «дефіциту підтримки»)
«Бунтар»	Найчастіше труднощі виявляються в надмірно різкій, часто безпричинній критиці керівників, що викликано незадоволеністю своїм положенням. Учитель вважає, що його заслуги не одержують належного визнання, що йому слід було б грати у колективі більш активну роль. Головний метод впливу на таких учителів — зміна ролі та піднесення їхньої особистості, задоволення домагань (якщо вони на це заслуговують)
Несумлінний, нехлюйський учитель	Відрізняється недисциплінованістю: часто запізнюється на уроки, наради, педради, не виконує розпоряджень керівників, не працює зі своїм класом, не складає планів і т. д. Головний метод роботи з ним — колективне обговорення, що має проводитись щиро. Іноді цей метод доповнюється іншим — постановкою умов (або... або)

У цілому в психологічній перебудові «важких» працівників головну роль відіграє зміна їхніх реальних відносин з керівниками.

10. Жаркий урок

Цей день для Марії Федорівна почався як звичайно. Перед початком занять вона зайшла до класу і, передбачаючи складні питання на майбутньому уроці, попросила як належить чергових підготувати до нього кабінет. Володимир і Надя, які чергували цього дня, охоче взялися виконувати свої обов'язки. Повісили наочні приладдя, витерли до блиску дошку, поклали крейду і вологу ганчірку. Це був перший урок у півріччі, яке розпочалося, і його необхідно провести на належному рівні. Це добре розуміла вчителька, і її настрой передався черговим. Усе вони зробили так, як попросила Марія Федорівна.

Пролунав дзвоник, учителька зайшла до класу і привіталася з учнями. Але що це? На її обличчі промайнула тінь раптової розгубленості. Всі сиділи в шапках і в пальто. Винятком виявилися Володя і Надя, які почуваючи себе винними, сіли за останній стіл і спробували сховатися за тими, хто сидів попереду. Марія Федорівна розшукала їх поглядом. Хоч вона і бачила на їхніх обличчях співчуття, одразу зрозуміла, що допомоги від них не буде ніякої. Їх умовили не втручатися. На зміну розгубленості прийшло обурення. Явно організований бойкот. В училищі непорушним було правило: у класі не можна сидіти у верхньому одязі й перебувати в училищі без змінного взуття. Правило це ніким і ніколи не порушувалося.

«На першому ж уроці, безсовісні, таке влаштували!» — роздратовано подумала вчителька, перебуваючи у напруженому пошуку потрібного рішення.

Обличчя її спохмурніло. Назрівав скандал. У класі встановилася нестійка тиша, яка зрідка порушувалась обережними шерехами сидячих. Вони чекали від учительки дій. Одні з побоюванням, інші — з неприхованою цікавістю. Однак тривало це недовго. Складка між брів, що з'явилася було в педагога, розгладилася. Обличчя, обрамлене світлим волоссям, прийняло звичайний привітний вираз. Її сірі очі, які за хвилину до цього мали сталевий відтінок, набули лукавого виразу.

— Почекайте хвилинку, я зараз.

Вона вийшла і через якийсь час знову зайшла до класу.

У шубі і в шапці. Учні полегшено посміхнулися. Але Марія Федорівна негайно погасила посмішки і почала в звичній для себе енергійній манері пояснювати новий матеріал. Слухати її було дуже цікаво. Вона була майстром своєї справи. Пройшло 25 хвилин уроку. Почалося закріплення нового матеріалу. Учителька ставила несподівані й складні запитання. Їх у неї було багато. Вони йшли одне за іншим. І жодної надії уникнути цих запитань. Усі напружено стежили за відповідями. Ставало спекотно. Йшли останні хвилини уроку. На обличчях відповідаючих з'явився піт. Деякі спробували зняти пальто і шапки. Але Марія Федорівна рішуче зупинила ці спроби, чемно і вагомо попросила зробити це після уроку. Сперечатися з нею здавалося марним. Упокорившись, розуміючи, що самі створили для себе «парильню» — учні чекали рятівний дзвоник на перерву. Після дзвоника, сміючись і голосно шумлячи, учні дружно побігли до роздягальні.

Запитання до слухачів

1. Чи вважаєте ви правильною у педагогічному відношенні ту форму поведінки, яку обрала для себе вчителька в описаній вище критичній ситуації?

2. Які методи впливу ви вважаєте більш доречними в подібних обставинах?
3. Що необхідно зробити, щоб бойкотування не проявлялося у взаєминах із педагогами?
4. Чому є необхідним метод «природних наслідків» у виховно-профілактичній роботі?
5. Чи згодні ви з оцінкою психолога і методичними рекомендаціями?

Методичні рекомендації

Метод «педагогічної антитези», будучи ефективним, є в той же час міжособистісно-гострим способом впливу. Учитель ніби як балансує на грані крайніх педагогічних можливостей. Часто підводити себе до їхніх кінцевих меж не рекомендується, оскільки за таких обставин від учителя потрібне велике напруження сил, що супроводжується істотним нервово-психологічним навантаженням. Може виникнути перенапруження і, як наслідок,— нездатність вести наступний урок.

Бажано знаходити вихід із критичної ситуації не індивідуально, беручи весь удар на себе, а колективно, з опорою на самоврядування. Педагогічно виправданим у таких обставинах є застосування методу «природних наслідків» для тих, хто безпосередньо відповідає за організаційну готовність класу до занять. Наслідки бойкоту доречно піддати детальному аналізу (виявляти організаторів, виконавців, пособників та ін.) і в позакласній обстановці, не збільшуючи конфронтації, перетворювати на предмет колективного самопізнання класу.

Завдання

1. Індивідуально продумати формулу педагогічної поведінки, спрямованої на подолання критичної ситуації, пов'язаної з бойкотом.
2. Описати (краще написати) короткий сценарій профілактичного заходу, який можна застосувати в позакласній роботі з учнями як засіб профілактики підліткових бойкотів.
3. Навести приклад колективного самопізнання класу.

11. Аванс довіри

До початку занять залишалося 15 хвилин. Два викладачі в рекреації вели розмову про свої проблеми. Викладач слюсарної справи Віталій Петрович Котов, звертаючись до свого колеги, пригнічено каже:

— Не знаю, що і робити. Цей Волков мені всі нерви вимотав. Не хоче працювати. У групі створюється нервозна обстановка. Пробував переконувати — даремно! Нахабно посміхається і продовжує свою справу.

Віталій Петрович зітхнув. На його обличчі відбивались невеселі думки. У цей момент він мав втомлений і навіть роздратований вигляд, що в основному не було характерним для його поведінки. Він завжди був зібраним, оптимістичним. Учні любили його за доброзичливість і демократичність у спілкуванні. Колеги по роботі поважали за високий професійний досвід, уміння розв'язувати найскладніші проблеми навчально-виховного процесу.

Тому співрозмовник був щиро здивований, почувши нарікання на ситуацію, яка створилася в групі. Однак свого подиву відкрито не став показувати. Йому здавалося, що це збільшить і без того невеселий настрій Віталія Петровича.

— А як би в такому випадку вчинив А. С. Макаренко? — посміхаючись, звернувся він до нього із запитанням.

Віталій Петрович не сприйняв жарту. Він насупився і сказав:

— Тобі б тільки жартувати, а поради корисної дати не можеш.

— Чому не можу? Дуже навіть можу. Спробуй дати йому відповідальне доручення. Видай аванс довіри. Між іншим, А. С. Макаренко широко користувався цим методом.

— На жаль, я — не Макаренко,— констатував Віталій Петрович.— Але спробувати потрібно. Призначимо Волкова інспектором з техніки безпеки.

— Оце правильно,— підтримав його товариш.

Перед початком занять педагог оголосив класові, що Сергієві доручається із сьогоднішнього дня проводити інструктаж з техніки безпеки. Сергій без особливого ентузіазму прийняв новий для нього обов'язок. Але і заперечувати не став. Усе-таки доручення лестило його самолюбству. На якийсь час з його обличчя зникла нудьга. Він перестав безцільно бродити від одного верстата до іншого, набридаючи своїм товаришам по групі. Здавалося, обраний захід був правильним. Однак доля готувала педагогічному оптимізмові Віталія Петровича ще більш підступний удар. У п'ятницю, коли всі учні одержали завдання і розібрали інструмент, Сергій без церемоній, голосно заявив:

— Сьогодні, Віталій Петрович, працювати не буду! Нехай працює ведмідь, у нього чотири лапи. А в мене тільки дві руки. І їм треба відпочити.

— Знову приймаєшся за старе! — очі Віталія Петровича яскраво-волошкового кольору побіліли від гніву. У такому роздратуванні учні його ніколи не бачили, та й Сергій порядком перетрусив. Йому здалося, що ще мить, і вчитель задасть йому ляпаса. Але педагог узяв себе в руки і, не дивлячись на Волкова, вимовив: — Чини, як знаєш.

На наступному занятті педагог Сергія Волкова навіть не удостоїв словом. Він дивився на нього, начебто Сергій був неживим предметом: верстатом, напилком. І отут, на його подив, Волков сам підійшов до нього і попросив:

— Віталій Петрович, можна я спробую зробити візерунок по металу?

— А чому ж ні? Тільки підбери гарну заготівку і підійди до мене, з їдальні саме надійшло замовлення на оформлення. Але програмне завдання тобі доведеться все-таки виконати.

Сергій швидко погодився. З цього дня між вчителем і учнем почали встановлюватися цілком нормальні відносини.

Запитання

1. Які, на ваш погляд, існують способи збереження психічного здоров'я вчителя трудового навчання у конфліктній ситуації?
2. Що означає «аванс довіри» до особистості, яким користувався А. С. Макаренко? Чи можна його застосовувати в умовах коледжу?
3. Чому захід впливу Віталія Петровича виявився слабко ефективним до Сергія Волкова?
4. Чи можна із впевненістю сказати, що Волков знову не стане на шлях порушення своїх обов'язків?

Методичні рекомендації

Конфліктні ситуації вимагають збереження спокою, принаймні, зовні.

Вплив довірою найчастіше ефективний тоді, коли воно санкціонується не одним учителем, а всім колективом групи. Очевидно, що із Сергієм Волковим саме так і потрібно було вчинити.

Вибір впливу визначається знаходженням причини, яка викликала таку поведінку підлітка. У цьому плані необхідна діагностика мотиву, що викликав той чи інший вчинок. Вона дає можливість досить точно прогнозувати характер майбутньої поведінки особистості та вживати заходів, щоб у її поведінці не повторилися негативні прояви.

Завдання

1. Продумайте формули самовпливу для нейтралізації негативного стану, який обов'язково виникне у вас у конфліктній ситуації.
2. Опишіть коротко шлях діагностики причин, що викликали вчинок Сергія Волкова.
3. Прокоментуйте критично методичні рекомендації, подані для розглянутої вище конфліктної ситуації.

12. Оцінка за поведінку

Цей вечір мало чим відрізнявся від попередніх. З розчинених вікон побутових кімнат навчального комбінату, де учні не тільки проходили виробничу практику, але й жили, чувся різноголосий говір, вибухи сміху, хрипкий голос Володимира Висоцького, який для всіх хлопців був незаперечним кумиром.

Георгій Валентинович Багров із посмішкою спостерігав баталію на прохідній, яка виникла між школярами і місцевими хлопцями. Хвилин п'ять назад «місцеві» хоробро підкотили на двох мотоциклах і одразу спробували прорватися до приміщення. Але спроба не мала успіху. У цей день чергували Ігор і Микола. Вони були неабиякими друзями. І обоє досить принципово відносилися до залицяння «місцевих» за дівчатами з їхньої групи. Виходячи на чергування, вони твердо домовилися всіх цих «колгоспників» ні в якому разі не пускати до гуртожитку.

Тому коли один із місцевих, високий, світловолосий хлопець, обвішаний блискучими ланцюжками, намагався пройти прохідну, він був негайно зупинений суворим запитанням:

— Ти куди зібрався, «металісте»? Стороннім вхід суворо заборонений,— урочисто проголосив Ігор. А Микола додав:

— Та й взагалі, дітям такої пізньої години потрібно не кататися на мотоциклах, а спати в ліжку.

Але світловолосий, незважаючи на свій зовнішній войовничий вигляд, виявився на рідкість миролюбним хлопцем. Він ніяк не відреагував на єхидний жарт Миколи. Дивлячись на нього, дружелюбно сказав:

— Так я й не збирався у вас бути, ви тільки викличте Тетяну з другої групи, і ми відвалимо.

— Оце що ти захотів,— засміявся Ігор.

— Спізнився ти, дружок! Вона годину тому покотила з кимсь із ваших. Чорний такий. У нього ще «соні» із записами Розенбаума.

Світловолосий здивовано вимовив:

— Це ж Валерка зі станційної вулиці. Коли ж вона встигла з ним домовитися?! Цілий вечір була вчора зі мною.

І чергові, і ті, що приїхали, дружно зареготали. Однак Георгієві Валентиновичу заключний акт цієї сцени не сподобався. Він знав, про кого йдеться. Сам багато разів попереджав Тетяну про те, що її легковажна поведінка не доведе до добра. На жаль, його слова належного враження на дівчину не справили. Про це красномовно свідчило те, що він почув. Цього разу він вирішив з нею ґрунтовно поговорити, дочекавшись її повернення. Педагог дарма чекав дівчину. Вона повернулася тільки вранці. Прийшла в їдальню снідати. Вигляд у Тетяни був поганий: вигляд вона мала пошарпаний, очі мутні. На його запитання, де вона була, зухвало відповіла:

— Гуляла. Моя особиста справа!

Увечері були проведені позачергові збори. Після тривалих дебатів, колектив трудового табору спільним голосуванням ухвалили вивести Тетяну з табору і відправити до батьків. Трохи пізніше її викликали до училища разом із батьками на педраду. Батьків попередили про слабкий контроль за поведінкою дівчини, поставили незадовільну оцінку за поведінку.

Запитання

1. Яких заходів необхідно вжити у трудовому таборі, щоб у ньому не було грубих порушень дисципліни?
2. У якому ступені є типовою конфронтація учнів ПТУ з місцевими підлітками і жителями? Що необхідно зробити, щоб їхні відносини виявилися доброзичливішими і не приводили до сварок?
3. Чи мав рацію учитель, який зажадав пояснень від Тетяни, яка була відсутньою вночі у гуртожитку?
4. Наскільки є правомірним рішення педради, що поставили дівчині незадовільну оцінку за поведінку?

Методичні рекомендації

У трудовому таборі необхідно створювати загальну атмосферу вимогливості до поведінки колективу і особистості, не обмежуючись контролем за тими, від кого можна чекати порушення дисципліни.

Поведінка дівчат, у яких намітилися явні тенденції відхилення від виконання норм поведінки, ховає в собі для підліткового колективу в деяких випадках ще більш кримінологічні складності, ніж поведінка хлопчиків. Саме тому недоцільно обмежуватися умовлянням, а використовувати більш дієвіші засоби впливу: колективний вплив, залучення до профілактичної роботи з особистістю сім'ї і т. д.

Незадовільна оцінка, виставлена за поведінку учневі, є формалістичною, якщо педрада з ним, власне, не працювала. Саме тому потрібно ґрунтуватися в ухваленні рішення не на формальні ознаки, а на реальні, пов'язані із зміною поведінки особистості на краще.

Завдання

1. Розробіть модель програми роботи трудового табору, щоб у ній адекватно поєдналися завдання трудового і морального виховання учнів.
2. Визначите ступінь захищеності Тетяни.
3. Перелічіть помилки, допущені у виховно-профілактичній роботі трудового табору, про який тут йдеться.

13. Покладистий педагог

В училищі, де працювала майстром виробничого навчання Тетяна Миколаївна, було непорушним правило: чергові по групі після уроку зобов'язані ретельно провести прибирання класу. Це правило ніколи і ніким не ставилося під сумнів. Однак Володимир П. і Ігор Н., які чергували один з одним з початку вступу до училища, у день свого чергування спробували ігнорувати це правило. Можливо, тому що не було особливого бажання прибирати приміщення класу, возитися з дошкою, орудувати на очах однокласників віником і ганчіркою. Можливо, тому, що цього дня заняття з ними проводила Тетяна Миколаївна — педагог, яка добре знала свою справу, але була покладистою

і вважала за краще не вступати у конфлікти з учнями. Про цю рису її характеру вони знали, цінували і поважали її за це.

Причини конфлікту могли бути різними, а результат один: дошку недбало витерто, на підлозі сміття, наочні приладдя до уроку не підготовлені. Все це педагог побачила, і, окрім подиву, оскільки такі факти були вкрай рідкісними, вчинок учнів викликав у Тетяни Миколаївни непідроблене обурення.

— Думають, у мене все можна! Як же, Тетяна Миколаївна не помітить, а помітить — шуму не підніматиме. Ну, добре ж. Подивимося, яка я добренька!

З такими думками і гнівним настроєм, який, загалом, вона рідко відчувала, вона ввійшла до класу. Володимир і Ігор весело дивилися на свого педагога. Тієї бурі, яку вони підняли в її душі, вони не помітили. І проте вона гримнула.

— Чергові, доповідайте про готовність групи до занять.

— Клас до заняття готовий,— чітко за двох доклав Ігор.

— І ви смієте говорити, що клас до занять готовий, — спокійно, але з «вогнем», який проривався назовні, проговорила Тетяна Миколаївна.— Навкруги сміття, бруд! Ви можете не поважати себе, але до своїх товаришів по групі і до мене ви зобов'язані шанобливо ставитися. Я не розумію, чому ніхто з них не зробив вам зауваження.

У групі запанувала тиша. Учні не могли собі уявити, що їхня наймиліша Тетяна Миколаївна, яка без ліку вибачала їм багато гріхів, здатна виявити такий характер.

Микола В., який осудливо стежив за діями чергових, які ухилилися від своїх обов'язків, голосно відреагував:

— Правильно! Вони втратили совість. За таке чергування їх треба покарати, щоб надалі звички такої не було.

— Оце ще, правдошукач знайшовся,— кинув зі свого місця репліку Володимир, звертаючись до Миколи, очі якого звузилися, перетворившись на зблідлому обличчі на два сіро-сталевих промені.

Тетяна Миколаївна знала про «максималізм» Миколи і, щоб не роздувати ситуації, сказала:

— Ну, карати, можливо, і не варто. А от вдруге почергувати доведеться.

— Не будемо! — дружно спробували відмовитися Ігор і Володимир. — Ми все зробили. Це чіпляння. Не будемо і край!

Однак у їхніх словах не було впевненості й твердості.

Уся група дивилася на них холодно, і ніхто із тих, хто сидів у класі, не приходив їм на допомогу. Трохи розгублені, вони замовкли і стали очікувати, що буде далі.

— Ставлю на голосування,— звернулася до групи Тетяна Миколаївна.— Хто за те, щоб Ігор і Володимир відчергували вдруге, прошу підняти руки.

Пропозицію педагога підтримали одноголосно.

Запитання

1. Якими якостями повинен відрізнятися педагог, щоб у визначенні його відносин з учнями відігравали роль не стільки його дії, скільки його авторитет як особистості? Що потрібно для того, щоб такий авторитет виник і активно впливав на поведінку школярів?
2. Чи є в діях Тетяни Миколаївни те, що свого часу застосовував А. С. Макаренко?
3. Чи можна назвати вчинок Володимира та Ігоря грубим порушенням дисципліни?

Методичні рекомендації

А. С. Макаренко стверджував, що виховує кожен метр землі. Тому правильно вчиняють педагоги, такі, як Тетяна Миколаївна, вимагаючи від учнів приводити у належний естетичний стан клас, де проходять заняття. Надзвичайно корисно, щоб такі вимоги персоніфікувалися в особистості педагога, оскільки це надає його впливу на школярів відповідної дієвості і в тому випадку, коли вчителя поруч з ними немає на даний момент.

У вирішенні проблем самообслуговування корисним є метод «природних наслідків», яким широко користувався А. С. Макаренко, і яким уміло скористалася Тетяна Миколаївна.

Він має на увазі природне повторення (без покарання) того, що виявилося погано виконаним раніше. Важливо, щоб цей метод виявився органічним компонентом у системі виховно-профілактичної роботи з учнями.

Завдання

1. Коротко опишіть кілька ситуацій, у яких ви могли застосувати метод «природних наслідків».
2. Підберіть собі кілька партнерів, розподіліть ролі та розіграйте сценку із застосуванням методу «природних наслідків».
3. Знайдіть у системі методів такий, який би виявився, на ваш погляд, ефективнішим за метод «природних наслідків».

14. Невдалий день

Цей день у педагога виробничого навчання Зінаїди Миколаївни Борзової складався невдало. Розпочався з того, що вона, боячись спізнитися на роботу, спробувала скоротити відстань до училища. І перейшла шосе в забороненому місці. Її зупинив міліціонер. Довелося сплатити штраф.

Страх спізнитися на роботу, злощасний штраф викликали в спокійної і розважливої Зінаїди Миколаївни збуджений стан. Таке порушення було для неї незвичним. Воно її турбувало. Але перебороти

внутрішній дискомфорт, викликаний ним, вона не змогла. З ним учительці довелося розпочати свій урок. Пройшло 20 хвилин. Їй здалося, що все вже позаду. Учні старанно виконували перше завдання. Ніщо не порушувало звичного ритму навчальної діяльності в класі. У цей момент між Ніною і Валею виникла невелика перепалка.

— Віддай ножиці! — вимагала Ніна.

Валя злякано оглянулася на Зінаїду Миколаївну, простягнула ножиці своїй однокласниці і винувато сказала:

— Мені вони потрібні були на одну хвилину, тільки трохи підрізати. Твої гостріші за мої.

— Ти постійно приходиш у клас з тупими ножицями,— сказала Ніна.

Її слова пролунали для слуху Зінаїда Миколаївни голосно, викликали легке роздратування.

— Припиніть! Займайтеся справою! — наказала вона.

Встановилася ніким не порушувана тиша. Майже всі учні виконали перше завдання. І Зінаїда Миколаївна стала пояснювати суть другого. У цей момент до неї підійшла Наталка. Боязка, сором'язлива дівчина. Вона трохи заїкалася. Цей невеликий недолік нітрохи не псував її вигляду. Але вона сама внутрішньо соромилася своєї заїкуватості. Можливо, тому її однолітки здебільшого ставилися до неї поблажливо. Незлобиво жартували над нею. Однак на їхні жарти дівчина не ображалася: звикла.

— Зін... Зінаїдо Миколаївно,— звернулася вона до вчительки.— Я вик... виконала перше завдання.

Учителька розсерджено подивилася на ученицю, яка насмілилася перебити її під час пояснення нового завдання і, передражнюючи Наталку, сказала:

— Вик... вик... конала. Ти що не знаєш правил? Не група, а якась анархія: одні лаються, інші перебивають учителя.

Гнів, що було спалахнув, швидко минув, і вже в зовсім спокійному тоні Зінаїда Миколаївна запропонувала Наталці:

— Почекай трохи, зараз займемося твоєю справою.

По щоках Наталки бігли сльози. Постоявши якийсь час біля столу педагога, вона раптом зненацька, нічого не говорячи, вибігла із класу, грюкнувши дверима. Клас дивився на вчительку, а Зінаїда Миколаївна, яка не чекала такого повороту подій, звертаючись до учнів, запитала:

— А що такого я їй сказала, невже на жарт можна ображатися?

Увечері вдома Зінаїда Миколаївна намагалася зрозуміти, що ж сталося з Наталкою. Вона багато разів бачила, як імітували дефекти її мови товариші по класі. Вона ніколи не ображалася на них.

Через день все стало зрозуміло. До неї підійшла Валентина Іванова, яка у групі відрізнялася тим, що все про усіх знала і любила «по секрету» поділитися своїми відомостями з іншими.

— Зінаїдо Миколаївно, можна Вас на хвилиночку?
— Будь ласка, що ти хочеш мені сказати?
— Наталка на Вас образилася.
— Чому?
— Ви її передражнили.
— Добре, спасибі, можеш іти.

Сльози Наталки викликало не зауваження, зроблене в різкій формі. Вони потекли тому, що вона при групі скопіювала дефект її мови. Жарт, що Наталка прощала одноліткам, виявилася зовсім невибачним для вчительки. Це зрозуміла Зінаїда Миколаївна і на першому ж уроці вона вибачилася в присутності групи перед Наталкою.

Запитання

1. Ваше ставлення до психічних станів педагогів: як вони впливають на навчально-виховний процес?
2. Чи можна вважати, що конфлікт між вчителькою і Наталкою виявився наслідком її роздратованого стану?
3. Як можна перебороти психічний стан учителя, що викликає внутрішній дискомфорт для його особистості під час здійснення навчальної діяльності?

Методичні рекомендації

Психофізіологічні дефекти розвитку особистості школяра деструктивно діють на його відносини з оточуючими, у тому числі з педагогами. Їх можна не помічати, але краще з ними боротися, включаючи до цієї боротьби насамперед самого носія тих чи інших комплексів. У цьому відношенні корисні спорт, аутотренінг, заняття самовихованням.

Ставлення до дефектів особистості, навіть якщо воно незлобиве, як у випадку з Наталкою, необхідно цілеспрямовано переборювати,— у необхідних випадках припиняти, вдаючись до твердих методів впливу на тих, хто ініціює конфлікти на цьому ґрунті.

Небезпечними є три різновиди значеннєвих бар'єрів: копіїтивний, емоційний, предметно-діючий. Вони між собою в розвитку особистості пов'язані. Тому, борючись з одним, необхідно продумувати (моделювати) шляхи боротьби з іншими.

Завдання

1. Назвіть причини (об'єктивного і суб'єктивного плану), що породжують негативні процеси, стани і властивості в педагогів.
2. Визначте значеннєві бар'єри, що виникають під впливом психологічного дискомфорту особистості вчителя в його відносинах з учнями.
3. Спробуйте схематично зобразити розвиток конфлікту під впливом таких станів.

15. Виклик батьків

Наближався кінець навчального року. Він був третім за рахунком у педагогічній кар'єрі Володимира Валерійовича, учителя виробничого навчання. Нещодавній випускник педінституту, він все ще ніяк не міг звикнути до надзвичайно динамічного життя училища, хоча й працював у ньому третій рік. Йому майже на все бракувало часу: на підготовку до занять, на виконання суспільних обов'язків, на індивідуальну роботу з учнями та їхніми батьками. Тому закінчення півріччя стрімко і непомітно підкралося до молодого педагога. Він це цілком відчув усією своєю істотою, коли уважно переглянув журнал на предмет майбутньої піврічної атестації учнів. На його здивування виявилося, що в деяких учнів мало оцінок. Але він відчув розгубленість, коли виявив, що у Михайла Н. стоїть всього одна оцінка.

Володимир Валерійович добре ставився до цього серйозного юнака. Михайло був високого зросту, стрункий, чорноволосий, відрізнявся античними рисами обличчя. Особливою гордістю Михайла було його волосся. Чорне, густе, хвилясте і завжди чудово доглянуте. Він подобався дівчатам. І його товариші по групі, представники чоловічої половини, до нього ставилися дружелюбно. Не заздрили його успіхові. Михайло не прагнув до лідерства, відносини з усіма мав рівні, умів ладити з кожним. І тому ворогів у групі в нього не було.

Природно, що черговий урок педагог почав з опитування. Перед його проведенням він визнав за необхідне створити певне відношення до майбутнього опитування. Важливо, щоб це відношення в учнів було серйозним.

— Сьогодні на уроці ми приділимо увагу опитуванню з минулих занять. Воно є необхідним. Наближається кінець півріччя. Потрібно усім виставити підсумкові оцінки. На жаль, у деяких є по дві, три відповіді. А в деяких по одній. Самі подумайте, що за одну відповідь оцінку за півріччя важко поставити. Тому попрошу поставитися до цієї справи серйозно і уважно. Отже, почнемо.

Таким напуттям Володимир Валерійович почав опитування учнів.

— Михайло, будь ласка, до дошки.
— Навіщо, Володимир Валерійович? Я не відповідатиму.
— Тобто як не відповідатимеш? Адже в тебе в журналі всього одна оцінка! Що ж, ти думаєш, цього достатньо? — с деяким роздратуванням на нетямущість учня запитав учитель.
— Я не знаю, досить цього чи ні, але відповідати я не буду.
— Що тут відбувається? — звертаючись до групи, запитав педагог.— Може хто-небудь пояснити?

Деякі учні здивовано знизували плечима, співчутливо дивилися на вчителя й осудливо на Михайла. Товариші не розуміли його впертості, причин для якої, здається, не було.

Почуваючи мовчазну підтримку учнів, молодий учитель вирішив застосувати владу, де домовленості не діють.

— От що, Михайле. Я завжди ставився до тебе добре. Але сьогодні ти поводишся незрозуміло. Не сердься на мене, але мені доведеться поговорити з твоїми батьками.

— Будь ласка,— зовні спокійно, але з образою, що затаїлася, промовив Михайло і попрямував до дверей.

— Ти куди? — встиг запитати його вчитель.

— За батьками,— на ходу відповів учень і зачинив за собою двері.

— Наступного дня Михайло в супроводі батьків прийшов до учительської. У ній саме знаходився директор і завуч училища. Володимир Валерійович спробував з'ясувати, чому вчора Михайло відмовився відповідати. Однак, незважаючи на настійні пропозиції присутніх, учень завзято відмовчувався і не пояснював справжніх причин, які спонукали його до порушення дисципліни. Вчинок свого сина батьки також вважали досить дивним. Батько не посоромився назвати його поведінку «ослиною впертістю» і додав:

— Я б на місці вчителів не возився б з такими розумниками, а видавав би їм «вовчий квиток» і пропонував би вирушати на всі чотири боки.

Незабаром на педраді, що відбулася, Михайлові за його провину знизили оцінку за поведінку.

Запитання

1. Що можна сказати про характер учня?
2. Чому відмовився відповідати Михайло вчителеві?
3. Як можна пояснити причини небажання відповідати на уроці?
4. Чому Михайло не визнав за необхідне дати які-небудь пояснення своїм батькам?
5. Чи правильно вчинила педрада, поставивши «незадовільно» Михайлові за його поведінку?

Методичні рекомендації

Педагог опинився у ситуації, яка антивиховує, через надмірну формалізацію своїх відносин з учнями. Він був винен у першу чергу в тому, що в деяких його учнів виявилося мало оцінок для атестації. У таких випадках, формуючи настановну готовність учнів до тотального або масового опитування, потрібно починати з визнання власної провини (на зразок: «Я неуважно стежив, і виникла наступна ситуація» і т. д.). Визнання помилки не применшує авторитет педагога, а, навпаки, підсилює його. Важливо тільки, щоб учні зрозуміли суть помилки і включилися у ліквідацію її наслідків колективно. Тоді інтереси вчителя й учнів будуть мати виховуючий характер.

Не завжди доцільно при оцінюванні знань використовувати класичну форму опитування: виклик до дошки, постановка індивідуально

запитань, одержання оцінок. Ефективніше здійснюється оціночну діяльність педагога, яка поєднує традиційні та нетрадиційні форми опитування: бригадна, колективна оцінка і т. п.

Завдання

1. Опишіть дії, які ви б вчинили, опинившись на місці педагога Михайла (у конфліктній ситуації).
2. Складіть критерій оцінювання знань, що одержуються учнями.
3. Сформулюйте методичні рекомендації з проблеми уроку, що акцентовано виконує функції виховного.

16. Професійне благополуччя

Ірина Олексіївна, педагог з образотворчого мистецтва, серед своїх колег вважалася цілком комунікабельною. У неї склалися гарні відносини і з учителями, і з учнями. Адміністрація школи була її діяльністю задоволена. Вона брала участь в оформленні кабінетів, залучала для цього школярів, які любили образотворче мистецтво. Не рахуючись із часом, коли потрібно було щось зробити негайно, охоче допомагала колегам, легко погоджувалася на взаємозамінювання. Але предметом заздрості, в основному гарної, були її стосунки з учнями. І одним везінням, у чому цілком усвідомлювали її колеги, пояснити це було важко. Вміла вона знайти ключ до душ і сердець своїх вихованців. Але одного разу її професійне благополуччя піддалося несподіваним випробовуванням.

До чергового уроку образотворчого мистецтва вона дала завдання додому: принести ножиці, клей, фарби, щоб під час майбутніх занять можна було виготовити виріб (піднос). Цього дня, після необхідних пояснень учительки, учні дружно взялися за справу. Усім хотілося виконати завдання якнайкраще й у строк.

Проходжуючись між рядами столів, за якими працювали учні, Ірина Олексіївна раптом побачила, що одна дівчинка нічого не робить. Це була Катя. Білява, синьоока, вона відрізнялася повільністю в діях і деякою неуважністю. Шкільні гострослови кликали її між собою «Катя-тихохід». Ці риси її особистості псували їй життя. Вона постійно щось забувала, щось плутала і відставала. Катя сиділа похнюпившись і тихо плакала.

— Що з тобою, Катя? — запитала Ірина Олексіївна, і, здогадуючись, у чому справа, напівзапитуючи, напівстверджуючи сказала: — Знову забула підготуватися до занять?! Сльози з очей Каті полилися нестримним потоком.

— Ну, що ж ти вогкість розводиш, скажи, що не підготувалася, і все,— порадив Микола, що сидів попереду. Зараз дістанемо тобі і ножиці, і клей, і картон. Тільки не реви.

— Нічого мені не треба,— крізь сльози проговорила Катя.— Відстаньте від мене!

— Катю,— звернулася до неї вчителька,— так не можна.

Товариші пропонують тобі допомогу, а ти їм починаєш грубити.

Ірина Олексіївна, не розуміючи причин упертості Каті, вирішила дати їй можливість заспокоїтися. Сіла за свій стіл і стала робити необхідні записи в журнал. У цей момент до неї підійшла подружка Каті Світлана.

— Ірино Олексіївно,— пошепки вимовила дівчина,— Катя зробила підніс вдома і боїться показати Вам. Думає, що Ви лаятимете.

— Добре, сідай на місце,— так само пошепки попросила вчителька.

Якийсь час Ірина Олексіївна спостерігала за групою, не випускаючи з поля зору Катю. Побачивши, що вона перестала плакати і вже зайнялася своїм обличчям, приводячи його до ладу, вчителька голосно запитала, звертаючись до класу:

— А може, хто-небудь вже виконав завдання вдома? Є такі у класі?

— Є, Катя виконала завдання вдома,— сказала Світлана.

— Ну що ж, цікаво, який у тебе вийшов піднос, Катю? Покажи нам усім.

Катя боязко витягла зі столу виріб і поклала вчительці на стіл. Піднос виявилося оригінальним і красивим, що відрізнявся безсумнівним художнім смаком.

— Оце так! — захоплено вимовив Микола.

— Що поставимо за виріб Катеринці? — запитала Ірина Олексіївна, посміхаючись.

— Відмінно, відмінно,— з різних боків залунали голоси учнів.

— Ми так я зробимо,— погодилася вчителька і поставила в журналі відмінну оцінку.

Запитання

1. Чому Катя плакала і чому не хотіла показувати вже зроблений піднос?
2. Чи можна вважати деякі дії (назвіть їх) Ірини Олексіївни стосовно Каті помилковими з погляду психології та педагогіки?
3. Який статус Каті в міжособистісних відносинах групи з позицій соціальної психології?

Методичні рекомендації

Соціометричний статус Каті у групі виглядає явно недостатнім. Вона перебуває майже на положенні «козла відпущення».

Подолання низького соціометричного статусу здійснюється через цікаво організовану діяльність, а також шляхом подолання соціометричного вакууму навколо особи, обраної окремими учнями

(найчастіше негативними лідерами) у якості «козла відпущення». Дії таких учнів необхідно припиняти, використовуючи при цьому силу колективу.

Попередження емоційних негативних станів, що виникли, подібні до Катиного, здійснюється психотерапевтичним шляхом. В такому випадку учитель виступає в ролі психотерапевта і повинен мати певний запас формул психотерапевтичного впливу. При цьому бажано, щоб ці формули були розраховані на конкретну особистість, тоді вони будуть значно ефективнішими.

Бажано мати в професійно-технічному училищі кімнату психологічного навантаження, яку можна було б періодично використовувати для створення мажорного стану в учнів.

Завдання

1. Дайте оцінку позиції Ірини Олексіївни у відносинах зі своїми колегами.
2. Охарактеризуйте оптимальні заходи, які могли б підвищити соціометричний статус Каті.
3. Проведіть типологічну оцінку взаємин учнів у класі, де ви працюєте.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Андреев, В. И.* Деловая риторика. Практический курс для творческого саморазвития делового общения, полемического и ораторского мастерства.— Казань, Казанский университет, 1993.
2. *Андреев, В. И.* Саморазвитие творческой, конкурентоспособной личности менеджера.— Казань, 1992.
3. *Андреев, В. И.* Пакет десяти тестов на оценку интеллигентности, конкурентоспособности и творческого потенциала личности.— Казань, 1992.
4. *Бородкин, Ф. М., Коряк, Н. М.* Внимание: конфликт! — Новосибирск : Наука, 1989.
5. *Войскунский, А.* Я говорю, мы говорим.— М. : Знание, 1990.
6. *Волков, И. П.* Руководителю о человеческом факторе.— Л. : Лениздат, 1989.
7. *Головака, Е. И., Панина, Н. В.* Психология человеческого взаимопонимания.— К., 1989.
8. *Донченко, Е. А., Титаренко, Т. М.* Личность: конфликт, гармония.— К., 1989.
9. *Давыдов, Н. А., Бойченко, Н. А.* Как быстро научиться интересно и эффективно обучать специалистов. Элементы педагогического менеджмента в процессе обучения специалистов.— Симферополь: Таврия, 1992.
10. *Жириков, Е., Ладанов, И.* Руководитель и умение убеждать.— М. : Профиздат, 1988.
11. *Жариков, Е. С.* Вступающему в должность. Научно-популярный справочник для начинающего руководителя.— М. : Знание, 1985.

12. *Зигерт, В., Ланг, Л.* Руководить без конфликтов: пер. с немецкого.— М.: Экономика, 1988.
13. *Кичанова, И. М.* Конфликт: за и против.— М., 1978.
14. *Коновалов, В.* Конфликт. Житейские истории.— Л. : Лениздат, 1989.
15. *Кудряшова, Л. Д.* Каким быть руководителю. Психология управленческой деятельности.— Л. : Лениздат, 1986.
16. *Корнелиус, Х., Файр, Ш.* Выиграть может каждый.— М. : Стрингер, 1992.
17. *Лупьян, Я. А.* Барьеры общения, конфликты, стресс.— Минск, 1986.
18. *Методы* практической психологии общения. Учебное пособие / Под ред. В. П. Захарова и Е. В. Сидоренко.— Л. : Лениздат, 1990.
19. *Москвичев С. Г.* Использование фактора мотивации в управлении.— К., 1990.
20. *Мескон М., Альберт К., Хелоури Ф.* Основы менеджмента : Пер. с англ.— М., 1992.
21. *Мартынов, С. Д.* Профессионалы в управлении.— Л., 1991.
22. *Никитина, Л. Н.* Инженерная психология и промыш-ленная социология в легкой промышленности.— М., 1991.
23. *Рыбакова, М. М.* Конфликты и взаимодействие в педагогическом процессе.— М., 1991.
24. *Фишер, Р., Юрии, У.* Путь к согласию или переговоры без поражения: Пер. с англ.— М. : Наука, 1990.
25. *Шакуров, Р. Х.* Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив.— М., 1990.
26. *Хьюсман, Р., Хэтфилд, Д.* Факторы справедливости : Пер. с англ.— М., 1992.

В. Ф. Калошин

СТРЕС У ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Передмова 110

1. Стрес: сутність 113

2. Ознаки стресового стану 117

3. Причини стресу 119

4. Наслідки стресу 122

1. Фізіологічні наслідки стресу 122

2. Суб'єктивні наслідки стресу 124

3. Поведінкові наслідки стресу 127

4. Когнітивні наслідки стресу 128

5. Ресурси стійкості до стресу 131

6. Труднощі в педагогічній діяльності, що сприяють виникненню стресу 136

7. Основні типи людей, котрим найбільше загрожує стрес 140

8. Позитивне мислення — важливий чинник у запобіганні стресам (основні положення) 143

9. Механізм впливу думок, емоцій на людський організм 151

10. Врахування власного порога чутливості до стресу 154

11. Поради педагогу щодо зменшення впливу стресу 160

12. Мудрі думки 168

Загальний алгоритм протидії стресу (замість післямови) 176

Додатки 177

Література 225

СТРЕС У ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

В. Ф. Калошин

Не слід боятися стресу.
Його не буває тільки
у мертвих. Стресом потрібно
керувати, і тоді ви відчуєте
аромат і смак життя.

Г. Сел'є

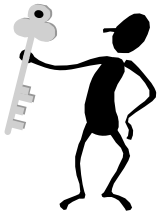
Щоденна робота педагога (викладача, вчителя) є досить великим навантаженням на психіку, тому що весь час перед ним стоять нові й складні завдання, без достатнього часу на обмірковування або розрахунку найбільш вдалого рішення. Мабуть, тому майже третина вчителів вважає навчання «стресовим заняттям». До 80 % педагогів перебувають у досить тривожному стані. Усе це негативно впливає на діяльність педагога, призводить до апатії, депресії, песимізму, хвороб, його професійного «вигорання», суттєво знижує ефективність навчально-виховного процесу, вкрай негативно впливає на настрій та стан здоров'я учнів.

А чи можна протидіяти стресам? Можна!!! Ми можемо з ними боротися і досить успішно! Стрес не є чимось фатальним і його можна перемогти. Якщо стрес викликає у вас азарт, ви хочете випробувати його — це ваш вибір; точно так ви можете за власним бажанням взагалі уникнути певної частини стресів, або зменшити їх негативний вплив.

Саме такому оптимістичному підходу до подолання стресів, що ґрунтується на позитивному мисленні, і присвячена ця книга, в якій всебічно розглянуті питання, що стосуються сутності, наслідків, причин стресу, ресурсів стійкості до нього з урахуванням специфіки педагогічної діяльності, а також аспекти, що пов'язані з практичною протидією педагога виникненню стресу.

Використання його в педагогічній діяльності дозволить кожному педагогу управляти своїм психічним станом, бути здоровим, забезпечити нормальний психологічний клімат у колективі студентів (учнів) та їх високу життєдіяльність.

ПЕРЕДМОВА



Людина живе — повинна жити, та й хоче жити — працею, бадьорістю, радістю, посмішкою, добрим словом. Хоче, але не завжди може так жити. Для цього потрібне здоров'я, насамперед здорові нерви, та до того ж і уміння зберегти їх.

В. Проскурін

Людина багато років тому жила у згоді зі своєю природою і, наприклад, індивід флегматичного темпераменту повільно, але добре робив свою справу. Людині загрожували стихія, голод, холод, ікло тварини і ворог, але протягом тисячоліть були відпрацьовані механізми захисту від цих напастей. І людина зазвичай переборювала труднощі і відбивала загрози. За останні тисячоліття спосіб життя людини змінився суттєво, проте основні фізіологічні реакції організму залишилися на старому рівні. Тому в наш час людина хворіє і вмирає, в основному від хвороб, в основі яких лежить неправильний спосіб життя, важкі переживання, глибоке і невідступне почуття незадоволеності, страхи, психічна травматизація.

У природних умовах усе вирішується відносно просто: потрапляючи в складну критичну ситуацію, індивід удається до тактики, властивої всім ссавцям: до втечі або агресії. В обох випадках фізіологічний настрій один: як утеча, так і акт агресії потребує значної фізичної активності й припускає звільнення енергоресурсів. Наше тіло «вміє» добре це робити. ***І ось уже сотні років старі фізіологічні механізми працюють вхолосту й адреналін ледь не виплескується із нас назовні.*** Проте дуже часто людина не має можливості (бажання) допомогти собі реалізувати його за допомогою активного фізичного навантаження. Тому виникає хронічне м'язове напруження, яке для мозку означає: ми в стані оборони або нападу, ***хоча нам нічого не загрожує***. І як результат ми відчуваємо тривогу, загрозу тощо, погіршення стану здоров'я.

Тисячоліттями пристосування людини до реальності відбувалося природно й усе в її житті було відносно зрозумілим. Високе положення закономірно займав сильніший, а слабкий не претендував на нього. Людина знала своє місце в суспільстві та не прагнула до того, що вважала неможливим. Це вносило стабільність у її життя. Землероб — орав, воїн — воював, керманич — керував.

З кінця XIX століття життя людини принципово змінилося. Темп життя став позамежним. Зникли загрози, до яких людина пристосовувалася тривалий час; виникли загрози, стосовно яких вона не мала

генетичної програми захисту. Науково-технічна революція в короткі терміни різко змінила спосіб та умови життя. Відповідно драматично змінилася й адаптація (пристосування) людини до реального життя. Вона перестала залежати від зросту, фізичної сили і міцності кісток. Слабшали родові зв'язки, зникла прив'язаність до проживання на одному місці. Машина, що з'явилася, висунула людині вимоги, що принаймні для однієї третини людей виявилися непосильними. Тисячу років найвищою швидкістю була швидкість коня. На зміну їй прийшли автомашини, літаки і космічні кораблі. Незмірно зросла ціна помилки людини, і приклад тому — Чорнобиль.

Зараз людину ранить не ікло хижака і не спис ворога, а слово, думка, емоції. Стреси подібно до дев'ятого валу накрили людину з головою. Виринувши, вона вдихає повітря і знову надовго зникає під водою. Кількість інформації, що надходить, неозора. Людина дезорієнтована. Інформація, яку вона не в силах переробляти, викликає в неї подразнення і може нести загрозу. У стимулах, що викликають стрес, психічне рішуче превалює над тілесним.

Емоції, що мобілізовували організм для відбиття загрози, сьогодні засуджуються, оскільки цінується розважливість і емоційна стриманість. І емоції, що сторіччями були природною складовою механізмів захисту та адаптації, сьогодні дезадаптують. Проте емоції були, є і будуть. ***Вони придушуються, не виплескуються назовні, але при цьому не зникають, і вирують в організмі. Стримувана агресивність, придушений гнів, старанно прихована ворожість руйнівно впливають на печінку і жовчний міхур, на серце і судинну систему, на організм у цілому.*** В результаті серце й інші органи відчувають перевантаження не від фізичних зусиль, а від психологічного дискомфорту.

Людина, невід'ємна частина природи, виявилася відірваною від неї. Виникла штучна інфраструктура життя, що відокремлює людину від природних умов: штучне освітлення, парове опалення, синтетичний одяг, багатоповерхові будинки і ліфти, синтетична їжа. Людина працює, коли відповідно до сонячних і місячних ритмів слід відпочивати або спати. Людина мало рухається, хоча природно запрограмована на добування хліба, прикладаючи значні зусилля.

У той же час психічні перевантаження перетворилися на повсякденну реальність і стрес накладається на стрес, не даючи часу на відновлення.

За даними Всесвітньої Організації Охорони Здоров'я кількість хвороб через негативні дії стресів за останні 60 років зросла у 25 разів.

Наслідки стресів настільки великі та масштабні, що від них почала «страждати» й економіка. Так, наприклад, американські спеціалісти підрахували, що ***стреси в цілому обходяться економіці США в 150 мільярдів доларів на рік.*** І коли на карту поставлені мільярди, компанії і фірми починають вживати відповідних заходів. Десятки з них

упровадили для своїх співробітників курси для боротьби зі стресами, надаючи працівникам найрізноманітнішу допомогу.

І хоча за те, що тіло занедужало, відповідала психіка, нам не спадало на думку, що можна, вплинувши на неї, змусити організм знову видужати.

Майже кожен із нас на собі відчував дію стресу. Але рідко хто задумувався над тим, що таке стрес.

Стрес — це частина нашого повсякденного життя, і хоча його викликають різні фактори (стресори), вони запускають однакову біологічну реакцію.

Стрес може бути і корисним, і руйнівним. Ми розглядаємо в посібнику його руйнівну дію у педагогічній діяльності, яка має певні особливості.

Приміром, поряд із стресорами, загальними для всіх людей, у діяльності педагога (вчителя, викладача) присутній ряд професійних стрес-факторів: відповідальність, необхідність бути об'єктом спостереження й оцінювання, постійно підтверджувати свою компетентність, а також тимчасова мінливість діяльності. Останній фактор потрібно виділити спеціально не тільки тому, що він пов'язаний з найяскравішою відмінною рисою педагогічної діяльності, але і тому, що його дія з роками посилюється, якщо педагог не виробляє свою індивідуальну стратегію поведінки.

Щоденна робота педагога є досить великим навантаженням на психіку, тому що весь час перед ним постають нові й складні задачі, без часу на обмірковування або розрахунку найбільш вдалого рішення. Мабуть, тому майже третина вчителів вважають навчання «стресовим заняттям». До 80 % педагогів перебувають у досить напруженому стані. Все це негативно впливає на діяльність педагога, призводить до апатії, депресії, песимізму, хвороб, його професійного «вигоряння».

Проте стресам можна протидіяти. Стрес можна послабити або взагалі усунути з нашого життя за допомогою зміни свого відношення до реальності, управляючи своїми думками. Ваш розум має надзвичайну силу, яку потрібно направити на послаблення стресу, а не на його посилення.

Ви відчуваєте стрес у тому випадку, коли переконали себе в цьому.

Ви безпорадні тільки тоді, коли відчуваєте себе безпорадними. Ви потрапляєте у ситуацію, з якої немає виходу, коли ви дійсно вирішили, що виходу немає. Змінюючи думки, очікування, настанови, ви вчитеся жити без стресу. Посібник допоможе вам як це зробити. Змінюючи себе, ви обов'язково відчуєте, що змінилися люди і події, які раніше викликали у вас стрес.

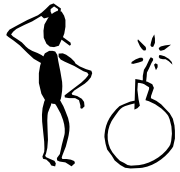
Було б неправильно вважати, що навколо вас існує певне стресове середовище, котре тільки і очікує, щоб згубити вас. Стресовий стан у більшій мірі визначається тим, як ви реагуєте і що говорите, а не тільки зовнішніми факторами, які викликають стрес.

Саме такому оптимістичному підходу, що ґрунтується на позитивному мисленні до подолання стресів, і присвячений цей посібник. Використання його в педагогічній діяльності дозволить кожному педагогу управляти своїм психічним станом, бути здоровим, забезпечити нормальний психологічний клімат у класі (навчальній групі).

Майбутнє належить вам: воно може бути продовженням сьогодення з його страхами, тривогами, стресами, а може бути мирним і оптимістичним.

Стрес чи спокій, шановний педагогу,— вибір за вами.

1. СТРЕС: СУТНІСТЬ



Наймогутнішим джерелом стресу є негативні емоції і почуття.

Г. Сел'є

Модне останнім часом слово «стрес» прийшло до нас з англійської мови, і в перекладі означає «натиск, тиск, напруга». Енциклопедичний словник дає таке тлумачення стресу: «Сукупність захисних фізіологічних реакцій, що виникають в організмі тварин і людини у відповідь на вплив різних несприятливих факторів (стресорів)».

Проте стрес — це ваша індивідуальне реакція, яка може відрізнятися від реакції будь-якої іншої людини. В її основі лежить ваше відношення до певної ситуації, а також ваші думки й почуття. Змінюючи свої думки й реакцію, ви отримуєте можливість цілком змінити своє відчуття й знизити рівень стресу. Отже, ваша реакція на ситуацію залежить від вас, від ваших думок, якими можна керувати.

Як людський організм реагує на стрес?

Певні фактори викликають у людині реакцію стресу, при якій вона свідомо або підсвідомо намагається пристосуватися до нової ситуації. Потім настає вирівнювання або адаптація. Людина або знаходить рівновагу в ситуації, що склалася, і стрес не дає ніяких наслідків, або не адаптується до неї. Внаслідок цього можуть виникнути різні психічні або фізичні відхилення.

Часті стреси можуть призвести до виснаження адаптаційної захисної системи організму, що у свою чергу, може стати причиною захворювань. У цілому організм людини по-різному реагує на стрес.

Пасивність. Вона виявляється в людини, адаптаційний резерв якої недостатній і її організм не може ефективно протистояти стресові. Виникає стан безпорадності, безнадійності, депресії.

Активний захист від стресу. Людина змінює сферу діяльності і знаходить щось більш корисне й підходяще для досягнення рівноваги, що сприяє поліпшенню стану здоров'я.

Активна релаксація (розслаблення) підвищує природну адаптацію людського організму — як психічну, так і фізичну. Ця реакція найбільш дієва.

Який механізм реакції людини, що виникає на стрес в неї?

У 1935 році американський фізіолог У. Кеннон уперше визначив її як реакцію боротьби або втечі.

Інформація щодо тривоги через органи почуттів надходить у мозок. Протягом часток секунди інформація через нервові закінчення передається в щитовидну залозу. Одержавши сигнал тривоги, цей орган негайно викидає в кров величезну кількість «бойових гормонів» — адреналіну, що розносяться по всьому тілу. Відбувається перекачування крові: вона переміщається туди, де найбільше необхідна для відповідних дій. З мозку надалі надходять сигнали — наростає психічна напруга, підсилюється увага, здійснюється підготовка до дії. Усе це відбувається блискавично — напруга, а звідси і стрес, наростають із дивовижною швидкістю.

Адреналін прискорює пульс і дихання, підвищує кров'яний тиск. І якщо людина не реалізує запас енергії, що створився (не тікає, не нападає), то це призводить до виникнення психосоматичних захворювань (серцево-судинних, хвороб серця, печінки, нервової системи, зниження імунітету та ін.).

У більшості випадків ви не нападаєте і не втікаєте, як первісна людина, але ваша нервова система функціонує точно так само, як у далекого предка.

Змінюються часи і виникають нові стресові ситуації — це довелося випробувати кожному із нас. Візьмемо простий випадок: у вас виник конфлікт із керівником. Ситуація стандартна. Ви напружуєтеся, мобілізуєте усі свої внутрішні резерви, виділяється велика кількість енергії, що не витрачається (вам може навіть хочеться його вдарити, у японців це враховується, і тому там є його опудало).

Те ж саме відбувається і при домашніх конфліктах. І якщо в цю мить вам удасться побачити себе у дзеркалі, то зверніть увагу, яка злісна гримаса спотворила ваше обличчя: губи стиснуті, куточки рота опущені, усі м'язи в судорожній напрузі — не обличчя, а страшна застигла маска. Л. М. Толстой побачив себе в таку мить, і саме це надалі служило йому підставою не гніватися.

Вам потрібно усе більше енергії, щоб опанувати ситуацію, що виникла, і приступити до дії, до якої призводить домашній конфлікт. І як результат — стрес.

В умовах стресу між лівою й правою півкулями головного мозку виникає дисбаланс. Під впливом стресу одна з півкуль бере на себе додаткову роль. У результаті дисбалансу в людини з'являються тенденції до однобічного сприйняття (аж до одержимості — «за деревами лісу не видно») і активності лівої півкулі або, навпаки, ознаки неадекватного сприйняття (надмірне фантазування — «за лісом не можна розглянути дерев») і активності правої півкулі.

Коли функції обох півкуль головного мозку збалансовані і становлять єдине ціле, людина перебуває у найкращій формі для творчої діяльності, для вирішення різних проблем, а це допомагає уникнути руйнівних наслідків стресових ситуацій.

Ми переживаємо різні стресові стани. Стрес може сприяти мобілізації людини, підвищити її адаптаційні можливості в умовах дискомфорту й небезпеки (конструктивний, корисний стрес — ***евстрес***). Але він може й зруйнувати людину, різко знизити ефективність її роботи і якість життя (деструктивний, шкідливий стрес — ***дистрес***).

Який вид стресу, що ми переживаємо — який руйнує чи допомагає — залежить від сили й тривалості впливу стресору, нашої чутливості до впливу несприятливих умов і від наших можливостей їм протистояти.

Кожна людина має свій поріг чутливості до стресу (який може змінювати, яким може керувати) — той індивідуальний рівень напруженості, до досягнення якого ефективність діяльності підвищується.

Але якщо вплив стресору продовжується тривалий час, підсилюється й перевищує поріг чутливості, у людини істотно знижуються успішність роботи і якість життя.

Жити і працювати взагалі без стресу неможливо, та й шкідливо: без необхідності боротися і долати труднощі людина старіє, стає слабкою й безпомічною. Однак, переступивши індивідуальний поріг по силі й тривалості впливу, стрес стає згубним, у людини з'являється втома від стресу, виснаження, вона може навіть занедужати. Встановлено, що за 10–15 років роботи в екстремальних умовах організм людини зношується так, немов би вона пережила найтяжчий інфаркт. І, навпаки, короткочасний сильний стрес може мобілізувати й активізувати людину, підвищити її життєвий тонус.

Як же протікає стрес?

Динаміка протікання стресового стану однакова практично у всіх людей і приведена на *рис*.

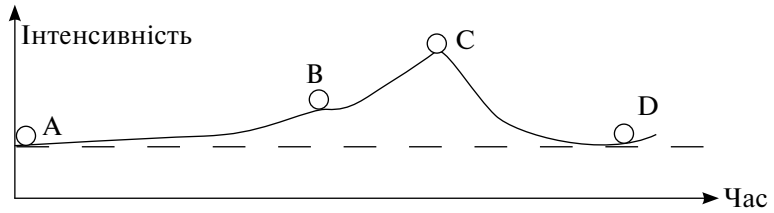


Рис.

Виділяються три основні стадії розвитку стресового стану в людини:

- наростання напруженості (перша стадія, лінія AB);
- власне стрес (друга стадія, лінія BC);
- зниження внутрішньої напруженості (третя стадія, лінія CD).

Лінія *AD* умовно показує рівень активності людини, що перебуває у бадьорому, врівноваженому стані.

Тривалість першої стадії може бути різною. Одна людина «заводиться» протягом 2–3 хвилин, а в іншої внутрішнє напруження накопичується протягом декількох днів, тижнів або місяців.

Але в будь-якому випадку стан і поведінка людини, що потрапила у стрес, різко змінюється на «протилежний знак». Про людину в стані стресу японці говорять: «Вона втратила своє обличчя». Цей вислів можна розуміти і так: «Вона втратила самовладання».

Дійсно, спокійна і стримана людина зненацька стає метушливою, роздратованою, навіть агресивною й жорстокою. А жива, рухлива і товариська людина раптом може стати похмурою, замкнутою і загальмованою.

На першій стадії зникає психологічний контакт у спілкуванні, з'являється відчуження у відносинах. Люди перестають дивитися одне одному в очі, різко змінюється предмет розмови зі змістовних моментів на особисті випади типу «Ти сам (-а) такий (така)...».

І хоча на першій стадії стрес ще залишається конструктивним і може підвищити успішність діяльності, все-таки поступово в людині слабшає самоконтроль. Вона втрачає здатність свідомо й розумно регулювати свою власну поведінку.

Друга стадія розвитку стресового стану починається у точці *B*, у якій відбувається повна або часткова втрата ефективного й свідомого самоконтролю. «Стихія» деструктивного стресу руйнівно діє на людську психіку. Людина може взагалі не пам'ятати, що говорила й робила, або усвідомлювати свої дії досить невиразно. Багато хто потім відзначають, що в стресовому стані вони зробили те, що в спокійній обстановці ніколи б не зробили. Звичайно, всі люди, які тією чи іншою мірою переживали деструктивний стрес, згодом дуже шкодують про це.

Друга стадія так само, як і перша, за своєю тривалістю суто індивідуальна — від декількох хвилин і годин до декількох днів і тижнів. Вичерпавши свої енергетичні ресурси (вища напруга відзначена в точці *C*), людина почуває спустошення й втому.

На третій стадії вона зупиняється і повертається «до самої себе», часто переживаючи почуття провини («Що ж я наробив (-ла)!»), і клянеться, що «цей жах» більше ніколи не повториться.

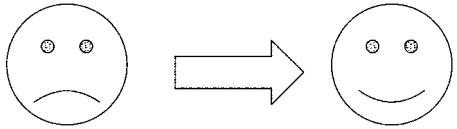
Проте проходить якийсь час, і стрес повторюється за індивідуальним сценарієм стресового поводження для кожної людини, що виражається в частоті й формі прояву стресових реакцій. Звичайно, цей сценарій засвоюється в дитинстві, коли батьки конфліктують на очах у дитини, втягуючи її у свої проблеми.

Можна помітити, що одні «стресують» ледве не щодня, але в невеликих «дозах»; не дуже агресивно й істотно, не руйнуючи відносин з оточуючими. Інші — кілька разів на рік, але надзвичайно сильно, цілком втрачаючи самоконтроль і, потрапляючи у важкий стан стресового «чаду».

Отже, стресовий сценарій, засвоєний у дитинстві, відтворюється не тільки за частотою і формою прояву. Повторюється також спрямованість стресової агресії: на самого себе або на оточуючих. Один звинувачує в усьому себе і шукає насамперед власні помилки. Інший обвинувачує оточуючих і не здатний подивитися на себе збоку.

Засвоєний у дитинстві стресовий сценарій «запускається» майже автоматично. Достатньо незначного порушення звичного ритму життя і роботи, одного слова, невдало кинутого співрозмовником, як «вмикається» стресовий механізм, начебто проти волі самої людини, і починає «розкручуватися», як маховик цієї могутньої й убивчої зброї. Людина провокує напругу або активно вступає в конфлікт через якусь дрібницю, надає негативного значення тим деталям, на які в спокійному стані майже не звертає уваги. Заспокоївшись, вона може здивуватися самій собі: «Що ж це таке було?! Якесь затьмарення на мене найшло! Начебто це була не я, а якась інша людина!».

Щоб певним чином запобігти виникненню стресу, кожному потрібно знати його ознаки.



2. ОЗНАКИ СТРЕСОВОГО СТАНУ

Більшість нещасть людства викликані помилковими оцінками значення тих чи інших подій у житті.

Б. Франклін

Як відомо, фізичні і психічні реакції на стрес різноманітні. Вже саме по собі виникнення стресової ситуації спричиняє негативні наслідки: болі в області шлунка, часте сечовипускання, сильні головні болі, неможливість глибоко зітхнути, бо щось заважає. Ці серйозні своєчасні сигнали, які посилає наш організм, слід розуміти однозначно: «Увага, стрес!». Поки вони лише попереджають вас (до сигналу небезпеки ще далеко), однак одержавши їх, ви маєте задуматися про причини тих чи інших порушень в організмі.

Крім фізичних, у даному випадку біологічних стресових сигналів, існують ще сигнали емоційної сфери про необхідність зміни

поводження. В однієї людини, наприклад, стрес проявляється в нетерпінні (хоча б тоді, коли вона чекає на зупинці на громадський транспорт або на уроці — відповіді учня). Інша начебто постійно кудись поспішає: швидко говорить або занадто швидко ходить. У третьої погіршується пам'ять. У четвертої думки перебігають постійно з однієї на іншу і вона не може зосередитися.

Проявом стресу є також підвищена нервовість, різкі перепади настрою, швидка стомлюваність, стан спустошеності. У деяких стрес виявляється в раптовій розлютованості. А хтось стає надто недовірливим: начитавшись або наслухавшись про симптоми різних захворювань, намагається знайти їх у себе. По виразу обличчя більшості людей, але не всіх, видно, що вони перебувають у стані стресу. Трапляється, що напруга відчувається і в інших м'язах вашого тіла. Плечі напружуються й сутуляться, ви нахиляєтеся вперед, інстинктивно намагаючись захистити себе. Ви також можете схрещувати ноги або руки, намагаючись таким чином захищатися.

Звичайно, такий прояв стресу у педагога негативно вплине як на якість навчально-виховного процесу, так і на стан самих слухачів (учнів, студентів).

Ці та інші психічні і біологічні сигнали повинні змусити задуматися вас про своє здоров'я, свій спосіб життя.

Проаналізуйте реакції вашого організму на подібні сигнали, це допоможе розібратися у виникненні стресових ситуацій і зробити перший крок на шляху до їх подолання.

Нижче наводиться перелік різних станів, що можуть сигналізувати про наявність в організмі внутрішнього напруження. Такий стан, як правило, обтяжує, і ви починаєте визначати, у чому ж причина. Свідома оцінка стану здатна перевести ці сигнали зі сфери почуттів у сферу розуму. Це дасть можливість досягти психічної рівноваги і тим самим ліквідувати небажаний стресовий стан.

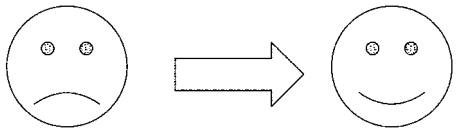
Ознаки стресового стану:

- Посилення тривоги, відчуття кризи або великої перешкоди.
- Неможливість зосередитися на чомусь.
- Занадто часті помилки в роботі.
- Погіршується пам'ять.
- Занадто часто виникає почуття втоми.
- Дуже швидка мова.
- Відчуття втрати контролю над собою.
- Думки часто змінюються.
- Досить часто з'являються болі (голова, спина, шлунок).

- Підвищена збудливість, дратівливість.
- Робота не приносить колишньої радості.
- Втрата почуття гумору.
- Різко зростає кількість сигарет, що викурюються.
- Пристрасть до алкоголю.
- Постійне відчуття недоїдання.
- Зникає апетит.
- Неможливість вчасно закінчити роботу.

Доцільно уважно прочитати кілька разів цей перелік ознак стресу. Напевно, з деякими з них ви вже знайомі або можете назвати додатково інші. Це допоможе знайти правильний шлях самопізнання, самостійного аналізу стресових реакцій свого організму. Якщо ж ви не знайшли в себе ознак стресової напруги або ж не можете пригадати, коли востаннє їх відчували, вам можна тільки позаздрити. І все-таки будемо виходити з того, що ви (принаймні іноді) деякі з перерахованих ознак знаходили в себе. Споконвічне запитання «чому?» за всіх часів було рушійною силою пізнання.

З ознаками стресової напруги ви вже ознайомилися. Наступний крок — визначення причин стресу.



3. ПРИЧИНИ СТРЕСУ

Найгірше — це якщо людина нічого не робить, а тільки про лиха свої думає.

Є. Ожешко

До розповсюджених причин стресу належать:

1) Вплив навколишнього середовища (шум, забруднення, спека, холод тощо).
2) Навантаження (підвищеної інтенсивності):
   - фізичні (м'язові);
   - фізіологічні навантаження (хвороба, розлад, травма);

- інформаційні (надмірний обсяг інформації, яку потрібно запам'ятати, переробити);
- емоційні;
- виробничі (значні зміни на роботі, труднощі й конфлікти);
- специфічні навантаження у педагогічній діяльності.

3) Монотонія в трудовій діяльності, в емоційних контактах.
4) Повсякденні подразники: відсутність необхідних зручностей, дрібні сварки з оточуючими, напружена психологічна атмосфера, очікування, запізнення.
5) Відсутність звичних, бажаних соціальних зв'язків, соціальна ізоляція, порушення емоційно значимих міжособистісних відносин.
6) Важкі життєві ситуації: хвороба, смерть близьких людей, труднощі, пережиті близькими, втрата роботи або загроза втрати роботи, стрімкі зміни умов життя.
7) Переломні етапи життя: розлучення, народження дітей, початок і закінчення навчання, перехід на нову роботу, вихід на пенсію тощо.
8) Особистісна дисгармонія: внутрішньоособистісні конфлікти, кризи невідповідності реального і бажаного «Я», кризи розвитку особистості.
9) Незадоволеність матеріальним забезпеченням.
10) Невизначеність або конкретна загроза.
11) Соціальні та соціально-психологічні фактори (безробіття, соціальна незахищеність).

Поряд із стресогенними факторами, загальними для всіх людей, у діяльності викладача присутній ряд професійних стрес-факторів: відповідальність, необхідність бути постійно об'єктом спостереження й оцінювання, постійно підтверджувати свою компетентність, а також тимчасова мінливість діяльності. Останній фактор потрібно виділити спеціально не тільки тому, що він пов'язаний з найяскравішою відмінною рисою викладацької діяльності, але і тому, що його дія з роками посилюється, якщо викладач не виробляє свою індивідуальну стратегію поведінки.

Суть тимчасової мінливості діяльності полягає в тому, що викладач повинен у визначений день тижня, у визначений час бути готовим, налаштованим до контакту з певною аудиторією (усі класи, навчальні групи різні) до розкриття, пояснення певної теми. Наприклад, у вівторок, о 10.50 потрібно проводити заняття з дев'ятикласниками на одну тему, а о 12.30 — із десятикласниками зовсім на іншу, в середу заняття почнуться о 8.45, а в четвер — о 12.15. При цьому навантаження на

кожному тижні різне, таким чином, неможливо налагодити регулярну за часом роботу навіть із періодом в один тиждень.

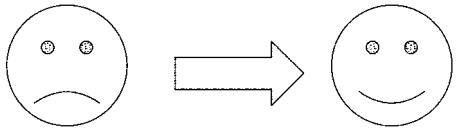
Добре відомо, що саме регулярність у роботі, певний режим дня сприяють зниженню стомлюваності за рахунок звикання до ритму зміни праці і відпочинку. У діяльності викладача присутня і змістовна мінливість: під час однієї «пари» потрібно бути готовим говорити на одну тему, а під час іншої — на зовсім іншу, причому теми задані ззовні і можуть не відповідати внутрішній логіці міркування викладача.

Повсякденний стрес складається з дій безлічі стресорів малої сили, звичайних неприємностей у трудовому, навчальному, побутовому і сімейному житті. Наслідки цього впливу люди часто недооцінюють.

Однак усе більшого поширення набуває уявлення про те, що маса дрібних неприємностей шкідливіші для здоров'я, ніж рідкісні сильні струси.

Крім того, причини стресової напруги можуть бути зумовлені наступним:

1. Набагато часто вам доводиться робити не те, що хотілося б, а те, що потрібно, що входить до ваших обов'язків.
2. Вам постійно бракує часу — не встигаєте нічого зробити.
3. Вас щось або хтось підганяє — ви постійно кудись поспішаєте.
4. Вам починає здаватися, що оточуючі перебувають у стані якогось внутрішнього напруження.
5. Вам майже нічого не подобається.
6. Удома, в сім'ї, у вас постійні конфлікти.
7. Постійно відчуваєте незадоволеність життям.
8. Влазите в борги, навіть не знаючи, як із ними розплатитися.
9. У вас з'явився комплекс неповноцінності.
10. Вам не має з ким поговорити про свої проблеми, та йнемає особливого бажання.
11. Ви не почуваєте поваги до себе ні дома, ні на роботі.



Далі розглянемо основні негативні наслідки дії стресу на людину.

4. НАСЛІДКИ СТРЕСУ

Немає ніяких засобів
від народження і смерті.
А є засоби тільки для того,
щоб із задоволенням провести час
у проміжку між ними.

Дж. Сантаяна

1. Фізіологічні наслідки стресу

Стрес впливає як на психологічний стан, так і на фізичне здоров'я людини. Вони є головними факторами ризику при прояві й загостренні багатьох захворювань. Найбільш розповсюдженими є хвороби серцево-судинної системи, шлунково-кишкового тракту і системи дихання. Усі ці симптоми виявляються при стані страху. Коли людина налякана, у неї спостерігається прискорення пульсу, підвищення кров'яного тиску, переривчастість дихання, виникають болі в животі. Отже, стан стресу подібний по симптоматиці з переживанням страху. Як часто ми боїмося, причому іноді настання стану страху відбувається досить непомітно. Багато людей у своєму житті відчувають страх так часто, що звикають до цього стану і вживаються в нього, забуваючи про те, що можна жити набагато спокійніше і з великим задоволенням. На фізіологічному рівні при стресі в людини виробляються гормони, які просто необхідні для нормальної роботи організму в такий напружений період. На превеликий жаль, з погляду здоров'я, сучасна людина відрізняється від свого пращура у своєму соціалізованому поводженні, а у фізіологічних механізмах залишається подібною до нього. Тому при стресі рідко пускається в хід м'язова енергія, вона залишається задавлена соціальним вихованням. Багато людей навіть не можуть дати словесну відсіч своєму кривдникові. І тому біологічно активні речовини ще довго циркулюють у крові в підвищених концентраціях, не даючи заспокоїтися ні нервовій системі, ні внутрішнім органам, що і призводить до захворювань. Розглянемо найбільш характерні.

1.1. Ріст кров'яного тиску

Система кровообігу складається з артерій, вен і капілярів, по яких щодня проходить близько 36 тисяч літрів крові. Загальна довжина кровоносних судин справді разюча — вона становить 20 тисяч кілометрів, тобто половину довжини екватора. Артерії і вени, як нерви, вплітаються у м'язи, виходять із них, обплітають їх. Це не тверді трубки, вони здатні скорочуватися й розтягуватися, пропускаючи більшу або меншу кількість крові під необхідним тиском. Якщо м'язи, через які проходять кровоносні судини, будуть занадто напружені, це сильно

утруднить потік крові і або серцю доведеться працювати більш інтенсивно, щоб це компенсувати, або окремі частини тіла виявляться позбавленими потрібного кровопостачання.

Саме надмірне звуження артерій є причиною підвищення артеріального тиску. Площа стінок артерій стає меншою, а тиск крові у свою чергу змушений підвищуватися. Підвищений тиск може викликати розриви судин у серці, головному мозку, у нирках та очах.

Якщо додати психологічний зміст гіпертонії, то найчастіше на такі захворювання страждають люди, що надмірно відповідальні у своїх відношенні до оточуючих. Гіпертоніки без кінця переживають ситуації, що емоційно травмують, роблячи тим самим тиск на самих себе. Вони схильні драматизувати ситуації, тому що є дуже чуттєвими і бажають, щоб усі люди були щасливі. Але це лише ідеалізація реальності, що не має нічого спільного з дійсністю. Гіпертонікам необхідно позбутися непотрібної напруги, що заважає жити сьогоденням і радіти життю.

1.2. Захворювання серця

Серце забезпечує кровообіг в організмі людини, функціонуючи подібно до могутнього насосу. На жаль, від хвороб серця (інфаркту міокарда, ішемічної хвороби, гіпертонії і т. п.), помирає набагато більше людей, ніж від будь-яких інших хвороб, нещасних випадків, аварій і катастроф. Мабуть, наш час наповнений великою кількістю стресорів, чого не було в минулому.

Будь-які проблеми із серцем є ознакою тривожного стану, тобто стану, в якому людина все сприймає занадто близько до серця. Не треба постійно напружувати своє серце, вислужуючи любов в інших людей. Потрібно виявити любов і повагу до самого себе. Тоді порожнє самотнє серце наповниться любов'ю і зникне необхідність у когось її випрошувати. Можна буде просто дарувати свою любов оточуючим й одержувати від цього задоволення.

1.3. Виразкова хвороба

Найбільш розповсюджена хвороба, що розвивається в організмі людини після перенесеного стресу,— це виразка шлунка. Вона виникає внаслідок ослаблення природної опірності слизової оболонки шлунка агресивному впливу кислоти шлункового соку. Це ослаблення викликане недоліком слизу, що не дає шлунку переварювати власні тканини.

Психологічна інтерпретація виразки шлунка дуже проста. Маючи стрес, людина почуває чийсь (іншої людини або обставин) агресивний тиск на себе й у неї з'являється відчуття безпорадності. Їй здається, що не вистачить сил, щоб захистити себе самостійно. Хворий на виразку, з одного боку, бажає всім подобатися і тому часто йде на поступки, а з іншого боку — дозволяє людям швидко брати над собою верх і керувати собою, іноді провокує оточуючих виявляти домінуючу позицію

стосовно себе. Потім настає період образи на людей, а потім людина, що називається, «їсть себе зсередини». Їй слід відновити контакт зі своїми природними захисними механізмами, які додали б їй сили у вирішенні насущної проблеми. Але це стане можливим тільки за умови, що вона змінить своє відношення до людей і подій.

1.4. Захворювання дихальної системи

Середня кількість повітря, щодня вдихуваного дорослою людиною, складає приблизно 13 650 літрів, тому особливо важливо, щоб дихальна система працювала ефективно і безперебійно. Більшість людей мають звичку до поверхневого дихання, вдихаючи тільки чверть тієї кількості повітря, що вважається «нормою». Це відбувається тому, що багато людей, які перенесли стрес, перебувають у напруженому стані, в них підвищений рівень тривожності і страху перед негодами і неприємностями. Страх перед труднощами сприяє частішанню дихального ритму, причому подих стає неглибоким і переривчастим. Отже, в організм людини не надходить необхідної порції кисню, а це негативно впливає на самопочуття і негативно відбивається на стані здоров'я. З психологічної точки зору дихання уособлює здатність визнавати життя. Людина, що має проблеми з диханням, не відчуває в собі права жити повноцінним емоційним життям і дихати повними грудьми.

Надмірне збудження народжує в людей, які прагнуть до волі, страх, що відбудеться щось погане, виникає напружене очікування лиха. При неврівноваженому поводженні й стресі ці люди борсаються між острахом нещастя і надією на добре і гарне. Це дуже схоже на чергування розширення і звуження грудної клітки при вдиху і видиху. Ці відчуття, вимірювані частотою й обсягом дихання, і стають своєрідною мовою нашого тіла.

Коли людина перебуває в радісному стані, вона повна оптимізму і наснаги та відчуває почуття легкого щастя, про неї говорять, що в неї виросли крила. Почуття душевного польоту супроводжується відчуттям вільного глибокого дихання, а горе, страх переживання стресу стискують його. Саме тому особливо уразливою областю, що піддається стресові, є дихальна система. Найбільш розповсюдженими є гострі респіраторні захворювання, риніти, бронхіти і навіть бронхіальна астма. Багато людей нарікають на віруси, протяги і переохолодження, але насправді вплив стресорів сприяє зниженню імунітету і тому людина швидко занедужує. Але якщо звичайна нежить проходить за тиждень, то астма може тривати досить довго, навіть усе життя.

2. Суб'єктивні наслідки стресу

Крім фізіологічних наслідків стресу існують ще і більш складні суб'єктивні наслідки. До них належать різні розлади особистості, стомленість, почуття тривоги, почуття провини, що ускладнюють людині життя і не дають з новими силами приступити до якої-небудь діяльності. Як же відбувається поява суб'єктивних наслідків стресу? Нижче розглянемо окремі з них.

2.1. Почуття провини

Не варто забувати про те, що людина у першу чергу біологічна істота, а лише потім істота соціальна. Тому соціальні почуття часто вступають у протиріччя з біологічними потребами.

Людина по своїй біологічній суті — хижак. А вбивство для хижака — справа природна. А тепер уявіть, що було б, якби всі ми почали одне одного вбивати? Історія людства закінчилася б ще у кам'яному віці. Саме тому на самій зорі цивілізації в структурі людського мислення з'явилася так звана «цензура» — різні системи табу і заборон, у тому числі й на вбивство. Іноді ми називаємо це суспільною думкою. А як своєрідне покарання за асоціальне поводження в ході еволюції на «колективно-несвідомому» рівні сформувалося почуття провини. Адже насправді людина, утримуючись від здійснення дурних вчинків, на думку суспільства, боїться не стільки зовнішнього суду, скільки, як кажуть, «суду власної совісті». Але тоді виходить, що це почуття корисне і зовсім не треба його зживати? Так-то воно так, але не зовсім. Можна сказати, що почуття провини як стримуючий фактор — благо для суспільства, але лихо для окремої людини: у тому випадку коли воно стає відірваним від власне провини. Наприклад, практично всі злочинці не почувають себе винними (хоча їхня вина доведена судом) і не шкодують про скоєне — хіба що про те, що по-дурному піймалися. А почуття провини частіше гризе їхню жертву. Взагалі нерідко почуття провини гнітить того, за ким і провин насправді немає ніяких.

І тому дуже часто почуття провини — дуже непродуктивне і шкідливе, воно змушує застрявати в минулому, лаяти себе за вже зроблені помилки — але ніяк не аналізувати їх і не намагатися виправити ситуацію. Це почуття не дозволяє жити сьогоденням і, що найнеприємне, не дає можливості формувати майбутнє. Усі думки підпорядковані тільки самозвинуваченню і на те, щоб думати, як поліпшити своє положення, ні сил, ні розуму не залишається.

2.2. Почуття тривоги

Почуття тривоги може бути суб'єктивним провідником особистості, яка переживає післястресовий стан. Психологи визначають тривогу як емоційний стан, що виникає в ситуаціях невизначеної небезпеки і який виявляється в очікуванні несприятливого розвитку подій. На відміну від страху як реакції на конкретну загрозу тривога являє собою безпредметний страх. У людини тривога звичайно пов'язана з очікуванням невдач у процесі соціальної взаємодії. Тривога часто буває зумовлена тим, що людина не усвідомлює джерело небезпеки. Тому тривога мало того, що попереджає людину про

можливу небезпеку, але й спонукає її до пошуку, до активного дослідження навколишніх факторів з установкою визначити загрозливий об'єкт. У цьому полягає позитивна функція тривоги, тобто завдання особистості визначене психікою однозначно — «знайти і знешкодити джерело небезпеки». З іншого боку тривога може виявлятися як відчуття безпорадності, непевності в собі, безсилля перед зовнішніми факторами, перебільшення їхньої могутності і загрозливого характеру. У поводженні тривога виявляється як джерело дезорганізації діяльності, що порушує її спрямованість і продуктивність. У стані тривоги людина не може працювати спокійно і може мати нав'язливі стани, пов'язані з підвищеною помисливістю стосовно навколишніх. Деяким людям, що перебувають у стані тривоги, властива переконаність у тому, що всі навколо налаштовані проти них, бажають критикувати будь-яку їхню дію, не люблять вислухувати їхню думку, ставлять під питання те чи інше рішення. Іншими словами, тривога одягає на очі особистості специфічні «окуляри», через які видно тільки постійну загроза з боку людей і обставин. Порушується стан гармонічної психологічної рівноваги особистості і, отже, це призводить до численних конфліктів і непорозумінь.

2.3. Стан стомлення

Стан стомлення — це завжди тимчасове зниження працездатності під впливом тривалого впливу якого-небудь навантаження. Виникає стомлення унаслідок виснаження внутрішніх ресурсів організму людини і неузгодженості систем, що забезпечують роботу конкретної діяльності. Якщо спробувати розглянути післястресовий стан не тільки як негатив, але і як природну реакцію організму на подразник, то стане зрозуміло, що в організмі людини все дуже мудро збалансовано. Причому будь-яка природна реакція організму є необхідною для його функціонування. Післястресова реакція організму — це всього лише стан психіки людини, що прореагувала на відповідний подразник відповідно до її можливостей на певний момент часу. Стрес — це стан позамежної напруги психіки, нервової системи, а нерідко і м'язової тканини. Інстинктивний механізм виживання може спрацьовувати надміру і вести до розбалансування окремих механізмів. Це призводить до виснаження нервової системи. У таких обставинах організм людини має якийсь час побути «у тиші», тобто в стані мінімальної активності, що реалізується тільки в тому обсязі, який необхіден для підтримки елементарної фізіологічної життєдіяльності організму. Цей спад загальної енергетики поширюється на роботу розуму, скоріше на спад у його активності. У людини з'являється почуття порожнечі й прострації. Потім розум починає поступово відновлюватися, клітини його регенеруються, він приходить знову до свого робочого стану.

3. Поведінкові наслідки стресу

Найбільш очевидними для навколишніх є наслідки стресу, що виявляються в поводженні людини, і саме вони стають об'єктом пильної уваги людей. З одного боку, людина намагається контролювати своє поводження зсередини, з іншого боку — оточуючі стежать за її поводженням, часто критично відзначаючи всі її недоліки. Поводження особистості відбиває процес її взаємодії з навколишнім середовищем, воно звичайно опосередковане зовнішньою руховою і внутрішньою психічною активністю особистості. Поводження може стати неадекватним дійсності після того, як людина пережила якийнебудь негативний досвід у своєму житті, відчувала розчарування, іншими словами одержала стрес і не змогла оправитися після нього. Неадекватність поводження може виражатися у зниженні рівня самоконтролю за виконанням власної програми поводження, у переоцінці особистістю своїх можливостей, у дисбалансі між наміченими і реальними планами дій.

3.1. Замкнутість особистості

Найбільш розповсюдженою формою післястресового стану є прояв замкнутості особистості. Справа в тому, що в поводженні кожна людина може виявляти себе по-різному. Є люди у більшому ступені схильні до спілкування, особливо тоді, коли в них з'являються проблеми і неприємності. Людей такого типу називають «співрозмовниками». Вони вдаються до допомоги оточуючих при будь-якій можливості, особливо коли їм стає погано. Це відбувається ще і тому, що їх мучить сильне почуття самотності у ті моменти, коли ні з ким розділити своє горе. «Співрозмовники» люблять довго говорити по телефону, знаходячись у себе дома відразу вмикають телевізор або музику (скоріше для фонового шуму, ніж для задоволення своєї цікавості). Сторонні звуки дають їм ілюзію присутності інших людей. Переживши стрес, люди, що належать до типу «співрозмовників», як не дивно, зовсім не замикаються в собі, а навпаки «прилипають» до близьких і знайомих й таким нав'язливим способом поступово виходять зі стресового стану. Якби всі люди могли так діяти, то, мабуть, не вистачило б часу і душевних сил на підтримку і вислуховування кожного з них. Але світ насправді дуже багатогранний і різноманітний у своїх численних проявах, тому не слід забувати про те, що існує ще один тип людей, які поводяться інакшим чином. Цих людей у психологічній науці прийнято називати «мислителями». Вони найчастіше спрямовані всередину себе, тобто інтровертовані. Для них характерна фіксація інтересів на явищах власного внутрішнього світу, якому надається вища цінність. Люди «розумового» типу відрізняються схильністю до самоаналізу, ускладненнями соціальної адаптації, підвищеною емоційною холодністю, а коли на них впливає стресор, то ще

й замкнутістю. Після пережитого стресу така людина не хоче нікого бачити, ні з ким ділитися своїми переживаннями, нікому не довіряє своїх почуттів. Так вона поводиться тому, що її власні відповідні реакції не відповідають зовнішнім стимулам, які йдуть від реальної ситуації. Вона реагує на зовнішні фактори недостатньо адекватно і при цьому ще володіє підвищеною ранимістю при наявності емоційної стриманості. У післястресовій ситуації «мислитель» досить часто відчуває стан заглибленості у світ внутрішніх уявлень і переживань, не здатний із задоволенням контактувати з навколишнім світом. Він іде у сферу власної самоти і самітності, тому що при цьому зовнішній світ для нього втрачає свою привабливість. Для зовнішнього спостерігача створюється враження, що така людина відгороджена від інших скляною стіною, ігнорує оточуючи її соціальний світ і живе в емоційній і духовній самотності.

3.2. Негативізм

Негативізм — це позбавлений розумних підстав опір людини зовнішнім впливам; форма протесту людини проти несприятливого відношення, реально існуючого чи сприйманого нею як такого, до неї оточуючих. Він може виявлятися в різних формах: у капризах, брутальності або в замкнутості, відчуженості. Негативізм може виявлятися в пасивній і активній формі. Пасивний негативізм виражається у відмові виконувати пропоновані соціумом вимоги. При активному прояві негативізму людина робить дії, протилежні необхідним. Найчастіше негативізм зустрічається стосовно вимог з боку владних людей, що не враховують потреб підлеглого. Негативізм посилюється при станах стомлення і перезбудження нервової системи. Психологічною основою негативних реакцій у всіх випадках є незадоволеність якої-небудь важливої для людини потреби соціального характеру. Наприклад, потреби в розумінні, у повазі, в емоційному контакті, у співпереживанні, у схваленні.

Кожен раз, відчуваючи вплив стресорів, людина буде несвідомо включати реакцію негативізму, ускладнюючи життя собі й іншим і гальмуючи швидкий вихід зі стресової ситуації, надовго застряючи в ній. Активне включення людини в життя колективу може усунути або значно зм'якшити появу негативізму. Коли людина почуває, що вона потрібна іншим, то починають стиратися бар'єри її психологічних захистів, коротшає дистанція меж нею і іншими людьми, вона починає більше довіряти людям і життю взагалі.

4. Когнітивні наслідки стресу

До когнітивних наслідків стресу належать порушення пізнавальних процесів особистості. Внаслідок стресу в людини можуть бути розбалансовані процеси пам'яті, уваги, мислення. Справа в тому, що пізнавальні процеси формують інформаційну базу і, отже, орієнтовану

основу психіки людини. Перебуваючи в стресі, людська психіка починає втрачати ту орієнтовану основу, яка задовільно функціонувала в період до нього. Це відбувається тому, що фундамент, на якому трималася пізнавальна орієнтація особистості, виявляється розхитаним. А він складається з процесів уваги, пам'яті, інтелектуальної діяльності, волі тощо. Одним із найпоширеніших наслідків післястресової реакції є неуважність уваги.

4.1. Неуважність

Психічне життя особистості нерідко порівнюють з потоком зі сприйманих предметів і явищ, думок і почуттів, вражень про них, спогадів про те, що було, і образів майбутнього, що уявляються. В цей потік безперервно вливаються все нові й нові струмочки, породжені діяльністю в навколишньому світі, спілкуванням з іншими людьми, змінами у власному психічному і фізичному станах. Чому ж наша психічна діяльність не перетворюється на повіддя, а тече по визначеному руслу, утримується в тому чи іншому напрямку? Ця упорядкованість досягається завдяки особливій властивості психіки, що називається увагою. Людина, що пережила стрес, часто стає розсіяною, втрачає концентрацію уваги, не може зосередитися. Якщо ж вона змушена виконувати яку-небудь діяльність, то в неї порушується здатність переключати увагу і вона може надовго зациклюватися на виконанні визначеного етапу діяльності, не переходячи до наступного. Природно, що таке поводження призводить до неприємностей на роботі. К. Д. Ушинський писав: «Увага є саме ті двері, через які проходить усе, що входить у душу людини із зовнішнього світу». Мабуть, коли душа людини хворіє від перенесеного стресу, вона частково закривається від зовнішнього світу і процес її уваги порушує свою спрямованість, плавність, упорядкованість і вибірковість. Коли говориться про увагу, то мається на увазі також зосередженість, заглибленість у діяльність. Чим складніше стоїть перед людиною завдання, тим, певно, напруженішою, інтенсивнішою, спрямованішою має бути її увага. Однак коли людина відчуває післястресовий стан, все відбувається зовсім навпаки. Чим складніше виконуване завдання, тим менш заглибленою стає її увага. У такий момент увага спрямована не на навколишні реальні об'єкти, що складають діяльність, а на суб'єктивні образи, що знаходяться у внутрішньому світі людини. Образно кажучи, те вікно свідомості в навколишній світ, що називається увагою, закривається і не дає людині вирватися на волю.

4.2. Гальмування інтелектуальних реакцій

Інтелект — це відносно стійка структура розумових здібностей людини. Інтелект відбиває рівень пізнавальних можливостей, механізм психічної адаптації людини до життєвих ситуацій і її розуміння істотних взаємозв'язків явищ дійсності. Інтелектуальні можливості

людини виявляються в тій стратегії, що вона виробляє в різних проблемних ситуаціях, у її здатності трансформувати проблемну ситуацію в проблему, а потім у систему пошукових завдань. Інтелектуально-вольові якості особистості виявляються у виборі мети і системи засобів її досягнення, в якості переробки вихідної інформації, в обліку умов діяльності, передбаченні можливої програми поводження, передбаченні засобів її виконання, критеріїв оцінки можливих результатів. Перенесений стрес негативно впливає на основні якості людського інтелекту: допитливість, глибину розуму, її гнучкість і рухливість, логічність і доказовість. Людина, що перебуває у післястресовому стані, стає пасивною у прояві пізнавальної діяльності. Вона не може відокремити головне від другорядного, необхідне від випадкового. У той же час вона не використовує свій досвід, оперативно реагуючи на зміни навколишньої ситуації, не знаходить нові взаємозв'язки між предметами і явищами, не намагається перебороти шаблонність свого мислення. Процес мислення — це завжди процес застосування знань. Людина в такому стані мислить обмежено або украй вузько, локально відбиває дійсність і не робить необхідного перенесення знань.

4.3. Нерішучість

Нерішучість характеризується млявістю, відсутністю ініціативи і спонукань до діяльності, послабленням волі особистості. У залежності від причини вона може бути короткочасною, що періодично повертається, або постійною, що, як правило, виникає після перенесеного стресу як захисна реакція на недопущення майбутніх помилкових дій у своїй діяльності. Нерішучість як прояв особистості не слід змішувати зі слабовіллям, що є наслідком неправильного виховання.

Людям, які пережили стрес, властива виражена нерішучість, невпевненість у собі, схильність до постійних сумнівів і страхів. Такі люди легко ранимі й болісно самолюбні. Знаходячись у подібному стані, вони почувають, що для них важкі будь-які зміни в житті, порушення її звичного укладу. Це викликає в них посилення невпевненості й тривожних побоювань. Необхідність прийняття самостійного рішення і прояв ініціативи для них — непосильна праця.

Нерішучість часом призводить до досить серйозних проблем. Наскільки людина рішуча, настільки вона може прийняти на себе відповідальність за своє життя, за свої промахи і перемоги. Адже тільки на помилках людина вчиться. На жаль, не на чужих, а тільки на своїх (всупереч відомому прислів'ю: дурень учиться на своїх помилках, а розумний на — чужих). Мабуть, різноманіття життєвих ситуацій поєднує і дурнів, і розумних. Адже в кожній людини незалежно від того, наскільки вона розумна, повинен накопичуватися свій індивідуальний досвід. Знаючи негативні наслідки, до яких призводять стреси, доцільно далі познайомитися з тими ресурсами, які має людина для протидії їм.

5. РЕСУРСИ СТІЙКОСТІ ДО СТРЕСУ

Людина розумом може і повинна позбутися того, що її турбує.

Л. М. Толстой

На думку ряду авторів, основним критерієм стресостійкості людини є рівень її спроможності до пристосування в нашому складному і вимогливому світі.

Вся сукупність якостей людини, що сприяють або перешкоджають адаптації (пристосуванню), називаються адаптивністю. Успішне пристосування людини до реальностей, до життя називається адаптованістю, а порушення такого пристосування — дезадаптацією, що призводить до різноманітних порушень у діяльності організму, в тому числі й хвороб.

Особливо це стосується «наймолодшої системи» організму людини — нервової, що не змогла у своєму розвитку (пристосуванні) встигнути за тими грандіозними змінами, що з'явилися в житті всього людства за останнє сторіччя. Саме вона виявилася найслабшою ланкою в організмі людини. Тому основною причиною стресів є дезадаптація нервової системи до умов сучасного життя.

Виникає запитання, а чи можна підвищити адаптованість, щоб менше хворіти та добре жити? Відповідно до П. В. Симонова, адаптивність підвищується «озброєністю». «Озброєність» — це гарна освіта, висока фахова підготовка, володіння багатьма навичками й уміннями, розвинута спроможність до контакту з людьми, копромісність, навички позитивного мислення, мистецтво володіти собою і бути іншим. «Озброєний» все може, його шанують та цінують, йому не загрожує безробіття, він не відчуває страху перед життям, впевнений у собі. І він, не володіючи виключними уродженими даними, проте добре пристосований до життя і... до стресів.

Проте людина не дуже підвищує свою «озброєність». Більше того, вона істотно погіршує свою стійкість до хвороб відповідно до тибетської медицини своїм неуцтвом, що розуміється як неосвіченість у питаннях збереження здоров'я і затьмареністю, що розуміється як зневага до стану свого здоров'я людей інформованих, освічених.

Неуцтво породжує «хворий» спосіб життя і відповідно хвороби. Неуцтво у відношенні до себе і до життя призводить до затьмареності тяжкими, песимістичними переживаннями без достатніх на те підстав. Неосвічений ревнує, ненавидить, відчуває страх, хоча загрози уявні. Неуцтво призводить до негативних пристрастей,

несправедливого гніву, недоброзичливості до людей і відсутності щирої доброти, постійного почуття незадоволеності, поганого настрою й результатом цього є зниження стресостійкості та погіршення здоров'я людини.

Людині постійно доводиться долати труднощі, однак далеко не всі вони впливають на психіку та викликають стрес. Зберігати рівний настрій і внутрішню гармонію дозволяє психологічна стійкість особистості.

Психологічну стійкість (стійкість до стресів) підтримують внутрішні (особистісні) і зовнішні (міжособистісні) ресурси.

Внутрішні ресурси:

- Погодженість реального й бажаного «Я» особистості, самоповага. Оцінка цієї відповідності випливає з порівняння уявлень про себе «таким, який я є насправді (Я-реальне) і — яким я хотів би бути (Я-бажане)».
- Відповідність досягнень домаганням.
- Відчуття сенсу життя, свідомість діяльності й поводження; віра в досяжність поставлених цілей.
- Упевненість у тому, що все, що з людиною відбувається, є наслідком власних зусиль і вчинків.
- Екстравертивність — особистісна властивість, що характеризує спрямованість інтересів на навколишній світ. Екстравертам властива товариськість, ініціативність, гнучкість соціального поводження. Протилежні якості характерні для інтровертів.
- Гарне фізичне здоров'я, витривалість.
- Уміння використовувати ефективні способи подолання стресу (розслаблення, позитивне мислення).
- Високий рівень психолого-педагогічної культури.

Основними зовнішніми ресурсами є міжособистісна і соціальна підтримка — підтримка близьких, друзів, співробітників, їхня конкретна допомога у справах.

Це дає можливість людині здійснювати емоційне розкриття, переживати почуття згуртованості. Важливо також збереження або бажання зміни статусу — сімейного, посадового, соціального.

До індивідуальних особливостей, що призводять до зниження стресостійкості, відносяться:

- підвищена тривожність;
- гнівливість, ворожість (особливо та, яка придушується нами), агресія, яка спрямована на себе;
- емоційна збудливість, нестабільність;
- песимістичне відношення до життєвої ситуації;

- тривалі негативні переживання;
- замкнутість.

Крім того, знижують психологічну стійкість: ускладнення самореалізації; сприйняття себе невдахою; внутрішньоособистісні конфлікти.

Якщо говорити про якості характеру, що допомагають людині в подоланні стресу, то це в першу чергу — оптимізм, соціальна активність, щирість у самовираженні, емоційна стабільність, впевненість у собі, низький рівень уразливості й самобичування. Є ще одна чудова якість, що, мабуть, у подоланні стресу може зіграти далеко не останню роль. Це лідерство над ситуацією.

Для людини, що займає позицію лідера ситуації, характерна здатність до перехоплення ініціативи. Це додає до звичайного стресу певний заряд енергії каталізатора. Для людини-ініціатора все перетворюється на азартну сутичку, цікаву своєю непередбачуваністю. І неважливо, що можливо згодом у людини вже не буде бажання або можливості до нового етапу протистояння — важливо наступне. По-перше, вона відійшла від стресу в його негативному вигляді, а по-друге — одержала імпульс і реалізувала його в тому сенсі, що стала сильнішою й організованішою — і все завдяки цій функції організму. Точніше, не тільки цієї функції, але і тому станові, що був організований як керована і спрямована воля. Немає слів — це все не так просто, але в той же час і не так вже й недосяжно.

Незважаючи на неминучість стресу, в кожної людини є шанс пройти його гідно і навіть вийти з нього переможцем. Для зростання власних переваг необхідно формувати у себе наступні якості.

Здорова самоповага

Повага до інших людей починається з поваги до самого себе. Якщо людина не цінує себе — чому її повинні цінувати оточуючі?

Низький рівень особистісної тривожності

Важко тримати ситуацію, а може, і підлеглих людей під контролем, коли сам неврівноважений.

Незалежність від думки оточуючих

Стабільна власна думка і непохитна самооцінка людини приносять гарні результати, коли справа стосується стресової ситуації. Залежні люди витрачають багато енергії на одержання схвалення з боку оточуючих.

Творчість

Креативність до навколишнього світу, підхід до ситуації з погляду пізнавальних інтересів, допитливих позицій створює захист від зайвих страхів і побоювань.

Довіра до себе

Звичайно інтуїція — дуже тонкий процес, що непомітно супроводжує людини все його життя, і завжди вчасно починає сигналити хазяїнові про небезпеку. Потрібно тільки уважно прислухатися до своєї інтуїції і почути її тихий голос.

Чуйність на нестатки інших людей

Коли людина, що відчула стрес, намагається з нього вибратися і довідається про іншу людину, якій ще гірше, вона забуває про себе і починає допомагати їй. Чуйність лікує все, проблема вирішується сама собою. Почуття співпереживання поєднує людей, роблячи їх сильними і стійкими перед життєвими труднощами.

Творче відношення до навколишнього світу

Воно нікому не дозволить сидіти, склавши руки. Навіть у тому випадку, коли людина відчує, що їй погано або важко, вона не зможе руйнувати себе, свою справу і відносини з людьми.

Усвідомленість своїх душевних станів і здатність ними керувати

У своєму душевному світі хазяїном має бути сама людина. А гарний хазяїн повинен себе глибоко і тонко розуміти — керування собою принаймні починається саме з цього.

Відповідальність за поводження, внутрішня і зовнішня дисципліна

Власне, це результат і показник здатності людини керувати собою. Якщо особистість відбулася, вона стає зрілою. Доросла людина не перекладає відповідальність на обставини, особливості характеру і поводження інших людей, не займається зовні обвинувачувати поводження.

Розвиненість комунікативних навичок

Щоб обійти гострі кути спілкування, потрібно вміти умовити, відповісти відмовленням, якщо це необхідно, довести свою правоту, визнати свою помилку і т. д.

Емоційна гнучкість

Багато людей привчені з дитинства до того, що потрібно ховати свої емоції. Але це суперечить природі людини. Емоції необхідно тренувати, додавати їм гнучкість та індивідуальності вираження. Це стосується не тільки позитивних, але й досить неприємних негативних емоцій: гніву, роздратування, обурення, страху і т. д. Більшість людей роблять усе можливе, щоб сховати або уникнути сильних переживань, для цього деякі курять і п'ють. Замість марних спроб сховатися за подібними пристрастями, краще випустити свої почуття на волю і визначити їх для себе. Адже ідентифікація почуттів — перший крок до керування ними.

В цілому, знання ресурсів стійкості людини до стресів дає їй можливість усвідомлено працювати над собою, запобігаючи їхній негативній дії.

Вашу стійкість до стресу ви можете перевірити за допомогою тесту.

Як же ми справляємося з повсякденними подразниками? Наскільки нам вдається опанувати собою у важливий критичний момент? Певним чином відповідь на ці запитання може дати цей тест.

Варіанти відповідей на запитання: «дуже», «не особливо», «ні в якому разі».

Чи дратує вас:

- зім'ята сторінка газети, яку ви хочете прочитати?
- жінка у віці, одягнена, як молоденька дівчина?
- надмірна близькість співрозмовника?
- жінка, яка курить на вулиці?
- коли якась людина кашляє у ваш бік?
- коли хтось гризе нігті?
- коли хтось сміється невлад?
- коли хтось намагається учити вас, що і як потрібно робити?
- коли кохана людина постійно запізнюється?
- коли в кінотеатрі той, хто сидить перед вами, увесь час крутиться й коментує сюжет фільму?
- коли вам намагаються переказати книгу, яку ви тільки збираєтеся прочитати?
- коли вам дарують непотрібні речі?
- голосна розмова в громадському транспорті?
- надто сильний запах парфумів (одеколону)?
- людина, що жестикулює під час розмови?
- колега, який часто вживає іноземні слова?

За кожну відповідь «дуже» запишіть 3 бали, за відповідь «не особливо» — 1, за відповідь «ні в якому разі» — 0.

Більше 40 балів. Вас не віднесеш до числа терплячих і спокійних людей. Вас дратує все, навіть речі незначні. Стійкість до стресу низька. Ваше здоров'я в небезпеці й час ним терміново зайнятися.

Від 12 до 40 балів. Поки ситуація не надто тривожна, але вже необхідно звернути увагу на підвищення стійкості до стресу.

11 і менше балів. Ви досить спокійна людина, реально дивитеся на життя. Або цей тест недостатньо вичерпний і ваші найбільш

уразливі якості так у ньому не проявилися. Принаймні, із повною впевненістю про вас можна сказати, що ви не та людина, яку можна легко вивести із рівноваги.

Заняття фізкультурою, шановний читачу, обов'язково підвищить вашу стресостійкість.

6. ТРУДНОЩІ В ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ, ЩО СПРИЯЮТЬ ВИНИКНЕННЮ СТРЕСУ

Основна психологічна проблема в діяльності педагога — це періодично виникаючий стан напруженості, пов'язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на необхідне поводження, мобілізації всіх сил на активні доцільні дії.

Звернемося до аналізу психологічних труднощів професії педагога. Останні виникають як у молодих викладачів, так і в досвідчених. Аналізуючи роботу молодого викладача (він тільки починає адаптуватися до нових умов діяльності), можна виділити кілька відмінних особливостей: ставить грандіозні цілі, висуває незмінні вимоги; податливий; високо відповідальний, прагне усе робити добре; недостатньо реально відноситься до себе і слухачів. Перед ним постійно стоїть питання: «Чи зможу я?».

Внаслідок невідповідності між бажаним і дійсним у молодих викладачів частіше виникають психологічна напруга і важко керовані емоційні стани. Але в них є і позитивні сторони: зокрема, спілкування зі слухачами має більш партнерський характер, вони більш щирі, уважно відносяться до проблем слухачів. У той же час якщо його

погляди не збігаються з поглядами слухачів, молодий викладач менше схильний до компромісів, ніж досвідчений.

Контрастність — одна з основних рис діяльності молодого викладача. Згідно з опитуваннями лише 7 % молодих учителів вважають, що без будь-яких проблем включилися у діяльність. Причиною цього є кардинальна зміна ролі зі слухача на викладача. 45 % молодих учителів скаржаться, що їм не даються контакти з учнями. У молодих фахівців яскраво виражена потреба в підтримці й схваленні, зумовлена невпевненістю у своїх силах. Їх особливо пригнічують ситуації, коли, як їм здається, вони можуть виявити власну професійну неспроможність.

Це проявляється у тому, що у випадку конфлікту вони прагнуть придушити його розвиток будь-якими, часто навіть неконструктивними, способами.

Етап професійної зрілості викладачів характеризується підйомом творчих здібностей, занепокоєністю та у той же час усвідомленням розриву між мрією й дійсністю, певною втратою інтересу до нового, тяжінням до штампа. Через 10–15 років після початку роботи з'являється ймовірність виникнення педагогічних криз, що виявляються у втраті радості від виконаної роботи; захопленість і натхнення змінюються механізмом майстерності, незадоволеністю своєю працею.

В цілому виявлені наступні прояви підвищеного емоційного стану у викладачів:

- учителі від 41 до 50 років більш схильні до стресу;
- чоловіки у 2 рази частіше перебувають у кризових станах, ніж жінки;
- сімейні менш піддані кризам, тому що мають більшу соціальну підтримку;
- люди з низькою здатністю до релаксації сильніше і частіше потрапляють у стресову ситуацію;
- учителі, що сильніше відчувають напругу часу і безперервну потребу в досягненні, більш схильні до стресу;
- сприяє стресові наявність рис особистості, не сумісних із вимогами професії (нетерплячість, відсутність поваги до учнів, студентів тощо).

Щоденна робота педагога є досить великим навантаженням на психіку, тому що увесь час перед ним стоять нові й складні завдання, без часу на обмірковування або розрахунку найбільш вдалого рішення. Мабуть, тому майже третина вчителів вважають навчання стресовим заняттям, що призводить до апатії, депресії, песимізму, хвороб, професійного «вигоряння» вчителя. До 80 % вчителів перебувають у досить напруженому стані. Цьому також, звичайно, сприяє в цілому негативне ставлення учнів до школи:

- 15 % випускників ставляться до школи негативно;
- 44 % — байдуже;
- 6 % — ненавидять школу;
- 31 % — позитивно характеризують школу;
- 4 % — ставляться до неї з любов'ю.

Саме тому в кожного викладача виникають ситуації, зустріч із якими або їх очікування несе сильне емоційне напруження, якого він прагне уникнути.

Насамперед це соціальні страхи викладача.

Аналізуючи результати опитування викладачів гуманітарних спеціальностей, Н. А. Сохань склала ***список основних «страхів»:***

1. Страх байдужості з боку слухачів.
2. Страх заперечення, сказаного з боку слухачів.
3. Страх, що усі слухачі будуть займатися своїми справами.
4. Страх великої аудиторії.
5. Страх спрямованої уваги великої кількості слухачів.
6. Страх здатися смішним.
7. Страх критики з боку адміністрації.
8. Страх невміння установити оптимальну дистанцію зі слухачами, страх виявитися фамільярним.
9. Страх розчарувати слухачів, якщо вони добре відносяться до викладача.
10. Страх дати недостатньо правильну інформацію.
11. Страх тиші й уважного відношення до себе.
12. Страх нерозуміння з боку слухачів.
13. Страх відповідальності.
14. Страх, що не будуть любити.

В цілому якщо узагальнити, то можна подати наступну **класифікацію страхів і труднощів викладачів**.

1. Поводження слухачів: страх байдужості, страх провокаційних дій, запитань, активне негативне ставлення, страх аудиторії (великої кількості слухачів, їх складу, незручного розташування тощо).
2. Дії адміністрації: страх оцінки, страх осуду (покарання).
3. Ускладнення у спілкуванні:

3.1. Ускладнення в сприйнятті й розумінні людини людиною: страх нерозуміння, страх відсутності емоційного контакту, страх здатися смішним.

3.2. Слабке володіння технікою налагодження комунікативних відносин: страх втрати інтересу в спілкуванні, страх невдачі.

4. Особистісні особливості:

4.1. Комплекс неповноцінності: невпевненість у своїй компетентності, нездатність адекватно реагувати на нестандартні ситуації, низька оцінка своєї зовнішньої привабливості, низька оцінка свого загальнокультурного інтелектуального розвитку.

4.2. Завищена самооцінка, страх повторення негативного досвіду.

Страхи й побоювання — ірраціональні стани, хоча вони мають під собою логічну основу. Викладач у процесі роботи, спілкуючись із групою слухачів, намагаючись зрозуміти їх, спотворює почуття й думки партнерів по спілкуванню. У цьому контексті цікаві дані опитувань про ознаки, за якими у слухачів складається перше враження про педагога:

1. Зовнішні дані (манера триматися, як ввійшов в аудиторію, чи відрекомендувався слухачам, виразність особистості, жестикуляція) — 37,2 % опитаних назвали цю ознаку.
2. Особливості першого заняття (мова, емоційність, уміння викладати матеріал, відразу переходити до справи) — 34 % опитаних.
3. Відношення до слухачів (вимогливість, уміння стежити за поводженням слухачів, контакт із ними, увага до них) — 17 % опитаних.
4. Ерудиція, що виявляється, інтелект — 8,5 % опитаних назвали цю ознаку.

Отже, основна психологічна проблема в діяльності викладача — це періодично виникаючий стан напруженості, пов'язаний з необхідністю внутрішнього настрою на необхідне поводження, мобілізації всіх сил на активні та доцільні дії.

Психологічні дослідження показали, що стан готовності включає декілька компонентів:

- інтелектуальний — розуміння завдань, обов'язків, знання засобів досягнення мети, прогноз діяльності;
- емоційний — впевненість в успіху, наснага, почуття відповідальності;
- мотиваційний — інтерес, прагнення домогтися успіху, потреба успішно виконати поставлене завдання;
- вольовий — мобілізація сил, зосередженість на завданні, відволікання від перешкод, подолання сумнівів.

В цілому, існує багато видів діяльності, у яких від учасників потрібен стан підвищеної готовності: спортивна й військова діяльність, робота актора, бізнесмена і т. д. Але в роботі викладача формування готовності ускладнюється тим, що різні її компоненти можуть мати протилежні спрямованості. Приміром, інтелектуальність — це і компонент готовності як розуміння завдань і обов'язків, і основна

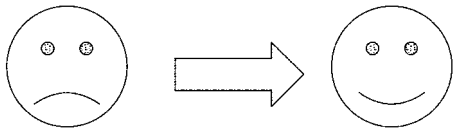
складової самої діяльності — знання свого предмета й розуміння його проблем. Емоційність — настроєність на даний момент і емоційність як комунікативна культура викладача. Між цими двома компонентами готовності можуть виникати дисгармонійні відносини.

Наприклад, підвищений емоційний настрій, наснага, контакт з аудиторією приводять до того, що слухачі виходять після занять у прекрасному настрої, але із зовсім порожньою головою. Розповідь була дуже цікавою, але, про що?.. Або протилежний результат — дуже цікаво, але так сухо, що через 15 хвилин слухачі засинають. Або ж викладач поводить себе добре доти, доки аудиторія поводиться так, як планувалося, але якщо у відношенні аудиторії до викладача виникають якісь непередбачені зміни, це відразу ж викликає зрив діяльності.

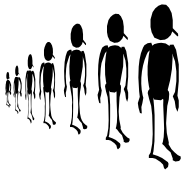
Викладачеві доводиться кілька разів протягом дня формувати в себе стан готовності, приводячи в гармонію його компоненти.

Отже, особливості (труднощі) педагогічної діяльності призводять до виникнення у викладачів напруженого стану від якого «крок до стресу», що досить негативно впливає як на їх діяльність, так і на здоров'я.

У зв'язку з цим розглянемо, власне, кому найбільше загрожує стрес.



7. ОСНОВНІ ТИПИ ЛЮДЕЙ, КОТРИМ НАЙБІЛЬШЕ ЗАГРОЖУЄ СТРЕС



Перебудуй відношення до речей, що тебе хвилюють, і ти будеш від них поза небезпекою.

Марк Аврелій

Розглянемо спектр якостей особистості, особливо несприятливих у плані негативної дії стресів.

Що найбільше впливає на людину, загрожує безпеці життєдіяльності?

До суттєвих змін у нормальному функціонуванні організму людини призводять: ущемлення почуття гідності; егоцентричність (егоїзм); звуження інтересів — однобокість устремлінь; тенденція до фанатизму коли будь-які думки, що суперечать думці певної людини, агресивно

відхиляються, коли людина пряма, як ніж; надмірна напруженість домагань, коли «або доможуся свого, або не буду жити»; невідповідність домагань можливостям, коли людина, не жаліючи себе, рветься до недосяжного; агресивність і гординя; постійна демонстрація зверхмужності, «суперменства», особливо якщо природно його немає; істероїдність, коли все на підриві, все з жорстокістю. Результат усього названого — вимотуюча незадоволеність своїм положенням і своїм життям. І тоді стрес вже за дверима, вже переступає поріг.

Таким чином, стреси, насамперед, загрожують таким типам людей, які також безперечно притаманні й освітянам.

Гіперсоціальному, тобто надмірно «правильному», коли людина «святіша папи Римського», надто відповідальному і надто сумлінному, надто вибагливому до себе, невтомно орієнтованому на досягнення соціального успіху, кар'єри.

Максималісту, коли людина бачить у всьому кривду, несправедливість, дискримінацію, протекціонізм, коли вона постійно живе у конфлікті з усім світом, відіграючи роль «непримиренного борця за правду і справедливість», надриваючись у цій боротьбі, опиняючись врешті-решт у повній самотності, коли «помру, але доможуся правди!».

Ригідному — прямолінійному, настирному, безкомпромісному, коли є тільки біле або тільки чорне, тільки «так» або тільки «ні»; коли претензії, завищені й навіть нереальні, повинні здійснюватись за будь-яку ціну, коли «перемога або смерть!».

Слабкому — низькоадаптивному, коли вроджені або набуті в процесі життя психофізичні можливості низькі, і тому пристосування «слабких» до реальностей життя ускладнене. Поняття «слабкий» часто категорія не лише фізична, але і психічна, і соціальна. Слабкою людина стає тільки тоді, коли вона погоджується бути нею. Установка «я слабкий» може призвести до слабкості сильного від народження. Установка «я сильний», підкріплена мудрістю і завзятими зусиллями щодо подолання слабкого в собі, спроможна зробити слабкого від народження сильним.

Тривожно-недовірливому характерно постійне почуття страху, а страх знесилює організм, зокрема, нирки. Тривожно-недовірливий — депресивний, а депресія душі призводить до депресії тіла, до депресії життєвих сил. Така людина може тисячу разів говорити собі «я здорова», але здоровою себе не відчуває. Один раз, подумавши «я хвора», вона дійсно занедужує. Така людина хвора вже тому, що страждає від страху. Вона не помічає навколо себе здорових і довголітніх, бачачи тільки хвороби і хворих, тільки тих, хто вмирає передчасно. До усіх хвороб і смертей оточуючих вона ставиться недовірливо і в результаті хворіє постійно.

Волюнтаристу, що, як правило, залишає життя на «потім». Він йде до успіху в справах, у творчості, вважаючи, що винагородить себе

«потім», але дуже часто «потім» для нього не наступає і він приходить до «розбитого корита» — до хвороб, розчарування і незадоволеності, коли виявляється, що головне в цьому житті: любов, сім'я, друзі та інше, що складає людське щастя,— втрачено, як, втім, безповоротно втрачено і здоров'я.

Проблема волюнтаризму повчальна багато в чому, є прикладом самоствердження за будь-яку ціну і найбільше ціною придушення плоті розумом, ціною диктату розуму над організмом, ціною ігнорування здоров'я.

Аутоагресивному, для якого характерний сплав болісного почуття неспроможності, що пом'якшується психологічним захистом, і однієї фанатичної, надто цінної ідеї при придушеному інстинкті самозбереження. Таку людину постійно мучить ущемлене почуття гідності.

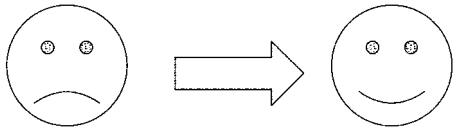
Аутоагресивність — дорога в нікуди, точніше до передчасного й марного кінця. Тому доцільно людині розібратися у своїх думках, характері. Бо необхідна, хоча і важка, твереза й об'єктивна оцінка власного «Я», оцінка свого життєвого шляху і також важка переорієнтація «Я».

Розум спроможний допомогти людині піднятися на шлях здоров'я, любові до життя. Ніхто не зробить цього краще, ніж сама людина, розібравшись у собі.

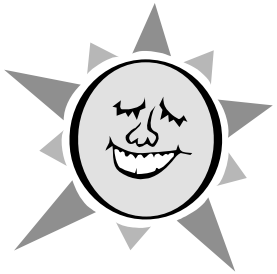
Цікавий експеримент, у якому визначався зв'язок захворювань із характером людини, провели в 60-х роках в одному з американських університетів. 150 студентам-медикам були роздані анкети із запитаннями, що повинні були виявити риси характеру і особливо спроможність сердитися й дратуватися.

Через чверть сторіччя вчені виявили, що з веселих і добродушних лікарів, які брали участь у молодості в експерименті, тільки 2 % до цього часу померли, а з дратівливих, лютих — 14 %. Приблизно те ж саме показав і досвід із юристами: 4 % смертей серед тих, хто приймає життя легко, і 20 % — серед людей, сердитих на життя. Таким чином був кількісно визначений зв'язок негативних почуттів і здоров'я людини.

Отже, кожному педагогу варто знати, кому в першу чергу загрожує стрес, знати для себе, для своїх родичів, для своїх слухачів щоб, змінюючись як особистість, звільняючись від усіх тих рис і особливостей, що прямою дорогою ведуть до стресів, вчасно зупинитися на шляху просування до хвороби.



8. ПОЗИТИВНЕ МИСЛЕННЯ — ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК У ЗАПОБІГАННІ СТРЕСАМ (ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ)



Позитивне мислення характерне тим, що людина свідомо контролює свої думки і не дозволяє укорінюватися негативним думкам, емоціям (запобігає конкретними діями виникненню негативних емоцій). При цьому вірить у себе, вірить у кінцевий успіх, залишається за будь-яких обставин оптимістом. Воно характерне, як правило, позитивній Я-концепції особистості і є певною мірою звичкою.

А чи можна протидіяти стресам? Можна!!! Ми можемо з ними боротися і досить успішно! Стрес не є чимось фатальним і його можна перемогти. Якщо стрес викликає у вас азарт, ви хочете випробувати його — це ваш вибір; точно так ви можете за власним бажанням уникнути стресу й усунути його зі свого життя. В протидії стресам ми не будемо розглядати традиційні засоби «першої допомоги»: розслаблення, глибоке дихання, медитація тощо. Чому? Тому що: про них багато написано та вони не здатні звільнити нас від стресів взагалі. І тому розглянемо новий підхід до протидії стресові, який ґрунтується на основних принципах позитивного мислення.

Звичайно, ви не в змозі вплинути на економічний спад у країні, але ви здатні керувати своїми фінансами і змінити своє відношення до матеріального благополуччя. Може ви не можете змінити поведінку слухачів (учнів, студентів), але у вашій владі змінити своє відношення до них і свою реакцію на їхнє поводження. Ви можете з якогось моменту поліпшити відносини з колегами, керівником, а потім дотримуватися цього напрямку. Діючи таким способом, ви позбавляєтеся приємної можливості обвинувачувати у сформованій ситуації зовнішні обставини і виходите з образу гідної жалю жертви, але замість цього одержуєте могутню зброю боротьби зі стресом. Цей підхід підштовхує вас до позитивних змін, результатом яких дійсно стане зниження кількості стресів у вашому житті.

Багато людей говорять, що страждають від стресу, не пояснюючи докладно, що вони мають на увазі, начебто сам термін «стрес» вже все пояснює. Іноді створюється враження, що вони підхопили щось на кшталт заразного захворювання, за яке вони не можуть нести ніякої відповідальності.

Основна помилка такого підходу виражається в такій аргументації: «На даний момент мої справи йдуть не дуже добре: накопичилися проблеми. У мене багато турбот, невелика зарплата, велике навантаження у навчальному закладі, занадто багато обов'язків і катастрофічно бракує часу. Настала смуга невдач, мене не люблять ті, кого люблю я,

друзі мене забули, керівник мене не розуміє, від дітей одне занепокоєння, новини завжди погані. Якби спад в економіці закінчився, діти (школярів, студентів) вели б себе пристойно, керівник звільнився, мій шлюб знову став би таким, як на самому початку, а люди висували б до мене менше вимог, то я був би щасливий».

Іншими словами, якби всі ці зовнішні обставини змінилися, то люди були б щасливі. Вони рідко усвідомлюють, що можуть змінитися самі й у такий спосіб змінити ситуацію на краще.

Утім, якщо у вашій владі змінити зовнішні стресові фактори вашого життя, зробіть це. Одягайтеся тепліше, якщо ви мерзнете. Змініть квартиру, якщо вам набридла та, у якій ви живете. Розлучіться, якщо відносини вичерпали себе.

А ось якщо ви не в змозі змінити зовнішні стресові фактори, зверніться до наведених нижче положень, які ґрунтуються власне на позитивному мисленні. Вони певним чином допоможуть вам узагалі позбутися дії частини стресорів або послабити відчуття стресу. Навіть якщо ви здатні змінити зовнішні обставини, ці положення допоможуть вам швидше досягти безпечного щодо стресів майбутнього.

Розглянемо їх.

1. Стрес — це ваші особисті відчуття. Цей стан індивідуальний і породжується вами. Він прямо не пов'язаний з тим, що вас оточує; зовнішні фактори лише запускають вашу внутрішню дзеркальну реакцію — суто індивідуальну. Це відображення суперечливого й у той же час дуже цікавого підходу до стресу. Протиріччя полягає в гіпотезі, що у світі взагалі не існує такого явища, як стрес. Це лише ваша власна, індивідуальна реакція на ті або інші обставини. Можливо, така постановка питання викличе у вас здивування і навіть протест. Проте це так. Відповідно до цієї гіпотези не існує «стресу взагалі», що «живе» зовні та атакує вас. Є тільки ви самі й ваша індивідуальна реакція на певну ситуацію. Доведемо це.

Для більшості людей публічний виступ — надзвичайна подія, що травмує. Лише деякі люблять це заняття й одержують від нього задоволення. Багато хто вважають вечірку або інший подібний захід дуже важливим і приємним у своєму житті. А для деяких присутність на такій вечірці — це найсильніший стрес. Вони хвилюються з приводу того, як оцінять присутні їхню участь у бесіді або поводження і навіть зовнішній вигляд, і відверто радіють закінченню веселощів.

Більшість людей приваблює можливість відпочити на сонячному пляжі, позагоряти, викупатися й забути про свої справи й проблеми. Але є й такі, котрі не можуть сидіти без справи і через короткий час відчувають напругу.

Більшість людей ненавидять війни й бійки. Однак знайдеться невелике число тих, хто любить війни і по-справжньому щасливі тільки в надзвичайно небезпечних ситуаціях. Одні вважають монотонну

роботу нудною, що викликає роздратування, а іншим подобається передбачуваність і сталий порядок. В одних небезпека викликає стрес, а інші насолоджуються й шукають саме її.

У природі немає такого явища, як стрес узагалі. Це лише ваша реакція на зовнішній світ і на ті ситуації, що він пропонує. Ви або радієте їм і відповідаєте позитивною реакцією, або у вас виникає страх. Цілком усвідомивши це, ви зробите перший крок до розуміння стресу і наступному усуненню його з вашого життя. Рішення за вами.

2. Відчувати або не відчувати стрес — це залежить від вас. Ви здатні змінити свій стан. Не існує такого поняття, як абстрактний стрес. Оскільки стрес — це індивідуальна реакція на зовнішні фактори (стресори) і на вашу оцінку цих факторів, ви спроможні керувати ним. Якщо ви налаштовані змінити свою реакцію, то такий спосіб може послабити або зовсім усунути відчуття стресу.

Чи прагнете ви змінити себе таким чином, щоб не реагувати на зовнішні події так, як раніше?

Зрозуміло, ваша відповідь буде позитивною. Ви хочете змінитися й позбутися стресу. Однак на диво великий відсоток людей насправді не бажають нічого змінювати в собі. Вони вважають, що спочатку повинні змінитися оточуючі люди. Інші наполягають на своєму бажанні змінитися, але говорять, що ніяк не можуть приступити до справи. Є і такі, котрі трохи змінюють своє поводження, а потім зупиняються. Нерідко вони думають, що тепер повинні змінюватися оточуючі. І лише деякі люди дійсно бажають змінити себе, продовжують розвиватися й удосконалюватися, поки життя не стає таким, яким вони хочуть його бачити, і стрес відступає.

3. Ви повинні знати фактори, що викликають у вас стрес, щоб краще зрозуміти себе, використовувати ці знання і позбутися стресу. Виявлення причин стресу дозволяє вам довідатися не стільки про стрес, скільки про самого себе. Одні люди люблять відповідальність, а інші — ні. Якісь люди люблять самотність, а інші — ні. Ваша реакція у великому ступені характеризує вас.

Наступний крок — визначити, чому та або інша ситуація є для вас стресовою і чому вона заподіює вам незручності. Причини, що визначають вашу реакцію, майже напевно криються десь у вашому минулому. Якби там не було, вони навряд чи можуть прийти з майбутнього, а сьогодення швидкоплинне. Можливо, доведеться пошукати їх у своєму дитинстві. Або досить проаналізувати лише своє доросле життя.

Якщо ви навчитеся розбиратися у своїх переконаннях, що змушують вас реагувати на зовнішні події станом, що може бути охарактеризований як стрес, то це дуже допоможе вам. Якщо ви будете діяти відповідно до того, чому навчилися, будете прагнути до змін і правильного використання інформації, то позбудетеся стресів

у своєму житті, зміцните самоповагу, підвищите впевненість у собі і з оптимізмом глянете в майбутнє.

4. Потрібно захотіти змінити своє поводження якщо те, що ви робите, не приносить успіху. Потрібно захотіти робити це по-іншому. Ви коли-небудь бачили людину, що б'ється головою об цегельну стіну? Якщо вона у здоровому глузді, то біль незабаром змусить її припинити це заняття. Однак на емоційному рівні багато людей усе життя б'ються головою об стіну, що призводить до найсильнішого стресу. Вони продовжують поводження, що призводить до скандалів, розчарування, занепокоєння, розпачу, депресії і невдач. Іноді ці люди навіть усвідомлюють, що не праві, але відмовляються змінюватися; набагато частіше вони не розуміють цього.

Тому... припиніть битися головою об цегельну стіну і постарайтеся змінитися. Якщо у вас це не виходить, ви повинні запитати себе, чому так відбувається і яку вигоду ви маєте зі свого теперішнього поводження.

5. Ви відповідальні за все, що відбувалося й відбувається у вашому житті, і ви маєте можливість впливати на це. Прагніть самі керувати своїм життям. Не упокорюйтеся з положенням жертви. У багатьох людей виникає схована приємність, коли з ними погано поводяться, коли їм є на що поскаржитися і коли інші співчувають мукам, що випали на їх долю. Можливо, ви волієте викликати співчуття в людей, що люблять вас заради вас самих. Можливо, вам здається, що інші стають більш терпимими й добрими, якщо вам є на що поскаржитися і якщо ви заслуговуєте жалю. Може ви навіть відчуваєте незручність й провину через те, що у вас у житті все так гладко?

Чи справедливі ці припущення у відношенні до вас? Якщо так, то прийміть поздоровлення — ви розпізнали поводження, яке заради вашої ж користі слід змінити. Якщо ви думаєте, що це до вас не відноситься, згадайте, коли ви востаннє розповідали кому-небудь про свої неприємності. Що вас спонукало до цього? Ви шукали уваги, співчуття або просто хотіли висловитися? Яка була ваша мета? Чому ви хотіли виглядати жертвою?

6. Чітко усвідомте собі кінцеву мету — чого саме ви маєте намір домогтися. Чи збираєтеся ви довести неправоту інших людей, змінити що-небудь або домогтися уваги й співчуття? Ви дійсно хочете знизити рівень стресових навантажень? У ситуаціях, що ви сприймаєте як стресові, дуже важливо точно визначитися з бажаним результатом. Чи дійсно ви прагнете знизити рівень стресу чи ви одержуєте якісь таємні вигоди від сформованої ситуації?

Так, стресові ситуації можуть мати якісь вигоди, що смутно відчуваються людиною, але не усвідомлюються до кінця. Наприклад, ви можете доводити неправоту іншої людини, використовувати ситуацію для того, щоб домогтися співчуття, розуміння або визнання. Можливо, ви намагаєтеся змусити змінитися оточуючих людей, підвищуючи таким чином самооцінку і свою значимість. Можливо, ви хочете, щоб вони відчули провину або сором, розглядаючи це як помсту або виправдання.

7. Переконайте себе, що ви здатні упоратися зі стресом. Не піддавайтеся стресові, викликаному страхом невідомого. Уявіть собі найгірший сценарій розвитку подій і визначте, як слід діяти в цьому випадку. Потім переходьте до аналізу поточної ситуації. В основі більшості стресів лежить страх перед майбутнім. Ви хвилюєтеся в очікуванні якоїсь події або боїтеся, що вона не відбудеться. Це саме по собі викликає стрес. Крім того, ви гірше справляєтеся з поточними справами і втрачаєте здатність запобігти кепському майбутньому.

Більше того, ваш страх може виявитися абсолютно марним, оскільки це жахливе майбутнє може ніколи не наступити.

Вихід із цієї ситуації такий: дозвольте собі уявити неуявне. Розробіть найгірший сценарій розвитку подій, уявіть собі, що відбудеться, якщо збудуться всі ваші побоювання. Потім сплануйте свої дії на цей випадок. Ви справитеся. Так чи інакше, усі ми — за винятком деяких людей, що вибирають самогубство,— справляємося. Докладно уявіть собі, що ви будете робити, як боротися з неприємностями. Потім пошукайте позитивні моменти — навіть невеликі — у цьому найгіршому сценарії. Вони обов'язково знайдуться, якщо ви як слід подумаєте.

Усвідомивши, що ви справитеся з усім, що б не відбулося, ви одержуєте можливість звільнитися від згубного впливу страху. Якщо результат виявився поганим, але тільки наполовину або на дві третини кращий за найгірший варіант, то все це все-таки не так жахливо, як могло було бути.

Можна вважати склянку з водою наполовину повною, а можна — наполовину порожньою. Від точки зору міняється не кількість випитої води, а рівень стресу. Якщо ви знаєте, що робити, коли склянка виявиться порожньою, то одержуєте можливість радіти половині, що у вас залишилася, замість того, щоб переживати з приводу тієї половини, якої ви позбавилися.

Такий підхід значно зміцнить вашу рівновагу, що додасть упевненості для досягнення найкращих результатів і максимального задоволення від дійсного моменту.

8. Вірте в позитивне майбутнє і дотримуйтесь принципу «все, що робиться,— все на краще», однак не будьте легковажними, не пускайте все на самоплив. Велика кількість стресів виникає через наше переконання, що щось погане незабаром може відбутися або обов'язково відбудеться. Стрес публічного виступу ґрунтується на страху, що ви поставите себе в невигідне положення або що в людей складеться про

вас несприятлива думка. Якби ви володіли абсолютною впевненістю, що вас очікує успіх, ви спокійно дивилися б у майбутнє. В основі стресу, викликаного розбіжністю з чоловіком, лежить страх, що він вам невірний або що він думає про розлучення. Якби ви точно знали, що у вас попереду щасливе спільне життя, то суперечка могла б здатися вам звичайним зіткненням різних точок зору. Стрес на роботі може бути викликаний не самою роботою, а страхом втратити місце. Якби ви знали, що вас чекає підвищення по службі, то робота здавалася б вам цікавою, виконання якої вам приємне.

Таким чином, ще одним фактором, який дозволяє зменшити рівень стресу, є віра у позитивне майбутнє. Свідоме налаштування на сприятливий розвиток подій у значній мірі усуває стрес із сьогодення. Переконавши себе, що можлива невдача усього лише звільняє місце для чогось позитивного, ви позбудетеся відчуття стресу. Така точка зору формує оптимізм, і ваші дії в сьогоденні будуть більш спокійними й продуктивними, ніж якби ви заздалегідь мучили себе страшними очікуваннями.

Однак слід дотримуватися обережності. Якщо ви сприймете цю рекомендацію в тому сенсі, що вам байдужий результат, і що можна пустити справу на самоплив, то це буде відходом від проблеми, і ви не досягнете наміченої мети. Потрібно зберігати оптимізм і йти до неї, але не поводитися так, начебто від цього залежить ваше життя. Не виключайте можливість кращого варіанта.

9. Головним джерелом стресів, що виникають у людини, є її невдоволення навколишнім світом. Життя аж ніяк не прагне допомогти людині, незадоволеної ним. Коли в людини з'являється хоч найменше невдоволення? Коли вона заздалегідь знає (має ідеали), яким має бути навколишній світ, яким має бути її власне життя, але реальність не відповідає її очікуванням.

Далі все дуже просто. Людина перебуває у стані невдоволення і тим самим вступає в конфлікт із навколишнім світом. На це навколишній світ реагує погіршенням ситуації або унеможливлює якусь зміну. Тобто людина посилає в навколишній світ уявне невдоволення, а їй звідти у відповідь — бумерангом — збільшення і без того неприємних обставин. Що робить людина, коли її щось не влаштовує? Правильно. Переживає. Незабаром вона розуміє, що від цього краще не стає. Нікому не легшає. І що вона робить? Знову переживає, вже з нового приводу. Вона робить це наполегливо й самозабутньо. Ось коли починається «веселе життя», а разом із ним і ***стреси***.

Коли людина тривалий час перебуває в похмурому або агресивному стані духу, життя «ощетинюється» і починає її виховувати, доводячи, що вона дарма очікує здійснення своєї мети. Усе це зовсім не означає, що людина не повинна мати певних ідей. Вона має повне право мати будь-які переконання, стремління, очікування. Людина

може і повинна прагнути до їх реалізації, інакше життя буде зовсім нецікавим. І це правильно. Однак якщо ваші дії не дають потрібного результату, їх потрібно припинити. В іншому випадку ви надовго переповните себе глибоким і тривалим негативним почуттям, уведете себе в хронічний стрес. Як же запобігти стресові у цій ситуації? Переведіть ваші ідеалізації (очікування) у розряд важливих для вас ідей, що не приводять вас до сильних і тривалих негативних переживань. Потрібно навчитися приймати навколишній світ таким, який він є, незважаючи на його недосконалість.

10. Значна частка стресів викликається страхом почути глузування або осуд інших людей про вас самих і про ваші вчинки. Визначтеся, які ви насправді, і якими ви хочете стати. Поставте перед собою ясну мету. Увесь час пам'ятайте про головне, дійте відповідно до неї — і велика частина ваших стресів зникне.

Безліч стресів зумовлена тим, що ви просто не знаєте, якими ви хочете бути і чого ви прагнете досягти. Тому ви розриваєтеся між думками інших людей, не маючи міцного якоря.

Якщо ви відрізняєтеся невпевненістю, то енергійні й оптимістичні люди будуть вважати вас ганчіркою. Якщо ви сильна людина, то чуттєві й пасивні назвуть вас агресивною. Галасливого і товариського сором'язливі вважатимуть нахабою. Якщо ж ви тихий і непомітний, то екстраверти назвуть вас нудним. Якщо ви багато допомагаєте іншим людям, егоїсти приклеять вам ярлик підлизи. Якщо ви не допомагаєте іншим, то щедрі й душевні вважатимуть вас черствою людиною.

Занадто сором'язливий, енергійний, галасливий, спокійний, шляхетний чи егоїстичний — для кого? Для них? Чи для себе самого? За якими стандартами вас оцінюють? Які стандарти ви б обрали самі?

Розробіть власні оцінки. Визначте, хто ви й ким ви хочете стати. З'ясувавши це і склавши опис своєї ідеальної особистості, дотримуйтеся цього образу. Якщо хтось вас критикує, звірте його слова з власними оцінками. Якщо відповідно до них ви поводитесь правильно — розслабтеся. Якщо ні, вважайте це помилкою, із якої слід взяти урок і спланувати, як потрібно змінитися в майбутньому.

Діючи відповідно до власних оцінок ви виключаєте зі свого життя стрес, викликаний несприятливими відгуками або критикою інших людей. Якщо ви помічаєте, що постійно відчуваєте стрес навіть у тому випадку, коли ваше поводження не виходить за встановлені вами ж межі, можливо слід переглянути ваші стандарти. Якщо вони вимагають змін, змініть їх. У іншому випадку знайдіть причину свого стресу.

Чітко уявляючи, який ви зараз, якими ви хочете стати і яким життям ви хочете жити, ви стаєте більш захищеним від критики, ніж у тому випадку, коли ви прагнете задовольнити бажання усіх — це нездійсненне завдання — і коли думка інших людей має для вас першорядне значення.

11. Ви — головна цінність для самого себе. Велика частина стресів створюється почуттям неповноцінності. Формуйте впевненість в собі і почніть любити й поважати себе самого. Якщо не ви, то хто ж ще? Ми всі виросли у світі, де нас вчили заради скромності принижувати свої переваги. Проповідуючи шляхетність і турботу про ближніх, нас учили пропускати інших людей уперед, віддавати їм більший шматок пирога, уступати їм і цінувати їх вище, ніж самого себе.

Усе це прекрасно, але, на жаль, занадто часто призводить до негативних наслідків. Для більшості людей звичка поступатися іншим, котрої вони набули в дитинстві, викликає недостатню повагу до самого себе і до своїх досягнень. Дослідження психологів та й саме життя показують, що в більшої частини людей склалася негативна думка про самих себе. Навіть хвальки й гордії під зовнішньою оболонкою ховають глибоко захований страх, що вони недостатньо красиві, розумні, віддані, великодушні, успішні або багаті. Вони не люблять себе.

Але ж уміння любити й поважати себе, жити у згоді із самим собою і зі своїми вчинками — це основний шлях зниження кількості стресів у вашому житті. Це не означає, що ви повинні агресивно нав'язувати оточуючим свої переваги, вихвалятися, усіма способами привертати до себе увагу або говорити людям, що ви кращі за них. Це означає внутрішню впевненість у собі. Ви гарні такими, які ви є на даний момент.

Подібний підхід не означає, що ви досить самовдоволені й не усвідомлюєте тих рис своєї особистості, які потрібно змінити. Усі ми — хотілося б сподіватися — йдемо по шляху удосконалювання й розвитку. Він означає лише згоду із самим собою і прагнення без будь-яких умов любити себе і визнавати переваги близьких вам людей.

Навчитися любити і цінувати себе — це, напевно, найважчий, але в той же час найефективніший крок у боротьбі зі стресом.

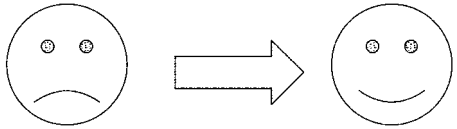
Отже, наведений вище підхід дозволяє вам використовувати велику силу свого розуму, щоб змінити події й ситуації у власному житті, а також своє відношення до них і до самого себе. У кінцевому рахунку ви — якщо виявите цілеспрямованість і серйозний підхід — одержите можливість звести стрес до практично непомітного явища у вашому житті. Те, що раніше викликало у вас стресовий стан, перетвориться на цікаве завдання і корисний урок, що допоможе вашому подальшому удосконалюванню за допомогою позитивного мислення, яке передбачає управління своїми думками та емоціями.

Використання позитивного мислення (управління своїми думками, емоціями, оптимізм) допоможе ліквідувати ряд стресорів, тобто перевести їх до категорії безпечних для педагога. Проте якщо цього не вдається зробити для всіх стресорів, тоді для зменшення негативного впливу стресів використовуються традиційні засоби: самоконтроль

свого стану, розслаблення, зосередження на диханні тощо (*див. додатки 1, 5, 6*).

Звичайно, суттєво допоможуть вам у подоланні стресів знання стосовно впливу думок, емоцій на людський організм.

Завдання: для відпрацювання умінь змінювати своє відношення до людей і обставин, що вас нервують, викликають стрес, скористайтеся матеріалами, що поміщені в *додатках 2, 3.*



9. МЕХАНІЗМ ВПЛИВУ ДУМОК, ЕМОЦІЙ НА ЛЮДСЬКИЙ ОРГАНІЗМ

Багато хто стурбований
своєю зовнішністю,
але хто стурбований
станом свого мозку?

Л. Ростен

Особливо негативно впливає на організм та знижує стресостійкість тяжке й тривале переживання. Воно фіксується в головному мозку і у результаті зароджується пов'язаний з ними стійкий осередок порушення, що одержав назву домінантного. ***Цей осередок збудження центральної нервової системи гальмує роботу інших нервових центрів і дезорганізує регулюючу дію нервової системи на всі боки діяльності організму.*** Він постійно бентежить і не дає спочинку.

Переживання мають свого адресата в системах організму. Тяжке тривале переживання, фіксоване в мозку, постійно впливає на певні системи. Зрештою тримаючи їх у постійній напрузі таке переживання спочатку викликає несприятливі умови, а потім, усе більше виснажуючи їх, стрес і хронічну хворобу.

Тепер, знаючи все це, доходимо до розуміння небезпеки фіксації на тривалому й неприємному переживанні, на думці, пов'язаній з таким переживанням. Якщо таке переживання (тяжка думка) стає свідомим, його необхідно позбутися. Отже, якщо це можливо, необхідно змінити ситуацію, що породжує тяжке переживання, або змінити відношення до неї, якщо вона не може бути розв'язна. Людину, наприклад, гнітить її службове становище. Робота, якою вона займається, вважається малоперспективною. Вона повинна змінити місце роботи.

Проте з якихось причин це може виявитися неможливим. Тоді необхідно знайти в цій роботі світлі боки, переконати себе в тому, що вона не така вже й погана і має перспективи (тобто змінити відношення до неї), треба тільки потерпіти, почекати, не розкисати.

Таким чином, щоб запобігти негативній дії стресів, необхідно управляти своїми думками (психікою) і знати механізм впливу думок на людський організм.

Приблизно 2500 років тому назад Гіппократ вчив, що стан здоров'я є доказом того, що людина досягла стану гармонії як всередині себе, так і зі своїм оточенням, і все, що впливає на мозок, впливає і на тіло. І тільки зараз ми знову повертаємося до цієї точки зору. Як казав М. Твен: «Наші пращури вкрали всі наші найкращі ідеї».

Це розуміння було забуто в XVII столітті, коли західна наука, яку очолював Декарт, розділила людину на дві окремі частини: тіло й розум.

Дослідження впливу думок на тіло не визнавалися законними до XX століття. Чому? Бо пацієнт — це тіло, яке потрібно лікувати.

Період з 1780 року по 1850 рік — відомий як вік «ризикованої медицини».

Звісно, тільки герої могли витримати притаманні тому часові методи лікування: кровопускання (0,6 літра за один сеанс), очищення кишечнику за допомогою хлориду ртуті. Таке ризиковане лікування, мабуть, багатьом людям скоротило життя.

Проте нам пощастило. Ми вже нарешті прислухались до вчення Гіппократа і знаємо, що думка впливає на тіло і навпаки.

Дійсно, думка — це володар життєвої енергії, капітан корабля життя. Капітан, якщо він досвідчений і пильний, може провести свій корабель повз підступні рифи та крізь люті бурі в безпечну й спокійну гавань. Якщо ж капітан недосвідчений і безрозсудний, ледачий або п'яний, він неодмінно посадить свій корабель на мілину. Про людину можна судити по тому як вона мислить. ***Таємниці багатьох життєвих «не пощастило» нерідко полягають в плутаному й перекрученому мисленні, якому не вистачає простоти, ясності, чіткості, світлості, радості, оптимізму***. Люди часто плутаються у своїх думках, оскільки, починаючи мислити, вступають на цілком незнайому їм територію.

На думку Л. М. Толстого, думки мають надзвичайне значення в житті людини: «Вся справа в думках. Думка — початок усього. Тому головне в самовдосконаленні — працювати над своїми думками».

Проте у свідомості більшості людей фізіологічні і розумові процеси відділені одне від одного і це призвело до сумного результату: люди забули про особисту відповідальність за своє власне здоров'я (у тому числі й психічне). Вони надали карт-бланш медицині і перетворили лікарів на богів. Ситуація ця абсурдна й трагічна. Кожна людина «керує» розвитком свого організму, контролює всі процеси його функціонування. Виникаючі при цьому думки, почуття, емоції, настрій сильно впливають на стан організму (зверніть увагу, все починається з думки).

Наше фізичне самопочуття залежить від циркуляції крові. Наукою доведено і це підтверджено багатьма експериментами, що кровоносні судини можуть скорочуватися під впливом певних думок і почуттів, в результаті чого порушується кровообіг, тобто кров доходить до одного органу і не доходить до інших. Неврівноважена людина, що часто піддається почуттю гніву, ревнощам і страху, постійно порушує свій кровообіг, що згодом призводить до сильних змін в організмі, до перевтоми, хвороб, а іноді й до передчасної смерті. Ненависть й інші негативні емоції можуть також викликати параліч окремих нервових закінчень, що у свою чергу перериває функціонування всієї нервової системи. В результаті залози внутрішньої секреції не одержують «енергетичного живлення», такого необхідного для нормальної життєдіяльності людини.

Більше того, почуття страху (породженого відповідними думками) пускає в хід біохімічний механізм стресу, що зводить до мінімуму опір організму інфекціям, хворобам. Послаблюючи волю, страх діє і на м'язи; він викликає також порушення рівноваги між двома півкулями мозку, що у свою чергу порушує координацію й дієздатність.

Учені досліджували спроможність мозку (під впливом думки) включати біохімічні реакції в ендокринній системі (як позитивні, так і негативні) і в такий спосіб посилювати або послабляти імунітет організму до всіх інфекцій і захворювань, включаючи рак.

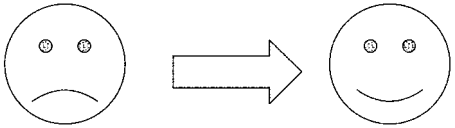
Спроможність розуму впливати на організм широко відображена в медичних працях з вивчення ефекту плацебо. Плацебо — свого роду імітація ліків (часто оформлена як справжня таблетка з молока і цукру), іноді використовується лікарями, щоб заспокоїти хворого, а частіше дослідниками, щоб, порівнюючи, перевірити дію нових ліків. У своїй книзі про самозцілення «Анатомія хвороби» Норман Казинс досліджує значення ефекту плацебо на прикладі декількох експериментів, що підтверджують верховенство розуму в процесі зцілення.

Плацебо спрацювало завдяки вірі пацієнтів у його ефективність, а також завдяки довірі до лікарів, які виписали цей засіб, що в цілому викликало позитивні думки про можливість одужання.

Усі ці приклади свідчать про силу навіяння і самонавіяння, а отже, і силу думки, завдяки якій приводяться в дію біохімічні процеси в ендокринній системі, що необхідно для посилення боротьби організму з інфекційними зараженнями, хворобами і болючими відчуттями.

Таким чином, наукою і практикою установлено вплив думки людини на стан її організму. При цьому негативні думки (а за ними шлейф почуттів, емоцій, настрою), що з'явилися випадково або в результаті якихось обставин, послаблюють організм, його спроможність протидіяти стресам, а позитивні — ведуть до здоров'я.

Тому щоб запобігти їх виникненню (а отже, і хворобі), людині необхідно навчитися свідомо управляти своїми думками. Власне цей принцип і залучає багато засобів, якими володіє людство для запобігання негативної дії стресів: аутогенне тренування, позитивне мислення, раджа-йога та ін.



10. ВРАХУВАННЯ ВЛАСНОГО ПОРОГА ЧУТЛИВОСТІ ДО СТРЕСУ

Щоб не уникати конструктивного стресу та у той же час не потрапляти в стрес деструктивний, необхідно знати свій індивідуальний поріг чутливості до стресу.

Як же протидіяти стресу? Насамперед не слід боятися стресу і прагнути будь-чого, уникати його. Парадоксально, але факт: чим більше ми будемо намагатися жити і працювати завжди розмірено і спокійно, тим більше стрес нас буде руйнувати. Адже замість того щоб накопичувати досвід з управління собою під час стресу, ми будемо від нього просто тікати.

Краще поставити перед собою такі завдання:

- Необхідно навчитися регулювати свій стан у стресовій ситуації.
- Щоб успішно керувати своїм стресом, необхідно використовувати його корисні функції і виключати шкідливі.
- Конструктивний стрес сприяє підвищенню життєвої енергії, розрядці незадоволеності людей одне одним, поліпшує взаєморозуміння між ними і допомагає вирішити проблему, що виникла в житті або на роботі.
- Щоб не уникати конструктивного стресу та у той же час не потрапляти у стрес деструктивний, необхідно знати свій індивідуальний поріг чутливості до стресу. Слід навчитися визначати, скільки часу і до якого рівня впливу можна витримати стрес, не знижуючи своєї успішності, а навіть підвищувати її. Необхідно також відчувати, у який момент стрес може зруйнувати внутрішню рівновагу, знизити впевненість у собі й заблокувати контроль над собою і ситуацією.
- Важливо також знайти свої індивідуальні способи захисту від деструктивного стресу і використовувати їх при виникненні стресових ситуацій на роботі й у житті.

Як зробити стрес корисним? Чи можна навчитися володіти собою? Чи можна змінити свій стресовий сценарій?

Безумовно, так! Відомо, що більш успішними в житті і роботі є люди, котрі навчилися володіти собою, і упевнено використовують психотехніку особистої саморегуляції, позитивне мислення. Вони знають свої сильні і слабкі сторони, уміють вчасно стриматися, виявити терпіння, загальмувати свої внутрішні «вибухи» і зберегти самовладання.

Люди з розвинутою системою саморегуляції міркують так: «Скидати свою стресову агресію на навколишніх негуманно і невигідно. Відносини руйнуються, губляться важливі контакти, відбувається втрата поваги навколишніх, а проблеми не вирішуються! Я тільки втрачаю, нічого не здобуваючи! Після конфлікту доведеться ще витрачати час і сили на відновлення відносин».

Потрібно вміти вчасно зупинити себе, коли ще є розуміння ситуації і збережений самоконтроль! Важливо не потрапити в точку ***В!***

Як це робити?

Як тільки з'явився стресор, і ви його відчули — це сигнал до негайних та рішучих дій. Самі по собі «негативні» обставини та люди (стресори) не бувають добрими або поганими, вони нейтральні, і тому наша негативна реакція на них хоча і запрограмована, але не є обов'язковою й неминучою.

В зв'язку з цим спочатку потрібно включити гальмо та буквально прокричати собі: «Стоп!», «Зупинись!». Загальмували реакцію й задумалися: а що буде після того, як у мене виникне деструктивний стрес і я натворю багато негараздів? А вони вам потрібні? Ні! Отже, діяти інакше, більш раціонально. Яким чином? Змінивши своє відношення до стресора за допомогою методу раціональної терапії (*див. додатки 2, 3*).

Висновок: треба добре знати самого себе і вчасно відчути зміни свого внутрішнього стану, коли «закипає» роздратування і з'являється ледве стримувана агресія.

Люди, що добре протидіють стресові, по-різному говорять про свої відчуття, головне — вони усвідомлюють їх. Описуючи свої внутрішні стани, що виникають під час стресу, вони говорять: «Я стаю роздратованим, усередині мене начебто спалахує щось гаряче», «Я починаю прискорюватися і несуся на всіх обертах», «У мене усе застигає усередині», «Мені стає все байдуже».

Звичайно, флегматичні люди мають більше часу на усвідомлення самих себе при наростанні внутрішнього напруження: у них стрес розвивається повільніше і є «у запасі час». Холерики, «із льоту» входячи в першу стресову стадію, мають значно менше часу на її усвідомлення. Проте успішно опановують стресом як флегматики, так і холерики.

Отже, ми можемо стверджувати:

- Люди, успішні на роботі й в особистому житті, як правило, уміють контролювати себе в стресі.
- Вони уникають кого-небудь обвинувачувати, а прагнуть опанувати собою і своїм поводженням на самому початку напруженої ситуації.
- Вони прекрасно знають, як вони поводяться в стресі і що починають переживати, коли він тільки виникає.
- Ці люди прагнуть перевести стресову енергію в інші форми діяльності і використовують безпечні способи її «скидання» — не на інших і не на себе — або змінюють відношення до стресорів.

У чому полягають ці безпечні способи «скидання» стресової енергії? І що значить «безпечні»: не завдають шкоди собі або іншим? Саме так.

Наше головне завдання — навчитися справлятися зі своїм внутрішнім напруженням у перші хвилини стресу, на першій його стадії, не втрачаючи самоконтролю (не потрапляючи в точку *В*) і не переносячи своє роздратування на оточуючих.

Аналіз свідчить, що всі люди без винятку можуть регулювати своє поводження в стресовій ситуації.

А зараз спробуйте оцінити свої індивідуальні можливості у вирішенні вашого головного завдання — не потрапити в точку ***В!*** Іншими словами, виявіть свої можливості в збереженні самоконтролю в стресовій ситуації. Для цього зверніться до ***тесту***, запропонованого нижче.

1. Чи можете ви відверто говорити про свої труднощі?
   а) Ні, мені це не допоможе.
   б) Звичайно, якщо є доброзичливий співрозмовник.
   в) Не завжди, особливо тоді, коли важко переживаю свої труднощі.
2. Як ви відноситеся до своїх образ і невдач?
   а) Власні невдачі завжди найважчі.
   б) Вага переживань залежить від їхньої причини.
   в) Намагаюся до неприємностей відноситися по-філософськи, вважаю, що будь-які проблеми і труднощі коли-небудь кінчаються.
3. Як ви дієте, коли почуваєте, що вас глибоко скривдили?
   а) Зробите для себе що-небудь приємне, щоб заспокоїтися.
   б) Підете на вечерю до гарних друзів.
   в) Будете сидіти дома і переживати.

4. Коли ви щасливі, то:
   а) не думаєте про колишні переживання;
   б) боїтеся, що хвилини щастя занадто швидко скінчаться;
   в) не забуваєте про складності життя.
5. Коли близька людина вас скривдить, то:
   а) «поринаєте» у себе;
   б) вимагайте пояснень;
   в) розповідаєте про це своїм близьким друзям і знайомим.
6. Що ви думаєте про психологів?
   а) Не пішли б на психологічну консультацію ні в якому разі.
   б) Вважаєте, що психологи багатьом людям можуть допомогти.
   в) Переконані, що людина може допомогти собі тільки сама.
7. Ви помічали, що людська думка:
   а) вас переслідує «по п'ятах»;
   б) до вас особливо несправедлива;
   в) вам імпонує.
8. Про що ви думаєте після сімейної сварки, коли заспокоїлися?
   а) У ваших відносинах усе-таки було багато гарного.
   б) Про те, як помститися.
   в) Про те, що нарешті ваш партнер сказав вам усе, що думає.

За допомогою таблиці оцініть свої відповіді у балах. Підрахуйте загальну суму балів.

Варіант	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
а	3	4	0	1	3	4	5	1
б	1	0	2	3	0	2	2	2
в	2	2	4	5	1	3	1	3

Якщо ви набрали ***7–15 балів***, це означає, що ви маєте внутрішню рівновагу і умієте володіти собою. Ви добре справляєтеся зі своїм внутрішнім станом і вмієте дати правильну оцінку подіям. Можна сказати, ви не потрапляєте в точку ***В!***

Якщо ви набрали ***16–26 балів***, це свідчить про те, що ви не завжди володієте собою у складних для вас ситуаціях. Намагайтеся тренувати власний самоконтроль і стримуйте свої емоції. Отже, іноді ви прослизаєте повз точки *В* і зразу включаєтеся у другу стадію стресу, коли самоконтроль зруйнований і ви перестаєте володіти собою і ситуацією.

Ви набрали ***27–31 бал:*** на жаль, ви погано володієте собою в умовах стресової ситуації і кризи. Вам треба активно працювати над

формуванням у себе ефективного самоконтролю. Якщо повернутися до нашого графіка, що відбиває динаміку розвитку стресу, ви конфліктуєте і дієте в складних умовах практично завжди на другій стадії, коли точка *B* давно позаду і коли йде некерований процес підвищення вашого внутрішнього напруження, аж до точки *C*. У цей момент у вас з'являється втома, а пізніше — почуття провини і каяття. Ви не керуєте стресом, а стрес «тягне» вас за собою.

Підіб'ємо певні підсумки стосовно протидії стресу.

Найголовніше, що потрібно педагогу, щоб протидіяти негативному впливу стресу:

Перше: корисно спостерігати за самим собою. Що ви почуваєте на першій стадії стресу? Які відчутні зміни відбуваються у вашому стані й настрої? Скільки часу триває у вас перша стадія стресу? Це відбувається одразу, як говорять, з «півоберту» чи поступово, із ледь помітним, але відчутним наростанням? Що з вами відбувається, коли ви втрачаєте керування собою (у точці *B*)?

Слід пам'ятати, що успішність побудови особистої програми захисту від стресу залежить від того, наскільки точно і вчасно ви навчилися відчувати, що вступаєте в «зону» стресу і втрачаєте самоконтроль.

Друге: необхідно шукати способи зупинки самого себе. На першій стадії стресу важливо взяти «перерву» і зусиллям волі перервати свої дії:

- зробити паузу в спілкуванні (помовчати кілька хвилин замість того, щоб із роздратуванням відповідати на несправедливе зауваження);
- вийти з кімнати;
- переміститися в іншу, віддалену, частину приміщення.

Третє: ми повинні завжди прагнути перевести свою енергію в іншу форму діяльності, зайнятися чим-небудь іншим, що дасть можливість зняти напругу.

Якщо втрата самовладання відбулася на роботі, можна поступити так:

- перебрати свої ділові папери (класний журнал, підручники), полити квіти на підвіконні, заварити чай;
- вийти в коридор (звичайно, на перерві, але якщо, то...) і поговорити з колегами на нейтральні теми (про погоду, покупки та ін.);
- підійти до вікна і подивитися на небо і дерева, порадіти сонцю, дощеві або снігові;
- звернути увагу на людей, що йдуть по вулиці. Спробувати уявити, про що думають ці люди;

- зайти в туалетну кімнату і на 2–3 хвилини опустити долоні під холодну воду.

Такі «перерви» потрібно робити якнайчастіше в ті моменти, коли відбувається втрата самоконтролю. Важливо, щоб дія «зупинки себе» ввійшла у звичку.

Четверте: слід серйозно задуматися над тим, які дії допомагають зняти напругу. Від чого ви найбільше радієте? Чим ви займаєтеся із захопленням? І намагатися щодня виділяти небагато часу на заняття, що приносять задоволення і радість.

А тепер перевірте себе, як ви живете у тяжкий для себе час. Чи страждаєте ви від хронічного стресу або незважаючи ні на що зберігаєте спокій?

Прочитайте запитання, запропоновані нижче. Обведіть кружечком номери запитань, на які ви відповіли позитивно.

1. Завжди прагну робити роботу до кінця, але часто не встигаю і змушений (-а) надолужувати у завершенні роботи.
2. Дивлячись на себе в дзеркало, я помічаю сліди втоми і перевтоми на своєму обличчі.
3. На роботі і вдома — суцільні неприємності.
4. Я завзято борюсь зі своїми шкідливими звичками, але в мене не виходить.
5. Мене вкрай турбує майбутнє.
6. Мені часто необхідні алкоголь, сигарети або снодійне, щоб розслабитися після напруженого дня.
7. Навколо відбуваються такі зміни, що голова йде обертом. Хотілося б, щоб не все так швидко змінювалося.
8. Я люблю родину і друзів, але часто разом з тим почуваю нудьгу і порожнечу.
9. У житті я нічого не досяг(ла) і часто відчуваю розчарування в самому (-ій) собі.

Підрахуйте кількість позитивних відповідей. Кожна позитивна відповідь відповідає одному балові.

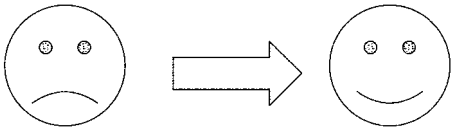
Якщо ви набрали ***0–4 балів***, у стресовій і кризовій ситуації ви виявляєте стриманість і помірність. Ви не дратуєтеся на інших людей і не схильні в усьому звинувачувати тільки себе. Швидше за все ви дійшли до переконання, що незважаючи на складний період, у якому доводиться жити і працювати, іншого життя у вас не буде. А якщо це так, ви вмієте радіти життю, любити, займатися творчістю, заробляти й одержувати задоволення.

Якщо у вас вийшло ***5–7 балів***, це свідчить про те, що ви не завжди ефективні в стресовій ситуації. Іноді вам вдається зберігати

самовладання, але трапляються випадки, коли ви «заводитеся» через дурницю і потім дуже про це шкодуєте. Ваше завдання полягає в тому, щоб сформувати у себе навички самоконтролю за власним поводженням під час стресу.

Якщо ваш результат склав ***8–9 балів***, то ви часто втрачаєте витримку в стресовій ситуації. Можна сказати, що ви не вмієте володіти собою. Для вас характерні перепади настрою. Іноді вас лихоманить, ви виявляєте надмірну тривожність і всього боїтеся, а іноді ви відчуваєте млявість і байдужість. Вам необхідно ґрунтовно зайнятися розвитком у себе навичок до саморегуляції і поводження в стресовій і кризовій ситуації.

Завдання: для відпрацьовування умінь самоконтролю власного стану скористуйтеся матеріалами, наведеними у *додатку 1.*



11. ПОРАДИ ПЕДАГОГУ ЩОДО ЗМЕНШЕННЯ ВПЛИВУ СТРЕСУ

Великим відкриттям будь-якого покоління є те, що людина може змінити своє життя, змінивши відношення до нього.

А. Швейцар

Частіше прислухайтеся до власного антистресового кодексу поводження. Наведені нижче рекомендації убережуть вас від впливу стресу, що руйнує, і допоможуть набути впевненості, оптимізму і натхнення вам і... вашим слухачам.

Отже:

1. Прагніть до максимальної, але доступної для вас життєвої мети.
2. Відпочивайте ще до того, як встигнете стомитися.
3. Використовуйте енергію стресу в інтересах особистого зростання.
4. Постійно створюйте у своїй уяві зону психічної безпеки, комфорту і відпочинку.

5. Пам'ятайте дуже важливу рекомендацію П. Брегга про те, що єдиний спосіб продовжити своє життя — це не укорочувати його.

Керуйтеся антистресовими правилами життя і поведінки.

Нижче наведені антистресові правила поведінки. Не всі вони можуть підійти конкретно вам. Однак ви вправі зробити вибір. Використовуючи ті з них, що дійсно вам підходять, ви забезпечите собі високу життєву стійкість.

1. Визначте негативні чинники, що призводять до виникнення стресу. Намагайтеся уникати їх або за допомогою позитивного мислення спробуйте змінити своє відношення до них.

2. Забезпечуйте високий життєвий потенціал у здоров'ї, освіті, праці, сім'ї, позитивному мисленні. Він гарантує високу стресостійкість.

3. Навчіться розслаблюватися: тілом, диханням, думкою тощо. Стрес викликає загальну напругу. Розслаблення ж, навпаки, протидіє стресу. Тому необхідно опанувати різні способи розслаблення. Бо саме в умінні розслаблюватися, полягає секрет успішної боротьби зі стресом (*див. додатки 5, 6*).

Розслаблюючись, ви знижуєте негативний вплив стресу на ваше фізичне й психічне здоров'я.

4. Зробіть паузу. Слід пам'ятати, що успішність побудови особистої програми захисту від стресу залежить від того, наскільки точно й вчасно ви навчилися відчувати, що вступаєте в «зону» стресу і втрачаєте самоконтроль (*див. додаток 1*).

Тому необхідно шукати способи зупинки самого себе, зробити паузу. На цій стадії стресу важливо взяти перерву і зусиллям волі перервати свої дії:

- зробити паузу в спілкуванні (помовчати кілька хвилин замість того, щоб із роздратуванням відповідати на несправедливе зауваження);
- порахувати до 10;
- вийти з приміщення;
- переміститися в іншу, віддалену, частину приміщення.

Якщо втрата самовладання відбулася на роботі, ми повинні завжди прагнути перевести свою енергію в іншу форму діяльності, зайнятися чим-небудь іншим, що дасть можливість зняти напругу:

- перебрати свої ділові папери (класний журнал, підручники), полити квіти на підвіконні, заварити чай;

- вийти в коридор (звичайно, на перерві, але якщо, то...) і поговорити з колегами на нейтральні теми (про погоду, покупки та ін.);
- підійти до вікна і подивитися на небо й дерева, порадіти сонцю, дощеві або снігові;
- звернути увагу на людей, що йдуть по вулиці. Спробувати уявити, про що думають ці люди;
- зайти в туалетну кімнату і на 2–3 хвилини опустити долоні під холодну воду.

Такі «перерви» потрібно робити якнайчастіше в ті моменти, коли відбувається втрата самоконтролю. Важливо, щоб дія «зупинки себе» стала звичкою.

5. Відключайтесь від негативних ситуацій з використанням дихання. Глибоко вдихніть і затримайте подих, скільки можете. Про що думає людина, затримавши подих? Про проблеми на роботі, сімейні неприємності, фінансові утруднення? Звичайно, не думає, і навіть не може думати, тому що в неї на це немає часу. Вона цілком поглинена бажанням відновити нормальне дихання. Це бажання затуляє всі проблеми повсякденності.

Таке перенастроювання розуму, викликане життєво важливою потребою, можна назвати «створенням конкуруючої домінанти».

Дихання — це життя. Затримуючи його, ви позбавляєте організм потреби, у порівнянні з якою всі інші йдуть на задній план і хоч па мить, але втрачають свою актуальність. Ця мить — ваш виграш. Використовуйте його, щоб вийти з-під прямого впливу стресу. Для цього з видихом розслабтеся і при черговому вдиху ледве відхиліться назад, підніміть підборіддя і ледь відкиньте голову.

6. Учіться планувати. Дезорганізація може призвести до стресу. Наявність великої кількості планів одночасно найчастіше призводить до плутанини, безпам'ятності й почуття, що незакінчені проекти висять над головою, як «дамоклів меч». Приділіть планам якийсь час, попрацюйте над ними:

- Запишіть завдання, плани, справи на тиждень і сполучіть їх із розкладом ваших занять. Такий пробний список «запустить механізм» і полегшить подальше планування.
- Розставте завдання відповідно до їх важливості. Записавши всі намічені справи, позначте їхні пріоритети: вищий, високий, низький, найнижчий.
- Виключіть всі справи, що не є вкрай необхідними у вашій повсякденній діяльності. Перенесіть їх у кінець списку.
- Делегуйте повноваження. Одна з найважливіших причин стресу полягає у впевненості, що ви все повинні робити самі. Занадто багато при проведенні занять бере на себе викладач. Намагайтесь якомога частіше доручати своїм слухачам проведення окремих елементів занять. Це дозволить вам не тільки уникати стресу, а й активізувати навчання.
- Закінчіть одне завдання, перш ніж прийнятися за інше. Не відкладайте справи на завтра.
- Навчіться говорити «ні». З усіх способів розподілу часу уміння говорити «ні» — найкращий.
- Резервуйте час на термінові роботи або незаплановані зустрічі. Тоді ви будете менше турбуватися про те, щоб встигнути виконати свій план.
- Контролюйте процес. При розподілі часу тримати ситуацію під контролем не менш важливо, ніж керувати стресом. Почуття контролю ситуації, імовірно, найважливіша якість, яка необхідна для того, щоб подолати стрес. Стрес — це не стільки результат напруженої роботи і негативних подій, скільки результат відчуття того, що життя занадто складне і не піддається контролю.

7. Намагайтеся завершувати ситуації. Для того щоб уберегти себе від стресу, вчіться відслідковувати незавершені ситуації. Якщо ви зазнаєте утиску незавершених справ, спробуйте скоротити їхнє число, для цього виконайте такі чотири дії:

- усвідомте, що виявилися заручником незавершеної ситуації, яка вимагає свого рішення і марно розтрачує ваші сили;
- прийміть рішення завершити її;
- подумайте про те, що у ваших силах і що залежить саме від вас, виберіть кращу можливість і покладайтеся на себе;
- запровадьте свій план у життя.

Якщо з першого разу ситуація не завершиться, пошукайте ще один вихід, але не залишайте її незавершеною.

8. Визнайте й прийміть обмеження. Багато хто з нас ставлять собі надмірні й недосяжні цілі. Якщо людина не може досягти їх, то часто виникає почуття неспроможності або невідповідності незалежно від того, наскільки добре ми виконали що-небудь. Ставте досяжні цілі.

Послабте ваші стандарти. На противагу загальноприйнятій думці, не все, що потрібно робити, варто робити добре. Будьте більш гнучкими. Досконалість не завжди досяжна, а якщо і досяжна, то вона не завжди цього варта.

Уникайте непотрібної конкуренції. У житті дуже багато ситуацій, коли ми не можемо уникнути конкуренції. Але наявність надто великого прагнення до вигравання в надто багатьох сферах життя створює напругу й тривогу, робить людину надто агресивною.

9. Будьте «позитивною» особистістю. Уникайте критикувати інших, особливо своїх слухачів. Учіться хвалити інших за ті речі, що вам у них подобаються. Зосередьтеся на позитивних якостях оточуючих.

Рахуйте ваші удачі! На кожну сьогоднішню невдачу, імовірно, знайдеться десять або більше випадків, коли вам пощастило. Подумайте про них. Спогад про гарний випадок зменшить ваше роздратування, коли знову що-небудь відбудеться не так, як ви хотіли б.

Щодня хваліть себе по декілька разів. Будь-яка робота, велика або маленька, виконана вами або іншими, заслуговує подяки. Не чекайте подвигів. Згадайте відомі слова: «Ой так Пушкін!».

Щодня освічуйтесь в любові до найдорожчої для вас людини, окрім себе. Хоча б раз на день говоріть приємні слова своїм близьким. Почавши це робити, ви незабаром зрозумієте, що це приносить подвійну користь: вам і близькій людині.

Учіться терпіти й вибачати. Нетерпимість до інших призведе до фрустрації й гніву. Спробуйте зрозуміти, що почувають інші люди, це допоможе вам прийняти їх. Прощайте й забувайте. Не скаржіться, не скигліть, не відчувайте невдоволення іншими. Прийміть той факт, що люди навколо вас і світ, у якому ми живемо, недосконалі, і мають «різні карти світу». Приймайте доброзичливо, на віру слова інших людей, якщо немає доказів зворотного. Вірте тому, що більшість людей намагається робити все настільки добре, наскільки може.

Зробіть що-небудь для поліпшення вашого зовнішнього вигляду. Якщо ви будете виглядати краще, це змусить вас і почувати себе краще. Гарна зачіска, акуратний костюм можуть підвищити ваш життєвий тонус. Відносьтеся до себе добре.

10. При виникненні почуття тривоги або напруги занурте ся в «тут і зараз», сконцентруйтеся на своєму диханні. Ваше завдання — бачити, чути, відчувати все те, що ***насправді*** відбувається, причому з усіма подробицями, але без будь-яких оцінок. Просто зосередження, зосередження на житті, а не на власних побоюваннях.

Відчувайте тільки своє дихання. Сядьте з випрямленою спиною і рахуйте свої подихи: «раз» — при вдиху, «два» — при видиху, «три» — при новому вдиху, «чотири» — при новому видиху і т. д. Продовжуйте рахунок тільки до «десяти», оскільки з великими числами рахунок дихання складний. І пройдіть два-три таких циклів.

Акцентуйтеся на кожному рахунку. Віддавайте всю свою увагу саме «одному», саме «двом», саме «трьом» і т. д. Вкладайте себе в кожне число, слідкуйте за своїм вдихом, видихом, паузою. Зверніть увагу на ті перешкоди, що не дають вам дихати в повну міру, і усуньте їх. У процесі дихання відчуйте ті зміни, що виникають у тілі під його впливом. Більше живіть сьогоденням, а не минулим і майбутнім.

Якщо ви почуваєте, що знаходитеся в сильній напрузі, а сили на межі, відкладіть важкі справи. Не кваптеся називати всі справи невідкладними. Вибудуйте їх у чергу і готуйтеся до виконання найголовнішої справи.

11. Змусьте стрес працювати на вас, а не проти вас. Опануйте головне вміння — перетворювати негативні події на позитивні.

Оскільки стрес пов'язаний практично з будь-якою діяльністю, а особливо викладацькою, уникнути його може лише той, хто нічого не робить.

Але кому приємне бездіяльне життя? Нічого не робити, не означає відпочивати. Дозвільний розум і ледаче тіло страждають від стресу неробства. Основоположник теорії стресу Г. Сел'є писав: «Не слід боятися стресу. Його не буває тільки в мертвих. Стресом треба керувати. Керований стрес несе в собі аромат і смак життя». Багато досліджень показують, що людина позитивно реагує на стрес тільки в тому випадку, якщо здатна поставитися до стресових подій як до виклику, що винагороджує зусилля.

Слід думати про позитивні моменти, які можна взяти з більшості стресових ситуацій. Коли людина намагається реалізувати цю здатність на практиці, вона долає найбільшу перешкоду на шляху до стресостійкості. Змінюючи значення, ви змінюєте свою реакцію на те, що відбувається (*див. додатки 2, 3*). Так, наприклад, щоб не дратуватися в очікуванні важливого телефонного дзвінка, порадійте можливості мати додатковий час, щоб краще підготуватися до телефонної розмови. Або щоб не ображатися через запізнення вашої коханої людини, уявіть собі, наприклад, що він (або вона), бажаючи вчасно прибути, не ризикує здоров'ям, втискуючись у переповнений автобус, а чекає наступного.

Уміння перетворювати щось негативне на щось позитивне — майстерність контролювати стрес.

Потрапляючи в ту чи іншу ситуацію, ми починаємо контролювати її, перетворюємо на хвилюючий і цінний життєвий досвід й автоматично вважаємо, що саме ця ситуація змушує нас демонструвати свої кращі якості і робить наше життя більш результативним і повноцінним. Така поведінка змусить вас відчути, що в такий самий спосіб можна будь-яку негативну ситуацію перетворити на позитивний досвід.

Ваш вибір визначає, чи дозволите ви подіям одержати над вами верх, чи будете самі контролювати їх і відповідно чи зумієте сприймати стрес як труднощі, які можна долати і перетворити собі на користь. Таке невелике коригування відносин до труднощів є основним принципом, що лежить в основі стійкості до стресів. Упровадивши цей простий принцип у повсякденне життя, ви зможете перетворити стрес на рушійну життєву силу, змусити його працювати на вас, а не проти вас.

12. Звільніться від «ментальних токсинів» стресу. Щоб звільнитися від ментальних токсинів стресу, потрібно виконати своєрідне «ментальне прибирання» за допомогою засобів раціональної терапії (*див. додатки 2, 3*). Для цього поверніться у момент минулого, де ви були не цілком задоволені своїм поводженням і переживіть його ще

раз, але вже не так, як у вас вийшло тоді. Відомий американський психотерапевт Вірджинія Сатир називає це «повернутися й побачити новими очима». З позиції сьогодення зрозумійте, чого вам не вистачало тоді для більш успішного поводження.

Потренуйтеся кілька разів, доки не будете задоволені своєю реакцією. Доможіться такої зміни уявлення про стресор, щоб воно більше не було для вас джерелом напруги. Перетворюйте проблемно-конфліктні й кризові педагогічні ситуації на досвід, що сприяє професійному й особистісному зростанню.

Додаючи спогадові характеристики сильного позитивного переживання, ви не тільки захищаєтеся від впливів стресу, але і набуваєте впевненості, що надалі цей спогад стане позитивно впливати на всі наступні події. Крім того, ви перетворюєте проблемно-конфліктні й кризові педагогічні ситуації на досвід, що сприяє професійному й особистісному зростанню.

13. Регулярно робіть фізичні вправи. Два-три рази на тиждень (а ще краще щодня) давайте собі фізичне навантаження. Найкраще, якщо це будуть ритмічні, повторювані рухи під музику. Подаруйте тілу свято: відвідайте лазню, зробіть масаж (самомасаж).

Дуже важливо давати собі можливість регулярно звільнятися від напруги, яка поволі накопичується, витримуючи мікропаузи активного відпочинку. Кілька разів на день займайтеся такими вправами.

Почніть із плавного обертання очима — спочатку в одному напрямку, потім в іншому. Зафіксуйте свій погляд на віддаленому предметі, а потім переключіть його на предмет, розташований поблизу. Після цього займіться щелепами і широко позіхніть кілька разів. Розслабте шию, спочатку покачавши головою, а потім покрутивши нею з боку в бік. Підніміть плечі й повільно опустіть їх. Розслабте зап'ястя і поводіть ними. Стисніть і розтисніть руки, розслаблюючи кисті рук. Тепер візьміться за торс. Зробіть кілька глибоких подихів. Потім м'яко прогніться в хребті назад, вперед, вліво та вправо. Напружте й розслабте сідниці, а потім ікри ніг. Покрутіть ступнями, щоб розслабити щиколотки. Стисніть і розпрямте пальці ніг.

14. Щодня знаходьте привід посміятися. Почитайте, подивіться, послухайте, розповідайте про що-небудь смішне. Умійте посміятися над собою. Сміх є дієвим засобом боротьби зі стресом. За твердженням Анрі Рубінштейна, автора книги «Психосоматика сміху», одна хвилина сміху еквівалентна сорока п'ятьом хвилинам гімнастики або фізичних тренувань. Дослідження зі сміхотерапії, проведені в Стенфордському університеті (сміх там називають бігом на місці), довели, що сміх дійсно тренує багато м'язів, знімає головний біль, знижує артеріальний тиск, нормалізує дихання і сон. При цьому в кров потрапляє більше гормонів, активніше йдуть процеси обміну речовин. Людина, яка часто сміється, перестає відчувати біль.

Тобто сміх — це легкодоступний, прекрасний антистресовий засіб. Антистресова функція сміху стала особливо активно використовуватися в американських і шведських клініках, де відкриті кабінети сміхотерапії. «Ліки» для цих кабінетів поставляє спеціально створена компанія. Її продукція — відеокасети з чітко дозованими порціями сміху. Не відстає і телебачення. Цілі канали віддані під лікувальні розважальні програми. Їх транслюють у санаторії й лікарні по кабелях. У результаті помітно успішніше пішла боротьба з хронічними захворюваннями (*див. додаток 7*).

15. Частину дня на тиждень проводьте так, як вам подобається. Хоча б раз на тиждень витратьте більше часу на те, щоб вечеря запам'яталася чимось приємним. Відійдіть від монотонії повсякденності і... поставте на стіл хоча б невелику свічку... Живий вогник заспокоює, змінює настрій — це в нас ще від пращурів.

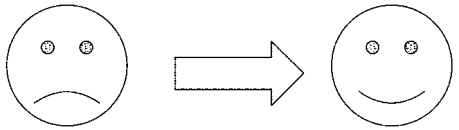
16. У критичній ситуації скористайтесь «корсетом впевненості». В нього доцільно включити («надягнути на себе») всі зовнішні й внутрішні елементи, що характерні впевненій у собі людині: посмішка, сміх, приємний спогад, бадьора пісня, високо піднята голова, горда хода тощо. «Зіграйте» роль впевненої людини і... відчуєте себе впевненим. Це допоможе вам підвищити стресостійкість.

17. Оволодійте теорією й практикою позитивного мислення. Починаючи з давнього даосизму, усі езотеричні учіння розглядають негативні емоції як енергію нижчої якості. Сучасна наука теж підтверджує їхнє руйнівне значення, Г. Сел'є вважає негативні емоції основним чинником стресу. Багато людей, впливаючи на своє життя гнівом, депресією, страхом й іншими видами негативної енергії, позбавляють себе життєвої сили. Високу якість життя створює позитивний спосіб мислення і пов'язані з ним позитивні емоції добра, любові, радості.

Позитивне мислення — це головний людський інструмент забезпечення здоров'я й благополуччя. Про це говорив ще Ч. Дарвін: «Вища стадія духовної культури настає тоді, коли ми розуміємо, що повинні контролювати свої думки».

Пам'ятайте, щоб вище наведені поради стали діяти, недостатньо їх прочитати, зрозуміти прочитане, потрібно їх обов'язково застосувати.

Завдання: після оволодіння матеріалами цього посібника перевірте свою стійкість до стресу за допомогою матеріалів, що наведені в *додатку 4*.



12. МУДРІ ДУМКИ

Не слід забувати, що максими та афоризми — дійсно життєва мудрість, що ті книги найбільш корисні, в яких є достаток їх; ці вислови — головне, що люди повинні шукати при читанні книг.

Дж. Морлей

Як зазначав німецький філософ Гердер: «Знайомство з думками великих людей складає чудову розумову вправу: воно збуджує розум і розвиває думку». Дійсно, ці безцінні надбання людства є своєрідним паливом, ефективним засобом для нашого душевного, інтелектуального та фізичного розвитку.

В поданому розділі зібрані вислови знаменитих людей, які мають, на думку автора, ініціювати педагога на розвиток позитивного мислення, навичок ефективно протидіяти стресам. Хочеться надіятись, що матеріал цього розділу (так, як і попередніх) «уріжеться в розум читача, пустить коріння, дасть квіти, принесе плоди і зробить його життя більш світлим і радісним».

Той, хто читає ці рядки, може спитати: «А якщо без емоцій?». Якщо відкинути емоційний бік, то читання та осмислення цієї квінтесенції надбання людського розуму є своєрідною вправою для того, хто хоче усе ж таки стати оптимістом.

Але пам'ятайте, що ці запропоновані вам «кристали людської мудрості» ви повинні не тільки прочитати, а й пережити, та пережити так добре, щоб вони перетворилися на ваші правила життя.

1. Віра у свої сили

Всі вигукують: де людина, яка врятує нас? Нам потрібна людина! Не шукайте цю людину. Вона перед вами. Ця людина — ви, я, кожен із нас! (*О. Дюма*)

В яких би тяжких умовах не довелося жити, не падайте духом, тому що віра в свої сили й бажання жити для інших — це величезна сила. (*І. Гете*)

Людина з вірою і присутністю духу перемагає у найважчих справах, але хоч трохи піддавшись нікчемному сумніву, вона загине.

Ніхто не знає сили свого розуму, сили наполегливості і регулярної старанності, поки не випробував їх. (*Д. Локк*)

Лише той гідний життя і свободи, хто кожен день за них іде на бій. (*Гете*)

Все будується і непохитно тримається на бадьорій активності, оптимізм — це наріжний камінь у житті сучасної людини. (*В. Проскурін*)

Багато вміє той, хто тільки на себе розраховує. (*А. Гумбольдт*)

Хто ніколи ні на що не розраховує, ніколи не буде розчарованим. (*Дж. Свіфт*)

Більшості людей не вистачає впевненості в собі. Боязнь невдач і страх погано виглядати значно ускладнюють шлях до успіху. (*П. Вайнцваг*)

Не шукай від людей допомоги в тому, що сам собі можеш зробити і не жалійся на іншого, якщо в собі самому сумніваєшся: чи не сам я винен, чи не сам я щось упустив? (*М. Пришвін*)

Людина лише там чогось домагається, де вона сама вірить у свої сили. (*Л. Фейєрбах*)

Умій жити і тоді, коли життя стає нестерпним. Зроби його корисним. (*М. Островський*)

Надія — кращий лікар з усіх, які нам відомі. (*С. Цвейг*)

Відніміть у людини надію, і вона буде найнещасніщою істотою в світі. (*І. Кант*)

Упевненість у собі — основа для того, щоб радіти життю і мати силу діяти. (*Ф. Шіллер*)

Песиміст — це людина, яка почуває себе погано, коли справи йдуть добре, через страх, що справи можуть піти тільки гірше, а не краще. (*К. Теппервайн*)

2. Труднощі та їх подолання

Усі перемоги починаються перемогою над самим собою. (*Л. Леонов*)

Ніколи не задовольняйтесь перемогою сьогоднішнього дня! І особливо не зупиняйтесь на досягнених успіхах! Неможливо перемогти один раз назавжди, потрібно перемагати кожен день! Потрібно кожного ранку починати спочатку або продовжувати бій, розпочатий напередодні. Життя людське ніколи не зупиняється. Потрібно йти вперед, потрібно завжди одержувати все більші й більші перемоги над помилками, над несправедливістю, над смертю. (*Л. Толстой*)

Таємниця всіх наших нещасть у тому, що у нас є дуже багато дозвілля для того, щоб роздумувати над тим, щасливі ми чи ні. (*Б. Шоу*)

Більшість нещасть людства викликані помилковими оцінками значення тих чи інших речей у житті. (*Б. Франклін*)

Величина всякого нещастя вимірюється не сутністю його, а тим, як воно на людині позначається. (*Г. Сенкевич*)

Наші особисті нещастя завжди здаються нам винятковими, і не підлягають порівнянню. (*М. Некрасов*)

Найгірше — це якщо людина нічого не робить, а тільки про свої біди думає. (*Є. Ожешко*)

Сміливі думки грають роль передових шашок у грі: вони гинуть, але забезпечують перемогу. (*І. Гете*)

Сумнів — наш ворог, зрадник, злодій. Осмілитись, не сміючи, ми губимо те, що нам могло належати по праву. (*Шекспір*)

Ти терпиш несправедливості, утішся: справжнє нещастя скоріше в заподіянні їх. (*Сенека*)

Нещастя — заразна хвороба. Нещасним і бідним потрібно цуратись одне одного для того, щоб ще більше не заразитись. (*Ф. Достоєвський*)

Нещастя схоже на боягуза, воно переслідує людей, яких бачить тремтячими, і біжить, коли сміливо йдуть йому назустріч. (*Г. Жусьє*)

Очікування нещастя може бути гіршим нещастям, ніж саме нещастя. (*Г. Тассо*)

«Є багато людей більш нещасних, ніж ти». Цей вислів, щоправда, не служить дахом, під яким можна було б жити, однак він підійде для того, щоб під ним сховатися від зливи. (*Г. Ліхтенберг*)

Розум переносить нещастя, мужність бореться з ними, терпимість і віра перемагають їх. (*М. Севін*)

Дуже багато людей, які зараз мають успіхи, мають їх завдяки перешкодам на початку своєї діяльності. Саме перешкоди спонукали їх до великих зусиль і наступних великих винагород.

Переносити нещастя не так тяжко, як переносити надмірне благополуччя: перше зміцнює нас, а друге — розслабляє. (*Г. Жюсьє*)

Великі нещастя не бувають тривалими, а малі не варті уваги. (*Дж. Леббок*)

Песимізм — розкіш, яку ми більше не можемо собі дозволити. (*К. Тепервайн*)

3. Управління собою

Найперше і найголовніше в житті — це старання володіти самим собою. (*Гумбольдт*)

Сильніший за всіх той, хто володіє собою. (*Сенека*)

Влада над собою — найвища влада, поневолення своїми пристрастями — найгірше рабство. (*Л. Толстой*)

Хто царює всередині самого себе і керує своїми пристрастями, бажаннями і побоюваннями, той більше, ніж цар. (*Дж. Мільтон*)

Прекрасне видовище зображає собою людина, що зберігає спокій, коли над нею нависає несподівана небезпека. (*Д. Дідро*)

Самовладання у хвилину гніву не менш високе і не менш благородне, як і самовладання у хвилину страху. (*А. Сміт*)

Розум і почуття одне одному радять і взаємно себе доповнюють. Хто звертається лише до одного з них і відмовляється від іншого, той необдумано позбавляє себе перемоги, даної для керування. (*Л. Вовенарг*)

Якщо ти чомусь збентежений чи прикро вражений, то згадай, що тобі доведеться померти, і тоді те, що тобі раніше здавалося великим нещастям і хвилювало тебе, стане в твоїх очах нікчемною неприємністю, за яку не варто хвилюватись. (*Епітет*)

При хвилюванні не потрібно споглядати на нього, тому що людина незмінно приєднується до хвилювання. Найкорисніше викинути з голови все, що розхвилювало нас і змусити себе думати, говорити або читати про щось стороннє. (*Метнер*)

Скаржитись на неприємну річ — це подвоює злість, сміятись над нею — це знищує її. (*Конфуцій*)

Володіти собою настільки, щоб поважати інших, як самого себе, і поводитися з ними так, як ми бажаємо, щоб з нами поводились,— ось що можна назвати вченням про людинолюбство. (*Конфуцій*)

Перебороти дурні звички легше сьогодні, ніж завтра. (*Конфуцій*)

Не дозволяй своєму язику випереджати твою думку. (*Хілон*)

Слово, стримане тобою,— раб твій; слово, яке вирвалося з тебе,— господар твій.

Є люди, які, перебуваючи в стані смутку чи роздратованості, любуються своїм станом, навіть пишаються ним. Це нагадує їздового, який відпустив ремені правління коня, що несе його під гору, та б'є коня батогом. (*Л. Толстой*)

Якщо ми постійно будемо носитися з нашими скрутами, вони нарешті нас роздавлять. (*С. Смайлс*)

Нам потрібно приділяти більше уваги усуненню поганих думок із голови, ніж вирізанню пухлин і наривів на тілі. (*Епікліт*)

Що означає зручний випадок для людини, яка не вміє ним скористатися? Безплідне яйце, яке хвиля часу змиє у безодню небуття. (*Дж. Еліот*)

Людина страждає не від того, що відбувається, скільки від того, як вона оцінює те, що відбувається. (*М. Монтень*)

Однією з найдивовижніших якостей людини є її здатність перетворювати негативне на позитивне. (*А. Адлер*)

Уся справа в думках. Думка — початок усього. І думками можна управляти. І тому головна справа самовдосконалення — працювати над думками. (*Л. Толстой*)

4. Розум та мудрість

Мудрість полягає не в тому, щоб стримувати наші пристрасті, а в тому, щоб змушувати їх сприяти нашому щастю. (*С. Дюбе*)

Мудрість — це чужоземна і рідкісна рослина, на догляд якої ми любимо дивитися, але тільки на чужому полі. (*С. Дюбе*)

Людина розумом може і повинна позбутися того, що її бентежить. (*Л. Толстой*)

Необхідно, щоб розум одержав верх над почуттями. Не слід жалкувати за минулим, скаржитись на зміни, які для нас є тягарем, тому що зміна є умовою життя. (*А. Франс*)

Від недостатньої поваги до себе виникає стільки ж вад, скільки від надмірної до себе поваги. (*М. Монтень*)

Розумний тягнеться не за тим, що приємно, а за тим, що позбавить його від неприємностей. (*Аристотель*)

Коли стріла не потрапляє у ціль, стрілець звинувачує лише себе, а не іншого. Так робить і мудрець. (*Конфуцій*)

Найбільша слабкість розуму у недовірливості до сил розуму.

Багато заклопотаних своєю зовнішністю, але хто заклопотаний станом свого мозку? (*Л. Ростен*)

Для всілякого людського розуму, навіть найблискучішого, неможливо в один і той же проміжок часу думати більше, ніж за одну річ.

Два найпоширеніших страхи звичайно, відчувають люди — страх невдачі і страх виглядати дурнем в очах оточуючих. (*П. Вайнцваг*)

Ми рідко думаємо про те, що маємо, але завжди хвилюємося за те, чого в нас немає. (*Шопенгауер*)

Скорбота над утраченим даремна. (*В. Шекспір*)

Чим більше здатна свідомість звільнитися від влади двох близнюків-тиранів — сили звички і суспільної думки, тим багатіше буде зміст і рівень життя особистості. (*П. Вайнцваг*)

Розсудливий той, хто не сумує про те, чого не має, а навпаки, радіє тому, що має. (*Демокрит*)

5. Моральність людини

Людина живе — повинна жити, та й хоче жити — працею, бадьорістю, радістю, посмішкою, добрим словом. Хоче, але не завжди може так жити. Для цього потрібне здоров'я, насамперед здорові нерви, та до того ж і уміння зберегти їх. (*В. Проскурін*)

Необхідно виховувати свій характер: надмірна роздратованість скорочує життя. Із усіх тілесних рухів сміх є саме здоров'ям, він сприяє травленню, кровообігу і підбадьорює життєву силу у всіх органах. (*А. Богомолець*)

Веселість полегшує хворобу, бідність, горе; перетворює неосвіченість на наївність і саму потворність робить приємною. (*Дж. Аддісон*)

Людина, яка в собі сумнівається, схожа на того, хто, ставши в ряди своїх ворогів, повертає зброю проти себе. Вона сама стає приводом своїх негараздів, бо ніхто інший не переконаний більше, ніж вона, в неминучості її поразки. (*О. Дюма*)

Перемагаючий інших — сильний, перемагаючий себе — могутній. (*Персидський Суд*)

Щоб виправдатись у власних очах, ми нерідко переконуємо себе, що не в силах досягти мети: насправді ми не безсильні, а безвільні. (*Ларошфуко*)

Головний секрет збереження веселості полягає у тому, щоб не дозволяти дрібницям турбувати нас і разом із тим цінувати її маленькі задоволення, які випадають нам на долю. (*С. Смайлс*)

Веселі люди роблять більше дурниць, ніж серйозні, але серйозні роблять більші дурниці. (*Є. Клейст*)

Основні турботи повинні бути присвячені душі, потім менш важливі турботи — тілу, а гроші повинні займати третє — останнє — місце. (*Платон*)

Душевний світ наш полягає не в тому, щоб не знати нещасть, а в тому, щоб уміти зносити їх, а хто краще вміє зносити лихо, той більше насолоджується світом. (*Ф. Кемнійський*)

Хіба суперечить розуму чи справедливості любити себе самого? І чому нам хочеться, щоб любов до себе була завжди вадою? (*Л. Вовенарг*)

Не поспішайте засуджувати! Засудити — найпростіше, не захоплюйтесь цим. Дивіться на все спокійніше, пам'ятайте про одне: все минає, все змінюється на краще. Повільно? Але — надійно! Заглядайте всюди, прощупуйте все, будьте безстрашні, але не поспішайте осудити. (*М. Горький*)

Потрібно любити істину так, щоб в будь-яку хвилину бути готовим, пізнавши вищу істину, відректися від усього того, що раніше вважав істиною. (*Аристотель*)

Думай гарно, і думки дозріють у добрі вчинки. (*Л. Толстой*)

Осуджуючи вчинки інших людей, згадуй свої. (*Л. Толстой*)

З давніх часів людині властиві дві великі помилки: звинувачувати інших у своїх невдачах і бачити у всіх життєвих безладдях втручання долі. (*П. Вайнцваг*)

Найтяжче зло сучасності полягає, певно, у відсутності тепла і любові. Любов — це ключ до всіх замків, це плідна нива, на якій діти розвивають впевненість у собі і сприяють творчому самовизначенню. (*П. Вайнцваг*)

Люди повинні зрозуміти, що кожен раз, коли вони загрожують комусь, когось принижують, коли вони пригнічують або відштовхують іншу людську істоту, коли вони заподіють комусь біль, вони тим самим роблять свій внесок, нехай найменший, у збільшенні значення долі психічної патології в оточуючому нас світі. І точно так кожна добра, турботлива, порядна людина, не скупа на просте людське тепло бере участь, нехай найскромнішу, в психічному оздоровленні життя суспільства. (*А. Маслоу*)

6. Емоції

Якщо ми ненавидимо своїх ворогів, ми даємо їм владу над собою — вони впливають на наш сон, апетит, здоров'я і наше щастя. Наші вороги затанцювали б від радощів, якби знали скільки хвилювань, мук і неприємностей вони нам завдають! Наша ненависть не завдає їм шкоди, вона лише перетворює наші дні й ночі на кошмари. (*Р. Ентоні*)

Наш душевний спокій і радість буття залежать не від того, де ми знаходимось, що маємо, яке положення займаємо в суспільстві, а лише від нашого настрою. (*У. Джеймс*)

Страждання і задоволення ідуть одне за одним, як ніч за днем, і тільки той розуміє життя, хто вміє пристосуватися до їх періодичної зміни і розумно добувати добро зі зла. (*Л. Стерн*)

Якщо я ненавиджу — я відбираю у себе щось, якщо я кохаю — я збагачую себе тим, що я кохаю. Людиноненависництво — повільне самовбивство, себелюбство — найбільша злиденність живого творіння. (*Ф. Шіллер*)

Як міль — одежі, хробак — дереву, так шкодить серцю людини печаль. (*Соломон*)

Що б не трапилось, не позбувайся бадьорості. (*Л. Толстой*)

В житті інколи бувають такі хвилини, коли найменші неприємності набувають у наших очах розміри катастроф. (*Є. Сувестр*)

Страх небезпеки в десять разів страшніше самої небезпеки. (*Д. Дефо*)

Страх смерті гірше, ніж сама смерть. (*Д. Бруно*)

Я надто заклопотаний, щоб хвилюватись. (*Черчилль*)

Нічого не розпочинай у гніві! Дурень той, хто під час бурі сідає на корабель. (*І. Гаус*)

Наш особистий гнів чи почуття роздратованості завдають нам більше шкоди, ніж те, що змушує нас гніватись. (*Дж. Леобок*)

Як тільки ми відчуємо гнів під час суперечки, ми вже сперечаємось не за істину, а за себе. (*Л. Толстой*)

Ти вже нещасний, якщо боїшся нещастя. (*Китайське прислів'я*)

Не дуже розпалюйте грубку для своїх ворогів, інакше згорите в ній самі. (*В. Шекспір*)

Сердита людина завжди повна отрути. (*Конфуцій*)

7. Життя та щастя

Бачити сонячну сторону життя, приймати речі й ситуації з гумором там, де інші бачать зло і страждання — діло звички. Хто виховає її у собі, створює тим самим попередню умову для щасливого життя. (*Р. Грайн*)

Ми ніколи не живемо, ми лише надіємось, що будемо жити. (*Вольтер*)

Мужня людина звичайно, страждає, не скаржачись, людина ж слабка скаржиться, не страждаючи. (*П. Буаст*)

Отже, ми ніколи не живемо, а лише надіємося жити, а оскільки ми постійно сподіваємося бути щасливими, то звідси неминуче випливає, що ми ніколи не будемо щасливими. (*Б. Паскаль*)

Життя у кінцевому рахунку — це прийняття відповідальності заради того, щоб знайти правильне розв'язання проблем і виконати свої індивідуальні завдання. (*В. Франкл*)

Час кинути чекати несподіваних подарунків від життя, а самому робити життя. (*Л. Толстой*)

Живи так, як росте дерево! Радій сонцю і знай, що в найстрашнішу грозу йде дощ і живить все живе. (*К. Чорний*)

Життя не тягар, а крила творчості й радості; а якщо хтось перетворює його на тягар, то в цьому він сам винен. (*В. Вересаєв*)

Наше життя є тим, що ми думаємо про нього. (*Марк Аврелій*)

В житті потрібно ставити перед собою дві мети: перша — здійснення того, до чого прагнете, друга — вміти радіти досягненому. Тільки наймудріші представники людства здатні до досягнення другої цілі.

Одна з найдивовижніших помилок — помилка в тому, що щастя людини в тому, щоб нічого не робити. (*Л. Толстой*)

Щасливий той, хто вважає себе щасливим. (*Г. Філдінг*)

Очікування щастя — теж щастя. (*С. Гольдсміг*)

Трохи філософії, трохи здоров'я і трохи гарного настрою досить, щоб зробити нас щасливими. (*С. Шарп*)

Щастя — це куля, за якою ми ганяємося, поки вона котиться, і яку ми штовхаємо ногою, коли вона зупиняється. (*П. Буаст*)

Турбуючись про щастя інших, ми знаходимо своє особисте. (*Платон*)

Як крок до добра — це не робити зла, так перший крок до щастя — це не страждати. (*Ж.-Ж. Руссо*)

Щастя — це просто настрій, при якому в нас більшу частину часу присутні приємні думки. (*М. Мольц*)

Ми ніколи не живемо, а лише сподіваємося зажити краще, завжди очікуємо щастя у майбутньому, і тому ніколи його не відчуваємо. (*Б. Паскаль*)

Не можна заперечувати того, що зовнішні обставини сприяють щастю людини. Але головним чином доля людини знаходиться у її власних руках. (*Ф. Бекон*)

Щоб надати своєму життю сенсу, людина повинна поставити перед собою мету, яка перевищує її здібності. (*У. Дюран*)

Люби життя, і життя теж полюбить тебе. Люби людей, і люди будуть відповідати тобі любов'ю. (*А. Рубінштейн*)

Використовуйте шанс. Вийдіть за межі. Довіряйте собі й намагайтеся змінити своє майбутнє. (*Д. Коуен*)

ЗАГАЛЬНИЙ АЛГОРИТМ ПРОТИДІЇ СТРЕСУ (замість післямови)

Якщо ти чомусь збентежений чи прикро вражений, то згадай, що тобі доведеться померти, і тоді те, що тобі раніше здавалося великим нещастям і хвилювало тебе, стане у твоїх очах нікчемною неприємністю, за яку не варто хвилюватись.

Епіктет

1. Ознайомлення з сутністю, ознаками та причинами стресу, його наслідками для безпеки життєдіяльності педагога, механізмом впливу думок, емоцій на людській організм, основними типами людей, кому найбільше загрожує стрес. Мотивація себе на активну протидію стресу (*див. передмову, розділи 1, 2, 3, 7, 8*).
2. Підвищення власних ресурсів стійкості до стресів (*див. розділи 5, 7, 9, 10, 11, 12*).
3. Аналіз та виокремлення у власній життєдіяльності чинників, які призводять до стресу (стресорів).
4. Побудова власної життєдіяльності так, щоб по можливості уникати хоча б певної частини стресорів.
5. Аналіз виявлених стресорів та зміна відношення до них (*див. розділи 8, 11, 12, додатки 2, 3*).
6. Побудова власної програми захисту від стресу (*див. розділи 9, 10, додаток 1*).
7. Самоконтроль власного стану, щоб стрес не перейшов у деструктивну фазу (*див. розділи 1, 10, додаток 1*).
8. Переведення енергії стресу (напруження) в іншу форму (*див. розділ 11, додатки 5, 6*).
9. Аналіз власної поведінки в стресовій ситуації та корекція власної програми захисту від стресу (*див. розділи 4, 10, 11, 12, додатки 1, 2, 3*).
10. Визначення власної стресостійкості (*див. додаток 4*).
11. І останнє, шановний читачу, переконайте себе, що ви здатні упоратися зі стресом. Не піддавайтеся стресові, який викликаний тривогою, роздратуванням, сумом. Уявіть собі найгірший сценарій розвитку подій і визначте, як слід діяти в цьому випадку (ще раз прочитайте й зосередьтеся на епіграфі до цього розділу). Потім переходьте до аналізу поточної ситуації, а потім уже і до дій.

Ми знаємо і впевнені — стресам можна протидіяти! Ми можемо з ними боротися і досить успішно! Стрес не є чимось фатальним і його можна перемогти. Бажаємо вам успіхів!

ДОДАТКИ

Додаток 1

Практичні завдання педагогу для відпрацьовування умінь самоконтролю власного стану

Пам'ятка

1. Вміти об'єктивно оцінити свої сильні й слабкі сторони в плані можливостей суб'єктивного професійного контролю.
2. Бути готовим до інновацій і переосмислення своїх професійних позицій.
3. Навчитися психологічно аналізувати ситуації.
4. Перетворювати проблемно-конфліктні і кризові педагогічні ситуації на досвід, що сприяє професійному й особистісному зростанню.
5. Розширювати арсенал альтернативних педагогічних рішень.
6. Розглядати свої рішення, прийоми, знахідки з позицій опонента.
7. Освоювати психотехніку самоконтролю.
8. Домагатися позитивних відчуттів, інакше психічні ресурси сконцентруються на придушенні негативних відчуттів (відбудеться гальмування, а не розвиток).
9. При прийнятті педагогічного рішення орієнтуватися не тільки на педагогічний результат, а й враховувати психологічні ефекти (своє самопочуття й самовідчуття учня після здійснення прийнятого педагогічного рішення).

Завдання 1

Оцініть особливості своєї системи суб'єктивного професійного контролю (самооцінка на основі ретроспективного аналізу педагогічної діяльності).

Пригадайте своє звичайне поводження на уроці й оцініть, наскільки перераховані нижче твердження характерні для вас. Для оцінки використовуйте п'ятибальну шкалу: 1 — ні; 2 — скоріше ні, ніж так; 3 — іноді, але рідко; 4 — скоріше так, ніж ні; 5 — так.

1. Конфліктні ситуації на уроці виводять мене з рівноваги і цілком деморалізують.
2. Я можу працювати з повною віддачею тільки з учнями (класами), що мене розуміють.

3. Незаплановані питання учнів цікаві, тому що вони можуть додати своєрідний штрих до теми або наштовхнути на нову думку.
4. При доборі навчального змісту, способів і методів навчання я цілком керуюся інструктивними й методичними матеріалами.
5. Входячи в клас, я легко залишаю всі сторонні думки за дверима.
6. Я часто захоплююся і не можу витримати часові межі уроку.
7. У критичній ситуації я легко зберігаю контроль і швидко знаходжу конструктивний вихід із ситуації.
8. Мені важко буває виділити причини своїх педагогічних невдач, не завжди зрозуміло, чому так відбувається.
9. Конфліктні ситуації на уроці стимулюють педагогічний пошук і мобілізують мене.
10. Входячи в клас, я не можу цілком відключитися від своїх думок і турбот.
11. У складних педагогічних ситуаціях я волію не брати на себе відповідальність.
12. Я завжди чітко бачу свої педагогічні «промахи» і знаю їхні причини.
13. Мені не завжди однаково добре вдається зосередити увагу одночасно на змісті матеріалу, учнях, своєму поводженні.
14. Я завжди легко контролюю час на уроці.
15. У критичних ситуаціях на уроці я часто втрачаю контроль і використовую «силові» прийоми впливу.
16. При підготовці до уроку я використовую різні методичні матеріали, але керуюся у виборі швидше своєю особистою концепцією педагогічної взаємодії.
17. Я завжди працюю натхненно; коли учень мене не розуміє, у мене виникає почуття педагогічного азарту (тим більше хочеться зробити так добре, щоб навіть він зрозумів).
18. Мені подобається брати відповідальність на себе в складних педагогічних ситуаціях.
19. Я легко керую своїм самопочуттям і настроєм на уроці.
20. Я легко розподіляю й переключаю увагу на уроці.
21. Незаплановані запитання учнів збивають мене і, трапляється, заважають проводити урок.
22. Мені не завжди однаково добре вдається керувати своїм самопочуттям і настроєм на уроці.

Підсумовуємо бали:

Сума № 1 (а) — складіть бали із запитань: 3, 5, 7, 9, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21.

Сума № 2 (б) — складіть бали із запитань: 1, 2, 4, 6, 8, 10, 11, 13, 15, 21, 22.

Від суми «а» віднімаємо суму «б», отримана різниця показує, наскільки виявляється самоконтроль у вашому поводженні. Чим більше отримане число, тим вищий самоконтроль. Якщо ви одержали число зі знаком «–», необхідно звернути увагу на неблагополуччя у сфері професійного самоконтролю.

Завдання 2

Подумайте і визначте, чого не вистачає вам для розвитку суб'єктивного професійного контролю в ситуаціях навчального характеру, виховного характеру і вільного спілкування з учнями, колегами, адміністрацією й батьками.

Ваші розміркування занесіть у таблицю.

Я — вчитель	Я — вихователь	Я — людина

У відповідні стовпчики таблиці впишіть, яких знань вам не вистачає; які уміння відсутні; якими прийомами не володієте і які особистісні характеристики ускладнюють самоконтроль у ситуаціях, коли ви виступаєте як учитель, як вихователь або просто як людина. Наприклад, знання законів поводження; уміння раціонально організувати час; прийоми зняття роздратування, дратівливості, запальності та ін.

Нижче запишіть ті причини, що, як ви вважаєте, лежать в основі виділених вами індивідуальних перешкод у розвитку суб'єктивного професійного контролю.

Далі напишіть, що ви можете зробити для усунення кожної з виділених перешкод.

Завдання 3

Якби ви були учнем вашого класу й одержали 1 квітня завдання представити вчителя в гумористичному виді, то:

Ким би ви себе зобразили?

Чому?

Які найсмішніші риси в цьому образі?

А тепер «подивіться на це з глядацького залу», що ви почуваєте: образу, подив, розгубленість, захват?

Якщо вам не сподобалося, що потрібно зробити, щоб змінити ваше типове поводження?

Завдання 4

Чи добре ви себе контролюєте у спілкуванні:

1. Мені здається важким наслідувати інших людей.
2. Я б, мабуть, міг при нагоді «зваляти дурня», щоб привернути увагу або побавити навколишніх.
3. З мене міг би вийти непоганий актор.
4. Іншим людям іноді здається, що я переживаю більш глибоко, ніж це є насправді.
5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги.
6. У різних ситуаціях і в спілкуванні з різними людьми часто поводжуся зовсім по-різному.
7. Я можу відстоювати тільки те, у чому справді переконаний.
8. Щоб процвітати в справах і у відносинах із людьми, намагаюся поводитися відповідно до їх очікувань.
9. Я можу бути дружелюбним із тими, кого не переношу.
10. Мої оцінки в школі часто залежали від випадкових причин.

Нарахуйте собі по одному балу за відповіді «ні» на 1, 5, 7 запитання і «так» — на всі інші. Підрахуйте суму балів.

0–3 бали. У вас низький комунікативний контроль. Ваше поводження стійке і ви не вважаєте потрібним змінювати його в залежності від ситуації. Ви здатні до щирого саморозкриття в діалозі. Деякі вважають вас «не дуже зручним» у спілкуванні через прямолінійність.

4–6 балів. У вас середній комунікативний контроль. Ви щирі, але стримані у своїх емоційних проявах. Варто більше рахуватися в поводженні з тими, з ким контактуєте.

7–10 балів. У вас високий комунікативний контроль. Ви легко входите в будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміни ситуації і навіть у напруженому стані можете передбачати враження, яке справляєте на оточуючих.

Анкета з виявлення характеру контролю в педагогічній діяльності

За допомогою цієї анкети оцініть свою систему контролю.

1. В удосконалюванні професійної майстерності головну роль грають:
   а) бажання вчителя;
   б) матеріально-технічна база;
   в) вимоги адміністрації.
2. В екстремальних ситуаціях я звичайно:
   а) легко контролюю своє поводження;
   б) можу контролювати себе до визначеної межі;
   в) втрачаю контроль над собою.

3. Результативність навчання й виховання в більшому ступені залежить від:
   а) професійної компетентності вчителя;
   б) індивідуальних особливостей учнів;
   в) сприятливих умов.
4. При виборі системи педагогічних впливів учитель, звичайно керується:
   а) власною професійною позицією;
   б) інструктивними й методичними матеріалами;
   в) вимогами керівництва.
5. У виникаючій на уроці конфліктній ситуації, як правило, винні:
   а) учитель;
   б) учень;
   в) збіг обставин.
6. Я володію прийомами саморегуляції творчого самопочуття:
   а) добре;
   б) іноді можу довільно керувати цим станом;
   в) не можу довільно викликати творчий підйом.
7. Звичайно я аналізую свою діяльність і поводження:
   а) наприкінці кожного робочого дня роблю відповідні позначки;
   б) зіштовхуючись із серйозними ускладненнями;
   в) тільки за проханням будь-кого.
8. Коли мої педагогічні ідеї не знаходять розуміння, я віддаю перевагу:
   а) боротися за їхнє здійснення, практично доводячи результативність пропонованого підходу;
   б) час від часу повертаюся до них;
   в) вважаю, що боротися поодинці даремно.
9. При спілкуванні з учнями, колегами й батьками я не завжди маю можливість безпосередньо виразити свої почуття, відносини й оцінки, думаю, що це:
   а) сприяє моєму розвиткові;
   б) представляє основну складність учительської праці;
   в) створює внутрішню напруженість і шкодить моєму здоров'ю.
10. Я думаю, що за погані результати в навчанні учнів насамперед повинен нести відповідальність:
    а) учитель;
    б) учень;
    в) батьки.

11. Вироблення концептуальної моделі розвитку конкретної школи, визначення стратегії розвитку й діяльності педагогічного колективу справа:
а) кожного вчителя;
б) творчої групи;
в) керівника школи.

12. Якщо на моєму уроці в класі відбувається ЧП, то я насамперед:
а) намагаюся сам розібратися в тому, що відбувається;
б) доводжу до відома адміністрації;
в) вважаю, що це справа класного керівника, і не втручаюся.

13. Звичайно під час уроку я:
а) легко можу спостерігати за своїм поводженням немовби з боку;
б) тільки іноді можу дивитися на себе з боку;
в) не намагаюся спостерігати за собою й аналізувати свої дії.

14. У моїй педагогічній практиці часто трапляються ситуації, коли не вдається виконати всю заплановану роботу, часто головне губиться безлічі дрібниць:
а) ні;
б) іноді;
в) так.

15. Я добре знаю свої можливості, сильні й слабкі сторони (професійні й особистісні) і:
а) постійно займаюся саморозвитком і самовдосконаленням професійно значимих якостей;
б) часто планую зайнятися роботою над собою, але заважає дефіцит часу;
в) на саморозвиток бракує часу й сил.

16. Найбільші ускладнення в мене викликає:
а) самоконтроль емоцій і почуттів;
б) зміна особистісних якостей, що заважають досягненню професійного успіху;
в) зміна професійних уявлень про процес і результат педагогічної діяльності, пов'язаних з новою освітньою парадигмою.

17. Сучасна педагогічна ситуація характеризується великою розмаїтістю методик, програм та концепцій і це викликає в мене:
а) професійний азарт, творчий підйом і бажання зробити щось своє;

б) почуття впевненості у своїх професійних можливостях, тому що тепер у мене є можливість вибору;
в) роздратування і внутрішню напруженість, тому що це відволікає мене від роботи.

18. Мені здається, що шкільний клас, заповнений учнями перед уроком, можна порівняти з:
а) морем, у яке хочеться зануритися й насолоджуватися його силою і красою;
б) гірською вершиною, на яку потрібно піднятися;
в) темним, дрімучим лісом, у який входиш з побоюванням і не знаєш, що тебе чекає.

19. Якщо з приводу конкретної педагогічної ситуації (поводження учня, проведення заходу і т. п.) у мене є особлива думка, відмінна від думки інших членів педагогічного колективу, то звичайно я:
а) буду діяти так, як вважаю потрібним, незалежно від думки інших;
б) залишуся при своїй думці, але діяти буду відповідно до вимог інших;
в) подумаю, що іншим, мабуть, видніше.

20. Останнім часом стало модним залучати учнів до аналізу й оцінки праці вчителів, сам я:
а) систематично проводжу таку роботу, учень — мій співавтор;
б) не заперечую проти таких досліджень, але не бачу в них змісту;
в) почуваю себе незатишно після подібних опитувань.

Проведіть якісний аналіз відповідей і їхню класифікацію, що дозволить вам виявити професійні ускладнення себе як учителя; особливості своєї позиції і деякі характеристики суб'єктивного контролю:

«а» — керується переважно внутрішньою системою контролю;

«б» — нестійка система контролю (ситуативно віддає перевагу зовнішній або внутрішній);

«в» — тяжіє до зовнішнього контролю.

Вправа на релаксацію (розслаблення)

Якщо ви стомилися, а очікується складна робота, або відбулася подія, що вибила вас із «колії», і ви втрачаєте контроль над собою, рекомендується зробити паузу для психорегуляції.

І етап. Фізичні вправи на розтягання м'язів і на напругу — розслаблення найбільш навантажених і не зайнятих у роботі м'язів (10–15 с).

ІІ етап. Розслаблення м'язів, але без дрімотного стану з використанням наступних словесних формул, що вимовляються «про себе» у фазі вдиху (*2,5 хв.*).

1. Я розслаблююся й заспокоюся.
2. Мої руки розслаблені і теплішають.
3. Мої руки цілком розслаблені, теплі, нерухомі.
4. Мої ноги розслаблені і теплішають.
5. Мої ноги цілком розслаблені, теплі, нерухомі.
6. Моє тіло розслаблюється.
7. Моє тіло цілком розслаблене, відпочиває, приємний, гарний відпочинок.
8. Стан приємного відпочинку, спокою, розслаблення.
9. Йде максимальний процес відновлення.
10. Кожна клітинка м'язів, нервів, мозку відпочиває й відновлюється.
11. Весь організм добре відпочив, відновився.
12. Зникли утома, тривога. Я готовий діяти.

III етап. Уявне представлення найбільш значимих елементів діяльності (2 хв.).

IV етап. Виконання найбільш значимих дій або проголошення найважливіших аргументів (10–15 с).

Поряд із регуляцією несприятливих емоційних станів потрібна постійна робота над собою.

Виконуйте наступні рекомендації:

1. «Зберіться». Умійте цілком включитися в справу, що має початися, і довести її до кінця.
2. «Виключіться». Заспокоїти себе можна, переключившись на щось цікаве (кіно, літературу, театр), можна думати про що-небудь дуже приємне, про красиві картини, про захід сонця, про найщасливіший і найрадісніший день життя.
3. «Не зліться». Більшість людей після невдачі зляться на себе й інших людей. Злість — емоція несприятлива і навіть шкідлива. «Не зліться даремно й довго»,— писав Д. Карнегі. Злість забирає багато здоров'я і щасливих хвилин життя.
4. На будь-які перешкоди, труднощі, невдачі відповідайте мобілізацією усіх своїх сил. Мобілізуйтеся швидко й ефективно.
5. «Додайте наприкінці». Саме в ті моменти, коли людина, закінчуючи справу, вважає, що всі труднощі вже позаду, можуть виникнути зриви.

Обов'язково спробуйте виконувати ці рекомендації. Пам'ятайте, оволодіння собою — шлях до «оволодіння» іншими.

Додаток 2

Використання методу раціонального мислення в критичних життєвих ситуаціях для попередження стресу

Людина страждає не стільки від того,
що відбувається, скільки від того,
як вона оцінює те, що відбувається.

Монтень

Вступ

Ми з вами живемо в досить неспокійному світі. Це відноситься не тільки до політики, економіки тощо, але й до нашого повсякденного життя (навчання, стосунки з керівництвом, колегами, учнями, батьками, конфлікти, проблеми тощо).

Не дивно, що в такій ситуації знаходяться люди та обставини, які отруюють наше життя, надмірно нервують вас. Це і колега, що все знає, і керівник, який постійно критично до нас відноситься, песиміст — товариш, який постійно скаржиться на життя, погані взаємовідносини з колегами, учнями, батьками (у кожного щось своє).

Ми часто чуємо: «Я люблю свою роботу, але мій керівник мене дратує!» або «Я терпіти не можу, коли він (вона)...».

Іноді вони (люди та обставини) роздратовують нас спеціально, але навіть коли це відбувається не навмисно, ми все рівно засмучуємося, нервуємо. Такий стан може виникнути через будь-яку подію, прохання, необхідність прийняти рішення, кризи, неприємностей або невизначеності. Прикладів безліч: зміна місця навчання, іноді будь-яке зауваження чи підвищення голосу учнем, поломка телевізора, непорозуміння з колегами тощо.

Надмірне нервування в таких випадках призводить до того, що ми:

- часто приймаємо неправильні рішення;
- руйнуємо відносини з людьми;
- псуємо настрій собі та оточенню;
- знижуємо власну стресостійкість;
- частіше хворіємо тощо.

Як бачимо, воно занадто негативно впливає на нас, наше життя, щоб йому спеціально не протидіяти.

Які ж почуття людини найбільш загрозливі їй (призводять до надмірного нервування)?

Можна виділити чотири основних «згубних» почуттів. І якщо ви хоча б один раз відчували за певних обставин одне з них, то, мабуть, не могли так ефективно упоратися з труднощами (неприємностями),

як хотілося б,— швидше за все ви засмутились й дозволили комусь вивести вас із ладу.

До таких почуттів належать надмірні турбота, гнів або образа, пригнічений стан, спалах емоцій або почуття вини (про надмірність — трохи нижче). Розглянемо (пригадаємо) їх дію детальніше.

По-перше, якщо ви сильно стурбовані чимось (нервуєте, напружені, схвильовані, налякані, панікуєте), то дійсно не зможете правильно поводити себе у відповідній ситуації. Наприклад, ви нервуєте, коли розмовляєте із суворим керівником, сильно засмучуєтеся, якщо не встигаєте у строк підготуватися до уроку, або переживаєте через те, що учень перестав вас слухатися, або... (пригадайте знайомі вам подібні критичні ситуації). Якщо так — значить хтось або щось впливає на ваше життя.

По-друге, якщо ви дуже сердитесь (ображені, роздратовані, обурені), то, мабуть, «вибухнете». Можливо, вас по-справжньому ображає, коли керівник критикує вас за вашу поведінку тощо. А може вас дратує ваш молодший брат, який відверто ігнорує вас, або некомпетентні колеги.

Біля нас безліч тих, хто намагається іншим діяти на нерви.

Як навчитися не піддаватися чужому впливу? Тоді ніхто не зможе роздратувати нас, доки ми самі не захочемо цього. При цьому вже не потрібно буде уникати людей, ховатися від них або навіювати собі, що вам усе байдуже. Краще поговорити з ними відповідно до обставин, не втрачаючи рівновагу, спокій. Чому? Бо якщо ви надмірно пригнічені або роздратовані, то не зможете правильно реагувати у відповідній ситуації. Коли ви тривалий час не можете вийти з депресії через те, що зазнали невдач у своїх справах,— ви теж тим самим дозволяєте, щоб хтось або щось нервували вас.

І нарешті, якщо ви відчуваєте себе винним, то оточуючі вас люди теж можуть легко впливати на вас (ваші нерви), а ви не зможете об'єктивно оцінювати ситуацію та приймете рішення, керуючись невірними доказами (оскільки почуваєте себе винним).

Наприклад, ви витрачаєте свій час на людину, яка вам зовсім не подобається тільки тому, що ви — «її єдиний товариш» і будете відчувати себе негідником, якщо припините спілкування з ним.

Основна проблема в розглянутих ситуаціях — надмірність нашої реакції. Але що це таке? Як визначити, чи надмірні ваші почуття?

Для кожної людини це суто індивідуально. Як свідчать дослідження, у 85 % випадках людина правильно дає оцінку «надмірності». Тому домовимося називати надмірними ті почуття й емоції, котрі вважаємо такими. І наше завдання — навчитися з ними справлятися: не допускати їх розвитку, уникнути їх на стадії виникнення та не дати їм оволодіти нами в майбутньому.

Щоб навчитися визначати, чи виправдані ваші почуття та емоції чи ні, задавайте собі питання: «Чи допомагає це мені в стосунках з оточуючими?», «Чи впливає це на моє здоров'я?», «Відчуваючи ці почуття, чи отримаю я те, що хочу і чи не уникаю я небажаного?», «Чи принесе це мені будь-які неприємності зараз або пізніше?».

І якщо на ці питання ви даєте негативні відповіді, то можна вважати ваші почуття, емоції надмірними.

Витоки надмірного реагування. Перед тим як навчитися запобігати впливу людей і обставин (або адекватно реагувати в критичних ситуаціях), потрібно встановити справжні витоки нашого надмірного реагування. Для цього скористуємося раціональною терапією, яку розробив в 1955 році відомий американський психолог Альберт Елліс. Він розглядає її в межах моделі, яка складається з трьох елементів,— ***ABC***.

До ***A*** відносяться ті обставини та люди (активізуючі події), з якими ми стикаємося у повсякденному житті і які певним чином впливають на нас (нервують нас). При навчанні, наприклад, це конфлікт з керівником, учнем, колегами, несправедлива критика, недооцінка ваших здібностей, затримка у своїй кар'єрі, надмірна завантаженість тощо.

Спробуйте скласти свій список «негативних» подій та проаналізуйте його. Такі події трапляються зі всіма, і більшість із них незначні, але список може вийти досить великий, і життя наше вони ускладнюють суттєво.

Тепер розглянемо елемент ***C*** (до ***B*** ми повернемося трішки пізніше). В моделі ***ABC C*** являє собою два чинника: ваші почуття і поведінку в тих ситуаціях, що розглядаються в ***A***. Уявимо, що нам необхідно зустріти на вокзалі своїх родичів. Машина перед вами ледве рухається і її не можна обігнати. Якщо ви через це гніваєтеся, переживаєте, що запізнюєтеся,— це елемент ***C***, ваші почуття; як ви будете керувати машиною — елемент ***C***, ваша поведінка.

Можливо, ви будете переїздити з ряду в ряд, поїдете швидше дозволеного, будете сигналити водію, кричати на всіх і жестикулювати, демонструючи їм, що ви про них думаєте. Деякі будуть порушувати правила дорожнього руху, сподіваючись уникнути зустрічі з міліцією. Хіба б ви стали вести машину таким чином, якби не були так засмучені? Мабуть, ні. У чому справа?

Тут багато хто робить велику помилку, вважаючи, що ***C*** (тобто почуття та поведінка) викликані ***A*** (тобто подіями). Але це цілком неправильно. Проте ми майже всі вважаємо саме так і саме цим пояснюємо свої почуття (поведінку) оточуючим.

І якщо ви спитаєте свого учня: «Миколо, чим це ти роздратований? Що сталося?», то він може відповісти: «Батьки мене роздратували!».

Послухавши його, можна подумати, що ***A*** викликало ***C***, буцімто батьки роздратували його. Але це зовсім не так, хоча і здається

логічним. Справа в тому, що на нас впливає те, що ви думаєте відносно поведінки начальника (батьків), тобто елемент ***B***.

Розглянемо елемент ***B*** більш детально. Що відбувається після того, як ми опинилися в неприємній ситуації (***A***), але ще не почали виявляти свої почуття та діяти (***C***)? На цьому етапі (***B***) ми реагуємо, вибираємо, аналізуємо, оцінюємо обставини, припускаємо — все це можна об'єднати під одним поняттям: ***думаємо***. І те, що саме думаємо (***B***) в цій ситуації (***A***), визначає як наші почуття та поведінку (***C***), так і те, чи буде ***A*** нас нервувати.

Таким чином, не ***A*** викликає ***C***, причиною ***C*** є ***B***: відчувати і діяти (***C***) нас змушує не те, що відбувається (***A***), а те, що ми думаємо та як ми відносимося до цього (***B***). Це означає, що саме від нас залежить нервувати чи ні за певних обставин (а не від обставин!). Тобто в самих нас знаходяться витоки надмірного реагування.

Основні причини надмірного реагування. Що ж призводить до надмірної реакції, нервування при виникненні у людини неприємності (***A***)? Наше негативне мислення, яке нагнітає страх, обвинувачує або висуває завищені вимоги, заперечує важливість подій, які відбуваються.

Розглянемо кожен тип цього мислення окремо для того, щоб розібратися в механізмі надмірного реагування і далі будемо регулювати свої думки, почуття, вчинки, а не «вибухати» часто-густо на рівному місці.

Мислення, яке нагнітає страх. Воно означає — перебільшувати значення подій, що відбуваються в нашому житті (***A***), їх негативних наслідків.

Більшість думок в цьому випадку починається зі слів: «А що, якщо...». Наприклад, ви очікуєте запрошення на співбесіду щодо майбутньої роботи в навчальному закладі, яка вам дуже потрібна. Які ж побоювання на зразок «А що, якщо...» можуть виникнути та привести вас до нервового зриву, доки вас ще не запросили в кабінет? «А що якщо мене спитають про те, чого я не знаю? А що якщо я комісії не сподобаюся?..».

Ставлячи перед собою такі питання, ви мимоволі навіюєте собі, що якщо відбудеться будь-яке з «А що, якщо...», то воно стане не дрібною невдачею, а справжньою катастрофою. І якщо перед співбесідою ви таким чином будете «спілкуватися із собою», то дійсно — поразка вам гарантована.

Проте не кожна думка на зразок «А що, якщо...» обов'язково нагнітає страх. Наприклад, очікуючи, коли вас запросять в кабінет на співбесіду, ви можливо, подумаєте: «А, що якщо мене спитають, в чому мої переваги?». Ви одразу ж спробуєте подумки перелічити їх, що, звичайно, підніме у вас настрій.

Як бачимо, катастрофа присутня не у запитанні, а у відповіді на нього. Саме відповідь на будь-яке «А якщо...» може викликати страх. Тому цей тип мислення назвемо страхаючим.

Але боязнь «А що, якщо...» не єдиний спосіб залякування. Дехто призводить себе в панічний стан кожен раз, повторюючи:

- «Мене просто виводить із себе, коли...»;
- «Це нестерпно, якщо...»;
- «Я просто ненавиджу, коли...».

Розмірковуючи так, ви самі обеззброюєте себе, перед людьми або обставинами, які дійсно вас можуть нервувати.

Нагнітання страху — чудовий спосіб засмутитися та відчувати себе нещасним.

Скільки разів ви лякали себе тим, що потім виявлялось зовсім не таким жахливим, як ви собі уявляли? Нагнітати страх стало для нас так природно, що ми іноді навіть не можемо уявити собі іншої реакції на деякі ситуації (діємо, як автомати). Але крім засмучення, поганого настрою, є й інші причини, через які теж не слід піддаватися страху. Хіба можете ви в такому стані спокійно та розумно все обмірковувати? Звичайно, ні! Хіба ви зможете прийняти правильне рішення? Ні! Без надмірних емоцій та почуттів ви краще впораєтеся з обставинами.

Другий тип негативного мислення — обвинувачуючий або що висуває завищені вимоги. В цьому випадку переважають думки, які починаються зі слів:

- «Я повинен був...»;
- «Мені слід було...»;
- «Мені доведеться...»;
- «Я змушений...» і т. п.

Деякі безперестанно вимагають чогось від себе. І це частково правильно. Ми всі бажаємо самовдосконалюватися. Але іноді ми стаємо занадто самокритичними. Ми навіть починаємо критикувати власну зовнішність.

І починається: «Мені потрібно бути розумнішим, розсудливішим, володіти почуттям гумору».

Така «стратегія самовдосконалення» призводить до того, що ми починаємо висувати завищені вимоги до оточуючих нас людей:

- «Знаєш, це тобі необхідно...»;
- «Тобі потрібно бути більш...»;
- «Ти повинен...».

Цей тип мислення призводить до постійного нервового напруження від незадоволення «хочу», «треба», «повинен», яке виявляється в надмірному нервуванні, неадекватному реагуванні на події.

Гірше за все висувати до себе завищені вимоги, орієнтуючись на своє оточення, і звинувачувати себе якщо не в змозі виконати їх, тим самим провокуєте найбільш важкі для себе наслідки, тому що, по-перше принижуєте себе і, по-друге, дозволяєте оточуючим нервувати вас.

Але як і де ми навчилися цьому? Звичайно, все починається з дитинства:

- «Із братиком потрібно гратися обережніше»;
- «Тобі потрібно стати лікарем (інженером і т. п.);
- «Ти повинен стати такою людиною, якою я хочу»;
- «Ти повинен бути відмінником, серйозно займатися спортом...».

Далі продовжують вчителі: «Ти повинен добре вчитися, зразково поводити себе, бути чесним, добрим і справедливим». Цей тиск «повинен» продовжується все наше життя...

Цілі часто бувають дійсно чудовими, проблему становлять їх досягнення. Але більше за все нас переконує телебачення. Не тільки різноманітні передачі, але й реклами. Ми піддаємося на їхні тонкі натяки: «Вам потрібно купити це, інакше з вами трапиться щось жахливе. Вас очікують невдача, поганий настрій або ще щось гірше».

Третій тип негативного мислення — цілком протилежна крайність — заперечення важливості події, що відбувається. Виправдання події — це теж саме, що й цілком відсутня реакція. Люди з таким мисленням намагаються не помічати того, що відбувається, або не надавати йому великого значення. Заспокоюючи себе: «Це мене не стосується», «Ну то й що?», «Це мене зовсім не хвилює!», вони намагаються повірити в те, що і всі інші нічого не відчувають. Насправді вони обманюють себе, а дивлячись на них, ми теж намагаємося обманювати себе.

Звичайно, не слід все занадто драматизувати (ви повинні розуміти, що це не так вже й жахливо та смертельно), але ж якщо ви, навпаки, будете переконувати себе, що для вас це не має значення, то лише стримуватимете природні почуття, чого не слід робити. Така байдужість може виявлятись лише недовго, проте зробить вас більш уразливим для всіх обставин, що діють на нерви, тому що ви не навчились успішно запобігати їм.

Хоча ви намагаєтесь не помічати або заперечувати існування серйозної проблеми, але ж вона нікуди не щезне й будьте впевнені, незабаром виникне знову.

Таким чином, ми визначили три типи негативного (руйнуючого) мислення, котрі не дозволяють нам ефективно протистояти тому всьому, що впливає нам на нерви (нагнітання страху обвинувачення, раціоналізація). Далі розглянемо, як позбавитись їх негативного впливу.

Технологія: сутність, алгоритм застосування. Можливо, ви вже здогадались, яка найкраща тактика протистояння різним «негативним» подіям. Як було встановлено вище, нам тільки здається, що вони можуть управляти нами, але насправді ступінь нашого засмучення та наша реакція в певних ситуаціях залежать від того, що ми думаємо відносно того, що сталося. Саме ми самі дозволяємо собі діяти так неадекватно, нераціонально. Тому нам необхідно навчитися уникати негативного мислення, яке призводить до таких руйнівних наслідків. В цьому нам допоможе метод раціонального мислення, суть якого полягає в тому, що ви аналізуєте критичну ситуацію, свої почуття, переконання, сперечаєтесь із собою, руйнуєте свої недоладні переконання, приймаєте раціональне рішення, звільняючи себе від надмірних, неадекватних переживань та думок.

Нижче розглянемо алгоритм застосування цього методу, використовуючи який ви зможете змінити свої думки (відношення, настанови) у будь-якій ситуації, коли хтось або щось нервує вас.

Перший етап. Почніть з елемента ***С*** і спитайте себе: «Які невиправдані почуття я відчуваю і чи поводжу я себе правильно в даній ситуації (***А***)?». Приділіть особливу увагу надмірному турбуванню, гніву, суму, почуттю вини, засмученню, образі, роздратуванню, заздрості, переляку, униканню тощо.

Другий етап. Зразу ж переходьте до елемента ***В*** і запитайте себе: «Через які нерозумні думки про себе та інших в даній ситуації я нервую?». Тут потрібно особливу увагу приділити нагнітанню страху, завищеним вимогам, обвинуваченню, ігноруванню важливих подій. Крім того, також доцільно згадати ті безглузді переконання, які впливають на наші неадекватні почуття, вчинки, а саме:

- надмірна турбота відносно думок оточення про вас;
- не повинно бути невдач;
- нетерпимість до невдач (це несправедливо);
- обвинувачення себе та оточення;
- легше уникнути важкої ситуації й відповідальності за неї, ніж розбиратися з нею;
- для кожної проблеми існує найкраще рішення, і тому я повинен знайти саме його тощо.

Третій етап. Спитайте себе: «Як можна заперечувати та змінити свої нерозумні думки?». Спробуйте почати з:

- «Чи повинен я...?»
- «Чи слід мені...?»

- «Чи слід їм...?»
- «Чи буде дійсно жахливо, якщо мені відмовлять, якщо зазнаю невдачі, або якщо я не отримаю того, що мені потрібно, або якщо зі мною вчинять несправедливість...?»
- «Чи зобов'язані всі відноситись до мене справедливо або це всього лише моє бажання?»
- «Чи допоможуть ці думки у відносинах з оточенням?»
- «Чи допоможе це досягти мети?»
- «Чи впливає це на моє здоров'я?»
- «А чи є свідоцтва, які підтверджують мої думки?».

Інший спосіб допомогти собі спростувати неадекватну реакцію полягає в тому, щоб правильно зрозуміти та прийняти проблему, не ігноруючи і не перебільшуючи її. Наприклад:

- «Я отримав незадовільну оцінку»
- «Ця людина поводиться зі мною нахабно».

Такий підхід допоможе вам зрозуміти, що саме ви перебільшуєте, як ви це робите і як ви можете спростувати свою неадекватну реакцію.

Четвертий етап. Спитайте себе: «Якими розумними (раціональними) міркуваннями я можу замінити нерозумні (неадекватні) думки?». Почніть із:

- «Я хочу...»
- «Мені б хотілося...»
- «Я б віддав перевагу...»
- «Було б краще, якщо...»
- «Адже це мені не допоможе...»
- «Факти говорять про інше...»

Для того щоб виявити свої почуття, використовуйте такі вислови:

- «Шкода, але...»
- «Не пощастило...»
- «Я такий засмучений...»
- «Мені заважає...».

Перший і другий етапи призначені допомогти вам розібратися, як саме ви засмучуєте себе та дозволяєте оточенню й обставинам впливати вам на нерви.

На третьому та четвертому етапах ви руйнуєте свої переконання та замінюєте їх на раціональні думки, які будуть запобігати надмірним, неадекватним реакціям і звільнюють вас від почуття невдахи. Але це не стане раптово, ви не одразу відчуєте чудове емоційне видужування. Кожен раз, як тільки ви усвідомлюєте, що занадто засмучені і своєю поведінкою та емоціями шкодите собі, користуйтесь всіма етапами корекції своїх думок, свого відношення, замінюючи їх на більш раціональні.

Багато хто питає, що краще — стримувати почуття в собі чи давати їм вихід. Ні в якому разі не можна ні того, ні іншого. Ви або «вибухнете» та почнете істерику, або постійно будете тримати в собі та заробите виразку шлунку. Звичайно, іноді дуже хочеться «виплеснути» все на того, хто поряд із вами, і особливо, якщо він цього заслужив. Але ж ви такими діями отримаєте сумнівні переваги та лише ускладните проблему. Замість цього краще замінити надмірні (неадекватні) думки (почуття) на більш раціональну реакцію, яка допоможе вам у цій ситуації. Тому краще змінити свої почуття, ніж стримувати їх. Деякі люди вважають, що застосування методу раціонального мислення зробить з вас робота, який ні на що не реагує. Ні, реагувати на різні події, людей ви будете, як і раніше. Але ваша реакція буде більш адекватною (спокійною), що дозволить вам надмірно не нервувати, приймати більш раціональні рішення, не псувати собі настрій та відносини з оточенням, почувати себе більш впевнено. Застосування методу раціонального мислення навчить вас «розмивати» різні негативні психологічні впливи, стресори та їх наслідки і адекватно діяти в критичних ситуаціях.

Далі розглянемо приклад (більш детально застосування методу раціонального мислення у педагогічній діяльності приведено в *додатку 3*) того, як можна застосувати цей метод на практиці. В цьому прикладі описується лише один із можливих варіантів його застосування. Читаючи (розглядаючи) його, згадайте чи не потрапляли ви в подібні ситуації та поміркуйте, як можна застосувати метод для вашого випадку.

Пригадайте, як ви готувалися до іспитів (зараз це роблять ваші учні).

Перед іспитом. Сьогодні іспит. Після нього починаються канікули. Постійно виникає питання: «А що, якщо...».

Застосуємо для цієї ситуації метод раціонального мислення.

1-й етап. Які почуття я відчуваю та як поводжу себе?

Дуже схвильований, не можу зосередитися на підручнику, часто нервую.

2-й етап. Які думки засмучують мене, сильно турбують, пригнічують, змушують почувати винним та поводити себе неадекватно обставинам?

А що якщо я не складу іспиту? Це ж жахливо. Мене вже чекають батьки. Так хочеться відпочити. А що скажуть про мене товариші? Вони будуть вважати мене невдахою.

3-й етап. Як можна спростувати мої нерозумні переконання?

В мене з цьому предмета протягом року не було навіть трійок. То невже я не складу іспит? Ні!

Що дають мені нерозумні думки? Тільки погіршують мій настрій. Не дають можливості зосередитися на підручнику. Якщо такий стан і далі буде тривати, то він цілком «виключить» мій мозок. Потрібно заспокоїтися.

4-й етап. Якими розумними (раціональними) міркуваннями я можу замінити нерозумні думки?

Я склав за своє життя вже не один іспит і все було гаразд. То і цей теж складу. Я багато часу приділив підготовці з цього предмета. Консультував з нього своїх товаришів. Отже, мене очікує чергова перемога. Тільки потрібно зосередитися і... не страшати себе.

Пригадайте свої думки в подібній ситуації. Найголовніше — зрозуміти, як застосовувати метод раціонального мислення для зміни своїх думок, свого відношення до подій та оточення (ви вчитесь аналізувати свої емоції, думки, ви просто сперечаєтесь із собою, точно само, як це ви робите з людиною, яка потрапила в складну ситуацію, а ви їй допомагаєте подолати її. Ось це саме ви робите, але вже для себе).

Щоб застосування методу раціонального мислення при виникненні різних критичних ситуацій стало звичкою потрібно тренування. Для цього скористайтеся спеціальними вправами (*див. нижче*). Виконуючи їх, ви навчитесь ідентифікувати нерозумні почуття, поведінку, виявляючи нерозумні думки, знаходити раціональні міркування, що дозволить вам значно менше нервувати, «вибухати», надмірно реагувати.

Приклад послідовного використання методу раціонального мислення наведений у зразковій таблиці, яка вже заповнена.

Використовуючи цю таблицю, а також попередні матеріали, складіть для себе аналогічну таблицю, але з використанням (розглядом) конкретних ситуацій, які найбільше нервують вас та часто зустрічаються у вашому житті (саме робота над складанням таблиці і є для вас вправою).

Закінчуючи на цьому розгляд та практичне застосування методу раціонального мислення ще раз підкреслимо саме головне: не люди та обставини діють нам на нерви. Нічого подібного. Тільки ми самі виводимо себе з ладу, надмірно нервуємо, нагнітаючи страх, звинувачуючи себе та оточення, старанно зменшуючи значення подій.

Ми нервуємо себе, коли занадто турбуємося, що про нас подумає оточення; коли з нами, як ми вважаємо, поводяться несправедливо тощо. Але навіть якщо інші намагаються нас нервувати, їм це вдається виключно при участі — із нашого дозволу.

Зразкова таблиця для вправи

Неприємна ситуація	Визначення невиправданих почуттів та поведінки	Визначення нерозумних думок	Спростування нерозумних переконань	Раціональні міркування
Відмовив той, хто для мене важливий	Низька самооцінка, злість, сум	Я просто знищений. Як я можу жити без неї (нього). Я пропаща людина	Невже вже життя закінчилось? Ні! А що, завжди повинні задовольнятися мої пропозиції? Ні!	Я зможу винести це. Мені дуже неприємно, однак я позбавлюсь всіх радощів життя і все-таки знайду ту, хто полюбить мене
Критикували за навчання	Паніка, депресія, велике бажання нічого не робити	Мене не повинні критикувати. Я все роблю правильно	А чому б ні? Навіть якщо мене критикують несправедливо, невже я цього не винесу	Я спробую скористатися критикою для поліпшення навчання. Я б хотів, щоб мене високо цінували, але це не зовсім обов'язково
Немає можливості купити пальто, котре хочу	Сум, поганий настрій	Я повинен купити тільки це пальто! Це несправедливо. Я повинен купити його	Чому це я повинен? Було б чудово, якби у мене було це пальто, але хіба хтось повинен мені його дати? Ні!	Я б дуже хотів купити саме це пальто, але мене цілком влаштує й інше. Моє життя не стане від цього гіршим

Усе, що виникає в нашому житті, викликає певні почуття, емоції. І це закономірно. Мета запропонованого підходу «до регуляції свого відношення» полягає не в тому, щоб цілком їх виключити. Мета — допомогти звільнитися від надмірних переживань і в будь-якій критичній ситуації відчувати виправдані (адекватні) почуття, емоції.

Немає нічого поганого в тому, що ви іноді відчуваєте невдоволення, гнів, вину тощо. Головне — не дозволити своїм почуттям заважати вам жити щасливо та діяти розумно.

Не хвилюйтесь: немає ідеальних людей! Ваша мета — самовдосконалення. Хотілось, щоб у боротьбі з невиправдано надмірними переживаннями ви поставили такі завдання: знизити їх інтенсивність, не дозволяти їм тривати довгий час.

Останнє завдання — не дозволяти собі надовго входити в переживання — можливо, найголовніше.

Як часто траплялось, що ви сварилися з тими, кого любите, а потім надовго були пригнічені? Мабуть, часто. А може й продовжували робити одне одному дошкульні зауваження. Іноді ви навіть не спроможні згадати, через що почалася ця нікчемна сварка, але чудово пам'ятаєте, як ви засмутилися та переживали незлагоду. Весь цей час ви потурали собі або наганяючи страх, або обвинувачуючи когось або щось, або уникали значення подій, що відбувалися. Весь цей час ви руйнували себе та оточення, знижували, звичайно, стресостійкість. То чи варто так далі жити? НІ!!! Отже, починайте працювати над собою.

Для того щоб «перевиховати» себе, потрібно:

- бути готовим визнати, що переживаєте занадто сильно, що таке переживання дуже шкодить вам, вашим близьким, досягненню власної мети, здоров'ю;
- узяти на себе зобов'язання змінити своє відношення до певних людей, ситуацій (стресорів) і постійно тренуватися в застосуванні методу раціонального мислення, щоб позбавитися від безглуздих переконань;
- виявити величезну настирність та терпіння, результати варті того.

Для того щоб навчитися протистояти надмірним почуттям, емоціям, жахливим думкам, стресам за допомогою методу раціонального мислення, потрібне певне тренування, виконання вправ-тренінгів.

В процесі їх виконання ви навчитесь визначати, коли ваші емоції виправдані, а коли ні, чи розумні ваші переконання. За допомогою цих вправ ви навчитесь розпізнавати свої почуття і свою поведінку. Вони дозволять вам скоригувати свої почуття й поведінку і перестати неадекватно (надмірно) реагувати на події та оточення.

Вправа 1. Усвідомлення невиправданих почуттів і поведінки

Ця вправа складається в тому, щоб протягом наступного тижня необхідно зайнятись спостереженням за собою і визначити коли і, де ви виявляєте:

- надмірне хвилювання або турботу;
- сильний гнів або образу;
- глибокий смуток або шаленість;
- надмірне почуття вини;
- надмірне реагування, засмучення.

Щоб допомогти собі в цьому, скористайтесь зразковою таблицею, яка наведена нижче. Складіть для себе аналогічну таблицю, але з використанням (розглядом) конкретних критичних ситуацій, які найбільше нервують вас і часто зустрічаються у вашому житті.

Зразкова таблиця для вправи

День	Невиправдані почуття й поведінка	Події, що їх викликали
3.06	Злякався, образився, відчував себе винним перед керівником	Роздратованим голосом керівник поцікавився, коли я закінчу доручену справу
4.06	Дуже розізлився на учня	Учень запізнився на 15 хвилин
5.06	Сум, розчарування	Отримав низьку оцінку своєї діяльності
6.06	Дуже схвильований, не можу зосередитися на підготовці до уроку	Сьогодні урок. В голову лізуть похмурі думки: «А що, якщо...»

Ваша таблиця для вправи

День	Невиправдані почуття й поведінка	Події, що їх викликали

Вправа 2. Як розпізнати виправдані і невиправдані почуття й поведінку.

Щоб навчитися розуміти, чи виправдані ваші почуття й поведінка чи ні, потрібно задати собі запитання:

- «Чи допомагає це мені в відношеннях із людьми?»
- «Чи впливає це на моє здоров'я?»
- «Чи допомагає це мені досягати своєї мети?»
- «Допомагає чи заважає це тим, хто є важливим для мене?»
- «Відчуваючи ці почуття, чи отримую я те, що хочу, і чи уникаю я небажаного?»
- «Чи виникнуть через цього у мене будь-які неприємності зараз або пізніше?».

Складіть список невиправданих почуттів і дій, котрі, як ви вважаєте, підійшли б у даній ситуації. Спочатку ознайомтесь зі зразковою таблицею, а потім складіть для себе аналогічну.

Зразкова таблиця до вправи

День	Невиправдані почуття й поведінка	Виправдані почуття й поведінка
3.06	Злякався, образився, відчував себе винним перед керівником	Поцікавився у керівника остаточним строком виконання роботи. Намітив план її виконання. Заспокоївся
4.06	Дуже розізлився на учня	Поспілкувався з ним. Дізнався причину його затримки. Він пообіцяв надалі бути більш пунктуальним. Зло минуло

День	Невиправдані почуття й поведінка	Виправдані почуття й поведінка
5.06	Сум, розчарування	Визначив свої «білі плями» у своїй підготовці. Попрацював. З'явилась впевненість
6.06	Дуже схвильований, не можу зосередитися на підготовці до уроку	Разом із колегами обміркував деякі складні питання підготовки до уроків. Заспокоївся

Ваша таблиця до вправи

День	Невиправдані почуття, поведінка	Виправдані почуття й поведінка

Вправа 3. Як поводити себе в критичних ситуаціях

Якщо ви помітили, що намагаєтесь не потрапляти в ситуації, які вас нервують, то потрібно змінити свою поведінку. Уникаючи таких ситуацій, ви, звичайно, не відчуєте надмірних емоцій, але однак при цьому ви не в змозі будете управляти своїми думками, які викликають ваші неприємності. Ви просто не навчитеся управляти собою, якщо будете ховатися від них.

Щоб перевірити, чи дратує вас та чи інша людина або обставини, необхідно відчути їхній вплив на собі замість того, щоб уникати їх.

Тільки попрактикувавшись у реальному житті ви зможете навчитись не реагувати на них, не злитися, не засмучуватися тощо.

Щоб досягти цього, згадайте всі ситуації, людей і обставини в навчальному закладі, домі, в компанії, які занадто нервують вас, і намагайтесь не уникати їх по можливості. Це не зашкодить вам, а навпаки допоможе попрацювати над своєю реакцією на події (тільки не намагайтесь зробити це одразу в усіх ситуаціях). Складіть список людей і ситуацій, яким ви збираєтесь протистояти.

Зразковий список до вправи

- Систематично працювати при підготовці до уроків, замість того щоб постійно відкладати її.
- Спокійно і обережно поговорити з колегою на тему, яка звичайно призводить до конфлікту.
- Не пасувати перед тими, хто намагається мене залякати.
- Спокійно обміркувати із завучем заходи, що дозволять мені успішно проводити уроки.
- Навчитися без хвилювання й боязні звертатися до незнайомих людей.

- Без надмірного нервування навчитися сприймати зауваження керівників, колег.
- Перестати надмірно хвилюватися при перевірці якості уроку, який ви проводите.

Ваш список до вправи

_____

_____

_____

Вправа 4. Визначення нерозумних переконань, які призводять до невиправданих почуттів і поведінки

Майже завжди доки ви дозволяєте оточенню чи обставинам «виводити вас із себе», у вас переважають нерозумні переконання.

Об'єднаємо їх у чотири основні групи:

- висування завищених вимог;
- нагнітання страху, перебільшення;
- обвинувачення людей;
- заперечення важливості того, що виникає або виправдання себе, своїх дій.

Щоб визначити свої нерозумні переконання, спитайте себе:

- «Чим я керуюсь, коли дозволяю нервувати?»
- «Чи переконаний я, що саме мені слід робити все добре людям, а не інші люди повинні краще до мене відноситися?»
- «Чи не применшую я важливості того, що виникає, чи не виправдовую я себе?»
- «Чи не запитую я себе постійно: «А що, якщо...? Чи не я уявляю всілякі жахи, які можливо ніколи і не відбудуться...?».

Складіть список надмірних емоцій, котрі ви відчуваєте частіше всього, і невиправданих (надмірних) реакцій на ситуації, котрі виникають. Після цього задайте собі питання з попереднього абзацу. І нарешті внесіть у список свої нерозумні переконання, завдяки яким ви дозволяєте управляти собою різним людям і різним обставинам.

Зразковий список до вправи

Невиправдані почуття й поведінка	Нерозумні переконання, які є причиною не виправданих почуттів і поведінки
Злякався, образився, відчував себе винним перед керівником	Я повинен був закінчити цю справу вже давно. Тепер у мене будуть неприємності. Це жахливо!

Дуже розізлився на учня	Ненавиджу цього нікчему! Ніколи не може вчасно прийти на урок. Потрібно провчити його
Сум, розчарування	Який же я бовдур. Мабуть, ніколи не зможу як слід розібратися в математиці
Дуже схвильований. Не можу зосередитися на підготовці до уроку	Обов'язково зроблю помилку на виведенні формули. Учні будуть глузувати з мене!

Ваш список до вправи

Невиправдані почуття й поведінка	Нерозумні переконання, які є причиною не виправданих почуттів і поведінки

Вправа 5. Прийняття розумного рішення

Коли ви енергійно (але не жорстко!) почнете використовувати метод раціонального мислення, то спочатку буде досить важко не дозволяти нікому впливати вам на нерви.

Це відбувається тому, що в реалістичному бажанні завжди припускають «але». Не має значення, наскільки сильне ваше бажання. Як тільки ви говорите собі: «Я хочу, щоб мій товариш або начальник краще ставився до мене, ви додаєте: «Але він зовсім не зобов'язаний робити це. Я переживу, якщо це і не відбудеться, і зможу упоратися з обставинами».

Зізнайтесь, що коли ви засмучені і, отже, дозволяєте комусь або чомусь нервувати себе, то поряд із виправданими, розумними думками з'являються і необґрунтовані вимоги на зразок «повинен», «слід було б».

Намагайтесь виявляти їх, заперечувати їм і змінювати їх на «хотів би», «було б добре».

Наведемо декілька прикладів такої заміни.

Зразкова таблиця до вправи

Мої недавні вимоги до себе	Розумне рішення, яким я можу замінити вимоги
Ця робота не така вже й важлива. Усе рівно вона нікому не потрібна. Я взагалі не зобов'язаний її робити	Я б визнав за краще не робити її. Але вона дуже потрібна моєму керівнику. Я б хотів переконати його в тому, що вона не така важлива. Проте якщо нічого не вийде, то я зроблю її вчасно
Я хотів би неодмінно краще Миколи Петровича проводити заняття з учнями	Це непогано. Щоправда, було б краще, якщо я почав би регулярно займатися педагогікою. Це безперечно, підвищить мою майстерність

Мої недавні вимоги до себе	Розумне рішення, яким я можу замінити вимоги
Соромно за себе. Зайняв лише 10 місце в змаганнях з гімнастики серед учителів. Я не можу цього перенести	Нічого страшного. Я займаюсь легкою атлетикою і в мене там добрі результати. Ось на ній і зосереджусь у своїй спортивній кар'єрі

Ваша таблиця до вправи

Мої недавні вимоги до себе	Розумне рішення, яким я можу замінити вимоги

При застосуванні методу раціонального мислення для попередження стресу керуйтесь наступними правилами:

1. Ні в якому разі не дозволяйте собі реагувати на стресор так, як це ви робили раніше. Пам'ятайте, що якщо ви повторите минулий стереотип поведінки, то він лише закріпиться, посилиться, повторення — мати учіння!
2. У критичній ситуації (коли ви роздратовані, налякані тощо) ваше завдання — бачити, чути, відчувати все те, що в дійсності відбувається в даний момент, причому в усіх подробицях, але без будь-яких оцінок. Просто зосередження, зосередження на житті, а не на власних опасіннях.
3. Ніколи не шукайте виправдання своїм негативним емоційним реакціям. Вірити своїй свідомості в моменти страху, роздратування або печалі — смерті подібно.
4. Ви не повинні дозволяти собі бути жертвою власних негативних емоційних реакцій, тобто дозволити їм протікати так, як їм захочеться. Нарешті, чиє це життя їх, чи ваше? Звичайно, ваше, а тому ви повинні вирішити, як саме ви будете реагувати. Якщо реакції страху, роздратування або суму, то... Але ж якщо з цього приводу є інші думки, то потрібно пам'ятати й реалізовувати метод і правила, які наведені вище.

Додаток 3

Подолання негативних педагогічних стереотипів (переконань)

Не соромся вчитися і у зрілому віці,
краще пізніше, ніж ніколи.
Езоп

Сучасна освіта, мета якої
повідомити певну і однакову для
всіх суму знань, виглядає як масове
вбивство талантів навчитися.
Ю. Козелецький

Досить суттєвою перешкодою на шляху встановлення гуманних відносин з учнями, студентами, слухачами, самореалізації себе як особистості для викладача є існуючі негативні педагогічні стереотипи (переконання).

Вони призводять до того, що викладачі, як правило, неадекватно реагують на різноманітні ситуації у педагогічному процесі, надмірно нервують, що призводить до:

- частого прийняття неправильних рішень;
- руйнування відносин з учнями;
- псування настрою учням і собі;
- виникнення стресів;
- погіршення здоров'я тощо.

Як подолати їх?

Скористаємося для цього відомим у практичний психології методом раціонального мислення (*додаток 2*), який детально розглянуто вище.

Нагадаємо, суть методу досить проста, і складається з того, що ви аналізуєте критичну ситуацію, свої почуття, переконання, сперечаєтесь із собою, руйнуєте свої недосконалі думки, переконання, та й приймаєте раціональне рішення, звільнюючи себе від надмірних переживань та неправильних переконань.

Нижче на конкретних прикладах розглянемо застосування цього методу для різних практичних ситуацій, викликаних негативними переконаннями педагогів. Це дозволить певним чином осмислити помилки, які часто зустрічаються в діяльності педагогів, а також здійснити психореакцію їх поведінки в подібних критичних ситуаціях, що також безперечно дозволить педагогу частіше уникати негативної дії стресів.

1. «Не робити помилок»

Ситуація. При виведенні формули вчитель допустив помилку. Учень вказав на неї. Вчитель засоромився. Він турбується про те, що подумають про нього учні.

Етап 1. Які почуття я відчуваю та як поводжу себе? Сильно схвильований, засмучений, не можу зосередитися на заняттях, нервую.

Етап 2. Які думки, переконання засмучують мене, сильно турбують, пригнічують, змушують відчувати себе винним та поводити себе неадекватно обставинам? Про мене будуть погано думати, якщо я буду допускати помилки. Помилка — це ознака моєї слабкості. Якщо я помилився в присутності учнів, то мою помилку вони сприймуть як ознаку мого незнання. Якщо я припустився помилки, то спробую її приховати.

Етап 3. Як можна спростувати мої нерозумні думки, переконання? Немає нічого страшного, що я помилився в присутності учнів. Такі помилки припустимі. Помилятися може кожен. Моє бажання бути завжди правим призводить до внутрішньої напруги, робить мене нервовим і агресивним. Я взагалі поставлю під загрозу всю свою ерудицію й авторитет, якщо не виправлю своєї помилки, почну відстоювати свою правоту.

Етап 4. Якими розумними (раціональними) міркуваннями я зможу змінити нерозумні думки, переконання? Зверну увагу на помилки у своїх діях і поведінці. Спробую їх не приховувати. Саме відсутність прагнення будь-якою ціною врятувати своє «обличчя» дозволить мені найкраще вирішити ситуацію, що виникла, а учні при цьому будуть із більшою повагою ставитись до мене.

2. «Намагаєтесь робити вигляд, що ви все знаєте»

Ситуація. Під час занять один із учнів поставив перед викладачем запитання, на яке той не може дати правильної відповіді.

Етап 1. Які почуття я відчуваю та як поводжу себе? Певне напруження, почуття вини. Ігнорую запитання, прагну уникнути прямої відповіді тощо.

Етап 2. Які думки, переконання мене засмучують, сильно турбують, пригнічують, змушують почувати себе винним? Мені не можна показати свою некомпетентність у цьому питанні. Це визначення мого невігластва. Я завжди повинен бути готовим на будь-яке запитання слухачів.

Етап 3. Як можна спростувати мої нерозумні думки, переконання? Говорячи «Я не знаю», я виявляю щирість і відвертість, які завжди цінують люди. Думка про те, що можна й потрібно знати все, сама по собі абсурдна. Енциклопедична освіченість у наш вік майже неможлива. Визначення неповного знання в тому чи іншому питанні — чудовий стимул для подальшого свого розвитку. «Я знаю тільки те, що нічого не знаю, а інші й цього не знають»,— говорив великий Сократ. Як бачимо, такого висновку дійшов той, хто був дуже багатий на знання. Крім того, стереотипна поведінка «вчителя-всезнайка» не нейтральна. Дистанція, яку свідомо створюють деякі вчителі, акцентуючи свою

наукову поінформованість і незнання учнів, не стимулює розмову діяльність останніх, а навпаки, пригнічує її.

Етап 4. Як же скоригувати свою поведінку, а також нерозумні переконання, думки? Ось деякі заходи раціонального вирішення цього етапу:

1. «Я про це нічого не знаю, але обіцяю розібратися», «Я не можу тобі зараз точно відповісти, але обов'язково поміркую над твоїм запитанням», «Запитання цікаве. Ми обов'язково повернемося до нього трохи пізніше». Прийняття такого компромісного рішення обов'язково припускає повернення до цього запитання на одному з наступних занять.
2. Якщо перед учнями ви частіше всього виступаєте «всезнайком», намагайтесь хоча б іноді визнавати деякі свої невдачі — і ви побачите, що така поведінка буде вам на користь. В цьому випадку ваші учні будуть більш схильні довіряти вам.

3. «Нічого страшного. Ну просто не витримала»

Ситуація. У класі була запланована екскурсія. Коли учні почали виходити з класу, у дверях виникла «пробка». І тут пролунав крик: «Ви що, з глузду з'їхали? Куди претеся? Ніяких екскурсій! Поверніться! Щоденники на стіл!».

Етап 1. Які почуття я відчуваю та як поводжу себе? У мене таке напруження, що стримувати себе весь час просто неможливо. Після цієї ситуації засмучена, схвильована, вся тремчу від злості та вини.

Етап 2. Які думки, переконання засмучують мене, дуже турбують, пригнічують, змушують почувати себе винною? Своєю поведінкою вони можуть будь-кого вивести із себе. З ними не можна інакше розмовляти. Іншої мови вони просто не розуміють. Тут від усіх справ і турбот можна стати божевільною. Нічого страшного. Ну просто не витримала.

Етап 3. Як можна спростувати свої нерозумні думки, переконання? Крик — це не доказ і тим більше не керівництво для того, як слід поводитися. Учні ніколи не визнають ніяких пояснень, що пов'язані з напругою та перевантаженням у роботі вчителя. Спокійне слово, поведінка іноді означають більше, ніж наймайстерніші педагогічні заходи.

Етап 4. Як скоригувати свою поведінку, а також нерозумні думки переконання? В цій ситуації можна було б почати так: «Діти! Я не порушу ваш порядок, якщо пройду?», «Ви дозволите мені пройти? Мабуть, ви забули, що сильним буває той, хто може потурбуватися про слабкого», «Гадаю, що на екскурсії ви будете поводити себе більш культурно». Крім того, доцільно завжди аналізувати схожі критичні ситуації:

1. Відзначайте всі випадки, коли вам з тієї чи іншої причини довелось підвищувати голос або ж із роздратованістю розмовляти з учнями або своїми колегами. Визначте мотиви й причину вашої поведінки. У процесі власних міркувань доведіть їх недоцільність. Озлобленість завжди призводить лише до озлобленого відношення з боку оточення.
2. Поміркуйте щодо стереотипів вашої поведінки на будь-яке різке зауваження або грубість. Безперечно, ви будете виглядати значно краще, якщо не вступите в лобову, непристойну словесну сварку з ініціаторами конфлікту.
3. Несправедлива оцінка з точки зору учня — причина його частого роздратування і незадоволення. Намагайтесь змінити негативну реакцію школярів, і таким чином покращити їх душевний стан. При оцінюванні знань важлива не сама оцінка, а попередня переконлива аргументація.

4. «Знову двійка?!»

Ситуація. І вже який раз вчитель ставить одному й тому ж учню двійку: «Ну, що ж? Як завжди, двійка! Попередніх тобі, мабуть, було мало? Живи і радій!». Він, звичайно, ледар. Щоправда, сьогодні можна було б поставити йому і трійку. Але нехай знає, що потрібно працювати, а не ледарювати. А ось що говорить слабкий учень стосовно двійок: «Раніше я через двійки плакав, переживав. Не хотів і навіть боявся йти до дому. А тепер мені байдуже. Я навіть у щоденник вже не дивлюся».

Етап 1. Які почуття я відчуваю та як поводжу себе? Роздратований — знову негідник не вивчив такий простий урок. Треба покарати цього ледаря. Із задоволенням ставлю двійку.

Етап 2. Які нерозумні думки, переконання засмучують мене, дуже турбують, пригнічують, змушують почувати себе винним та поводити себе неадекватно? Мені нема за що ставити йому іншу оцінку. Викликаючи його, я вже наперед знаю, що за цим буде. Все-таки найдієвіший засіб стимулювання роботи учня і підтримання дисципліни — покарання його незадовільною оцінкою. Якщо б я був впевнений, що він не може вчитися, то безумовно поставив би йому трійку. Але я переконаний в іншому: він може, але не хоче вчитися. То чи потрібно його заохочувати, якщо він може краще вчитися? Я — педагог. На мене дивиться весь клас. Насамперед я повинен бути об'єктивним. Але ж моя об'єктивність часто псує мені настрій і взаємовідносини з учнями.

Етап 3. Як можна спростувати мої нерозумні думки, переконання? Пригадаймо В. О. Сухомлинського: «Я не можу без болі думати про те, що в багатьох школах сидять за партами знехтувані, похмурі, роздратовані або байдужі до всього двієчники. Не можна допустити, щоб вони пішли зі школи озлоблені та байдужі до знань. Якщо нормальна людина ні в одному предметі не досягла успіхів, якщо у неї немає улюбленого предмета, це означає, що школа несправжня».

Часто погані, нехай навіть заслужені, оцінки знижують у школярів віру в себе, у свої сили і можливості. Учень стає байдужим до двійок. Він погоджується з положенням невдахи. І часто стає ним на все подальше життя.

Оцінка не повинна бути джерелом тривог і побоювань. Учні підуть на заняття з більшою охотою та бажанням, якщо їм не буде загрожувати небезпека бути викликаним і отримати двійку. Оцінка в основному повинна бути винагородженням за працелюбство, а не покаранням за лінощі та недбайливість.

Шлях пошуку істини — це безперечно шлях спроб та помилок. Учитель повинен пам'ятати про право учня (так само, як і про своє) на помилку. Її не можна оцінювати негативною оцінкою. Помилку потрібно виправляти. Крім того, прагнення до об'єктивності будь-якою ціною зводить працю педагога до процесу вимірювання потрібного і досягнутого, в якому досить часто не враховується головне — сам вплив на учнів. Що станеться з учнем, для якого двійка стане постійною оцінкою і якого всюди й завжди лають?

Етап 4. Як скоригувати свою поведінку, а також нерозумні думки, переконання?

1) Чи задавали ви собі питання: «Як же все-таки оцінювати тих, для кого навчання є досить складною справою?».
2) Учні, які відчувають певні труднощі в навчанні, майже завжди мають і сильні риси. Приміром, учень, що робить багато помилок у творі, вміє логічно викладати, аналізувати або узагальнювати матеріал. Тому потрібна диференційна оцінка, яка дозволить йому виявити свої уміння і не позбавить його можливості досягти успіху. А щоб реалізувати диференційну оцінку вчителю потрібно обов'язково знати слабкі та сильні риси своїх учнів.
3) При поточному обліку доцільно як можна менше використовувати незадовільні оцінки. Краще вкажіть на недоліки в роботі, відзначаючи, що учень чогось не знає, щось не вміє. Невдачі учня не є підставою для оцінки його особистості в цілому. Пам'ятайте, що дієвість оцінки насамперед залежить від того, наскільки вона відноситься до окремого виявлення його особистості, а не особистості в цілому. Це «золоте» правило оцінювання. «Ти неправильно виконав завдання», але не «Ти зовсім нічого не розумієш».
4) В кожному конкретному випадку глибоко вникайте в причини незнання. Що це? Методичні промахи, невміння налагодити дружні відносини з учнями, донести доступно для них інформацію, — це особливості самого учня? Не можна трійкою прикривати незнання і своє небажання працювати з окремими учнями.

5. «Спілкування-приниження»

Ситуація. Учитель боїться, що учні «сядуть йому на голову», і поводить себе як жорстокий наглядач. За закритими дверми класу тільки й чути: «Ледар!», «Грубіян!», «Тупоголовий!», «До чого ж ти дурний!».

Етап 1. Які почуття відчуваю я та як поводжу себе? Постійно напружений, сердитий, розгніваний. Кричу на учнів, принижуючи їх, щоб боялися мене.

Етап 2. Які думки, переконання засмучують мене, дуже турбують, пригнічують, змушують поводити себе неадекватно ситуації? Педагог — людина, а це означає, що вона має право на виявлення своїх почуттів. Пустити вас у клас, ви б швидко забули про всю педагогіку і психологію. Якщо я щирий у своєму гніві, отже, у мене є підстави. Виходить так, що учень має право нічого не робити, заважати проводити урок; педагог же повинен керуватися лише заповітами типу: «Не ображай», «Не виганяй», «Не кричи» та ще «Люби цих бездарів».

Етап 3. Як можна спростувати мої нерозумні думки, переконання? Образа, приниження як відповідна санкція на непорядні дії учнів — це визнання власного безсилля у конструктивному розв'язанні конфлікту. Ще Аристотель сказав: «Якщо людина гнівається, її рішення неминуче стають неправильними». Даючи вихід своїм почуттям, ви лише на деякий час поліпшите свій стан, який швидко зміниться глибоким розчаруванням та засмученням.

Ваше ігнорування принципів доброзичливості звільнює учня від необхідності бути ввічливим по відношенню до вас. Недоброзичливість вчителя — поганий помічник у складних ситуаціях. Ми ризикуємо втратити набагато більше, ніж придбати.

Етап 4. Як скоригувати свою поведінку, а також нерозумні думки, переконання?

1) Є різниця між засудженням як прийомом педагогічного впливу, який виявляється в негативному відношенні до порушення норм поведінки, з одного боку, і роздратованістю, озлобленістю — з іншого.
2) Виявити своє невдоволення можна більш делікатно й ефективно, не викликаючи озлоблення учня, наприклад, незвичайною реакцією педагога на пустотливий вчинок. Привабливий, на перший погляд, вчинок стає безглуздим, якщо вчитель попросить ще раз повторити його, не вбачаючи в ньому нічого ганебного.
3) Виявлення обурення як прийому педагогічного впливу не слід змішувати зі звичайним виявленням обурення, коли в стані гніву «вириваються» грубі слова, крики, образа. Обурення ганебним вчинком може знайти своє виявлення у ваших зворушливих

словах, інтонації, міміці. Практика свідчить, що ефективність впливу насамперед забезпечує ваша витримка і вміння володіти собою. Тому тренінгом цих рис необхідно зайнятися, якщо у вчителя є проблеми в спілкуванні з учнями. Протягом двох тижнів фіксуйте кожен випадок, коли ви відчували роздратування. Ретельно проаналізуйте причини його виникнення. Чи вже настільки винні ваші учні? Частіше ваше роздратування — результат внутрішнього негативного відношення до них (ви їх просто не любите) або просто ваше невміння бути терпеливим?

6. «Все бачити і все помічати»

Ситуація. Учитель проводить урок і весь час знаходиться в стані, коли повинен «все бачити і відмічати».

Етап 1. Які почуття відчуваю я та як поводжу себе? Постійне напруження, роздратування, гнів, що не все виходить так, як має бути. Безперервні зауваження учням:

- «Я довго буду чекати тебе? Відкрий книжку і дивися в неї!»
- «Замовкни не підказуй!»
- «Не крутися!»
- «Не відволікайтесь! Перестаньте розмовляти!»
- «Ти довго будеш дивитись у вікно?!» тощо.

Етап 2. Які нерозумні думки, переконання засмучують мене, дуже турбують, пригнічують, змушують почувати себе винним та поводити себе неадекватно обставинам? Школа без дисципліни — млин без води. Якщо учні сидять тихо і мовчать, отже, слухають, вчаться. На уроці просто необхідно, щоб учні сиділи «тихіше води і нижче трави». Інакше ваша робота вчителя піде нанівець. Кричиш — мовчать, почнеш із ними спілкуватися тактично — порядку немає.

Етап 3. Як можна спростувати мої нерозумні думки, переконання? Дисципліна на уроці не залежить від кількості зауважень. Учитель, котрий постійно робить зауваження, ніколи не досягає порядку. Кому на уроці потрібна постійна тиша? Насамперед нам, вчителям. Так нам легше працювати. Цілковитий спокій не характерний учням. То чи можна вимагати від учня зосередженості його уваги протягом 6–7 годин? А ось створити певні умови, які дозволять «включати» увагу, вчитель повинен вміти.

Професійна спостережливість педагога складається не тільки в умінні бачити все, що помітно, і помічати навіть те, що не видно. Вона якраз складається у зворотному: в умінні бачити, але не на все реагувати. Уявимо собі педагога, який реагує на все, що відбувається в класі без розбору. Праця такого педагога — суцільний конфлікт з учнями.

Етап 4. Як скоригувати свою поведінку, а також нерозумні думки, переконання?

1) Більшість вчителів намагається стримувати порушників дисципліни вимогами типу: «Замовкни!», «Сиди спокійно!». Ці вимоги не завжди виправдовують себе. Усі групові форми роботи вимагають діалогу. Крім того, звернена мова учня діє як каталізатор мислення, що й повинен використовувати вчитель. Таким чином, на певних етапах уроку робочий шум просто неминучий.
2) Намагайтесь мовчки, без єдиного слова, змусити учня не відволікатись. Цього ефекту можна досягти шляхом «паузи», нестандартного питання, вдалою реплікою тощо. Потрібно більш спокійно реагувати на недисциплінованість учнів. Краще віднестись з гумором, ніж гучномовно придушувати вчинки.
3) Аргументи на зразок: «Двійку поставлю», «У щоденник запишу» тощо можуть забезпечити лише тимчасове «сліпе» підкорення вимогам. Нерозуміння суті вимог і їх неприйняття часто викликають опір учнів. Навіть найсправедливіші зауваження, якщо вимовляються різко, зневажливо сприймаються погано.
4) Формула вашого відношення до учня повинна бути: «Як можна більше вимогливості і як можна більше поваги».

7. «Не сміти мати власних суджень!»

Ситуація. Авторитарний вчитель переконаний, що він усе знає, і учні повинні відтворювати тільки його інформацію. Якщо учням не вдається цього зробити, то він починає робити їм зауваження, поводить себе агресивно.

Етап 1. Які почуття відчуваю я та як поводжу себе? Постійно, як комп'ютер, порівнюю відповіді учнів і зміст підручника якщо вони не співпадають у мене виникає почуття гніву, роздратування, невдоволення учнями, роблю їм зауваження: «Не потрібно мені твоїх думок. Розповідай те, що написано в підручнику. Ти давай менше розмірковуй. Роби так як тобі сказано».

Етап 2. Які нерозумні думки, переконання засмучують мене, дуже турбують, пригнічують, змушують почувати себе винним та поводити себе не адекватно обставинам? Де вже їм вивчити додатковий матеріал. Хоча б із підручником упоралися. Доки в готовому вигляді не «вкладеш» матеріал у їх «розумні» голови, ніякого ефекту не буде. Дай їм волю — біди не оберешся.

Етап 3. Як можна спростувати мої нерозумні думки, переконання? Повноцінна розумова діяльність учня — це насамперед усвідомлення, а не механічне зазубрення навчального матеріалу. Власні спостереження, жива думка, самостійні висновки підміняються механічним

запам'ятовуванням. Це відбирає в учня будь-який інтерес до навчання.

Особливо нетерпимі для учнів указівки на зразок «Роби так, як тобі сказано». Не можна привчити школярів робити те, в доцільності й правильності чого вони не переконані.

Мабуть, нема нічого дивного, що на пропозицію: «Ось вам, будь ласка, можливість виявити себе, свою творчість й ініціативу»,— учні відповідають мовчанням... Чому? Тому що ми, вчителі, привчили їх лише відтворювати матеріал. Так нам легше з ними впоратися.

Етап 4. Як скоригувати свою поведінку, а також нерозумні думки, переконання?

1) В усіх наших бідах ми часто обвинувачуємо невдалий підбір учнів у класі тощо. Але ж потрібно починати із себе. Саме позиція вчителя на уроці створює певні відношення учнів до предмета. В центрі уроку має бути думка, керована педагогом, а не відтворення готових формувань. Уява, фантазія, власні думки учнів — ці скарби потрібно добувати на уроці.
2) Відступлення учня від стандарту — не привід для зниження оцінки, а привід для звернення уваги на оригінальність і творчість учня, для дискусії з цього питання.
3) Вчитися тільки лише через почуття обов'язку важко. Тому навчання повинно бути цікавим. А чи достатньо ми піклуємося про безпосередні інтереси наших учнів? Ми занадто часто говоримо про обов'язки, відповідальність учнів. І забуваємо, що повинні входити в клас з однією метою: нести своїм учням радість пізнання, радість життя, впевненість у власних силах, створити умови для саморозвитку, навчання, виховання.

Отже, використання методу раціонального мислення дозволяє педагогу подолати негативні педагогічні стереотипи, а отже — менше нервувавати і стресувати, зберігати здоров'я.

Додаток 4

Тест «Стреси і стресостійкість»

Вашій увазі пропонується тест, що дозволяє визначити, наскільки людина піддається стресам і як у неї розвинута здатність їм протистояти.

Крім того, тест може надати серйозну допомогу в самодослідженні, відкрити очі на інші, досі невідомі, риси характеру.

Тест складається з двадцяти трьох запитань, до кожного з яких пропонується чотири варіанти відповіді. З відповідей необхідно вибрати тільки один варіант. Причому на запитання бажано відповідати швидко, не задумуючись. Пам'ятайте, що перша реакція — найбільш

точна, намагайтеся орієнтуватися саме на неї, якщо звичайно маєте намір одержати результати, які максимально відповідають дійсності.

Не виключено, що в ряді запитань жоден із запропонованих варіантів відповідей не влаштує вас повною мірою. Це цілком природно, тому що навряд чи можливо (і навряд чи має сенс) врахувати всі думки. Якщо стикнетеся з подібною проблемою, будь ласка, виберіть із чотирьох зазначених варіантів найбільш близький вам.

Для зручності обробки результатів виписуйте на листок номера запитань із літерою обраного варіанта відповіді.

Запитання

1. Вважаю, що в мене неприємна робота:
   а) дійсно, приємного в ній, м'яко кажучи, мало;
   б) не згодний, моя робота мені подобається;
   в) буває по-різному, а взагалі мені все одно;
   г) у даний момент у мене немає постійної роботи.
2. Мене періодично мучать головні болі:
   а) так, це так;
   б) головний біль трапляється так рідко, що про нього і згадувати не варто;
   в) не звертав уваги;
   г) найчастіше головний біль починається разом із неприємностями.
3. Укажіть свій вік:
   а) двадцять дев'ять — тридцять шість;
   б) до двадцяти дев'яти;
   в) тридцять сім — сорок два;
   г) сорок три і більше.
4. Родина:
   а) одружений (заміжня), один або двоє дітей;
   б) скажу просто: я задоволений своїм сімейним життям;
   в) гарну справу «шлюбом» не назвуть;
   г) одружений (заміжня), три дитини і більше (тут же — на даний момент самотній, дітей немає).
5. Найбільшу напругу (із нижчеперелічeного) у мене викликає:
   а) нестача часу;
   б) спілкування з неприємними або скандальними особами;
   в) фізична робота;
   г) незнайома або малознайома компанія.

6. Відпочивати я бажаю:
   а) на самоті;
   б) активно;
   в) весело;
   г) найкраще покопатися на дачі або провести час у вузькому колі друзів.
7. Моє відношення до подружніх зрад:
   а) досить негативне, але я швидше вибачу, ніж буду все життя докоряти (якщо довідаюся, звичайно);
   б) якщо людина щаслива, навряд чи її потягне «на сторону»;
   в) якщо дуже хочеться, то можна, головне, щоб друга половина не довідалася;
   г) зрада є зрада, таке навряд чи можна вибачити.
8. Звичайно, я випиваю три і більше чашок кави на день:
   а) ні, намагаюся обмежуватися одною чашкою, а взагалі віддаю перевагу чаєві (або іншому безалкогольному напою);
   б) люблю міцну, гарну каву, але зловживаю нею рідко;
   в) так, я п'ю багато кави, і чим міцніше, тим краще;
   г) кава шкідлива для здоров'я, особисто я її майже не п'ю.
9. Куріння:
   а) на жаль, курю, але не більше половини пачки на день;
   б) ніколи не курив і, думаю, не буду;
   в) викурюю одну і більше пачок на день;
   г) курив раніше, але довелося кинути.
10. Спілкування з іншими людьми:
   а) бажаю спілкуватися з гарними, але зустрічаються різні;
   б) звичайно мене оточують приємні й цікаві в спілкуванні люди;
   в) потрібна людина — найцікавіший співрозмовник;
   г) звичайно, моє спілкування обмежується старими, добрими знайомими.
11. Відношення до алкоголю:
   а) вживаю досить регулярно;
   б) іноді випиваю, але нечасто і, як правило, що-небудь легке;
   в) алкоголь — це добре, особливо коли його достатньо;
   г) взагалі не п'ю алкоголю.

12. Припустимо, хтось у великому гурті людей починає говорити вам образливі речі, ваші дії:
   а) спробую поставити його на місце, а взагалі навіть думати не хочеться про подібну ситуацію;
   б) мої дії будуть залежати від того, хто в даному випадку має рацію — я чи він;
   в) цей хтось у мене так отримає, що більше не захоче говорити;
   г) вимагатиму вибачень, нахабність не можна залишати безкарною.
13. Із запропонованих варіантів стрес найкраще знімається:
   а) сном;
   б) сексом;
   в) алкоголем;
   г) розмовою по душам та і то не завжди.
14. Якщо мені трапляється з кимсь посваритися, то я:
   а) ще довгий час не можу заспокоїтися, буває подумки продовжую розмову;
   б) «відходжу» досить швидко, хоча неприємне почуття, звичайно, залишається;
   в) знаходжуся «на взводі», але, як правило, почуваю себе чудово;
   г) кілька годин після сварки почуваю себе засмученим і роздратованим.
15. Засинаю я:
   а) не одразу, в голову лізуть різні думки, що заважають заснути;
   б) зазвичай одразу;
   в) коли як;
   г) у тиші — відносно швидко.
16. Поговоримо про сновидіння:
   а) нерідко сняться важкі, іноді дивні, сни, про які довго пам'ятаю;
   б) звичайно, своїх сновидінь не пам'ятаю або сниться щось приємне та цікаве;
   в) як правило, сновидіння яскраві, із заплутаним сюжетом;
   г) іноді сняться кошмари.
17. «Чорні» дні, коли усе йде не так або настрій гірше нікуди, трапляються:
   а) час від часу;
   б) дуже рідко;

в) у мене чи ледве не щодня «у смужку»: зараз — чорна, через хвилину — біла;

г) зовсім «чорні» дні трапляються рідко, зате «сірі» — регулярно.

18. Коли одна невдача слідує за іншою:
а) буває, опускаються руки;
б) не втрачаю надії, а намагаюся змінити тактику і почати спочатку;
в) шукаю винного;
г) скриплю зубами, але зовні прагну зберігати спокій.

19. Чи має чоловік право плакати?
а) іноді — так;
б) якщо людина, слабка — це її біда, а не провина;
в) справжній чоловік завжди виглядає сильним, слізливість — для жінок, дітей і невдах;
г) чоловічі сльози дорогого коштують.

20. Відношення до їжі:
а) харчуюся нерегулярно, іноді всухом'ятку;
б) звичайно, їм в один і той же час і з апетитом;
в) завжди готовий смачно поїсти;
г) харчуюся в основному регулярно, але нерідко немає апетиту.

21. Моє особисте життя:
а) в інших буває і гірше;
б) я ним задоволений;
в) відрізняється розмаїтістю;
г) в основному стерпне.

22. Здоров'я:
а) періодично що-небудь поболює, але серйозно хворію не більше одного-двох разів на рік;
б) хворію дуже рідко — ніколи, та й не люблю я цього;
в) іноді трапляється застуда або що-небудь схоже, а взагалі я здоровий, як бик;
г) є деякі хронічні захворювання, але особливо вони не дошкуляють.

23. Життя я сприймаю:
а) як нескінченну боротьбу;
б) як захоплюючу подорож;

в) як азартну гру;
г) скоріше як реальність, що зобов'язаний прийняти.

Обробка результатів

За кожну відповідь під літерою «а» нараховується по 4 бали, за відповіді під літерою «б» — по 1 балу. Відповіді під літерою «в» оцінюються у 2 бали кожна, відповіді під літерою «г» — у 5 балів. Додайте отримані результати.

Від 23 до 33 балів. Це найсприятливіший результат. Стресовий стан вам, звичайно, ж знайомий, але він вас мобілізує, стимулює. Ви активні, діяльні, енергійні, цілеспрямовані, умієте виявляти наполегливість. Щоправда, періодично в тому чи іншому починанні ви заходите в глухий кут: не помиляється, як відомо, лише той, хто нічого не робить. Однак труднощі, невдачі здатні засмутити вас, часом розстроїти, але не засмутити. У кінцевому рахунку стреси тільки підстьобують вас, надихають на пошуки нових рішень і... загартовують ще більше.

Швидше за все, у вас превалює сангвінічний тип темпераменту.

Важко сказати, наскільки гармонійно розвинута ваша особистість (можливості даного тесту на це не поширюються), але напевно, природа подарувала вам чудовий «біологічний фундамент». Ви сильні духом, емоційно стійкі, у вас міцна нервова система, що дозволяє виявляти психологічну гнучкість і разом із тим не втрачати цілісність власного «Я».

Рекомендації. Незважаючи на явну проникливість стосовно оточення, часом ви виявляєте деяку черствість. Пам'ятайте, що обставини, які здаються вам цілком переборними, інший сприймає як непосильний вантаж. Будьте великодушними і сміливо беріть на себе частину ноші, вас це лише зміцнить, а для ближнього стане безцінною й необхідною підтримкою.

Від 34 до 50 балів. У вас добра стресостійкість. Мабуть, у вас переважає сангвініко-холеричний тип темпераменту, який з народження забезпечує вам ґрунтовний запас душевних сил і здоров'я. Але він же поряд із деякими іншими якостями, як, наприклад, злегка завищена самооцінка, схильність до дрібних авантюр і пригод, нерідко стає джерелом неприємностей і для вас особисто, і для оточуючих. Іншими словами, часом ви самі створюєте собі проблеми, які потім самі ж героїчно долаєте.

Висока потреба в руховій активності нерідко стає для вас перешкодою в якійсь справі, заважає виявити посидючість, коли це необхідно, сконцентрувати увагу. Монотонна, одноманітна діяльність у певний момент викликає у вас одразу і підштовхує до необдуманих учинків. Часом ви буваєте дратівливими, можете легко розлютитись. Заради справедливості відзначимо, що вже в наступну хвилину ви

знову випромінюєте привітність, оптимізм. На жаль, ви нерідко знову знаходите відмінний настрій тільки після того, як «випустите пару», тобто зірвете на комусь злість. Чи слід згадувати, що перераховані властивості не кращим чином впливають на ваші взаємини з оточуючими, а до того ж стають для останніх серйозними стрес-факторами.

Рекомендації. Найбільше вам підходить діяльність, що дозволяє спілкуватися з великим колом людей, рухатися, переключатися з одного виду роботи на інший. Слід приділяти більше уваги розвитку самоконтролю, вчитися стримувати і «гасити» свої емоції, щоб не вихлюпувати їх на інших. Також не завадить розвинути в собі здатність до співпереживання або, принаймні, більш уважно ставитися до людей.

Приступаючи до вирішення практичних питань, не поспішайте. Невгамовне прагнення скоріше покінчити з проблемною ситуацією раз у раз підштовхує вас до дій, що спочатку здаються блискучою комбінацією, а насправді ведуть не до перемоги, а до загострення старої проблеми або появи нової.

Від 51 до 80 балів. Що стосується стресостійкості, то з цим у вас повний порядок. Справді, ви готові при будь-якому зручному випадку скаржитися на труднощі, голосно викрикуючи при цьому: «А кому зараз легко!», у гіршому випадку пролунає фраза на зразок: «Як мені все це набридло!». Але насправді саме таке життя вам до серця. Вам подобається долати бар'єр за бар'єром, «гонки з перешкодами і перед усіх» — ось ваше таємне кредо. Важливо, щоб про всі дрібні й великі перемоги знало якнайбільше людей, тоді як про невдачі ви волієте помовчувати, щоб не «плямувати» реноме переможця, що так лестить вашому самолюбству.

Дійсно, ви крокуєте по життю легко, із однаковим азартом піднімаєтеся на вершину, летите у прірву, скоряєте чергову висоту, а якщо треба, так само з легким серцем йдете при цьому по головах ближніх. Що лукавити, часом ви буваєте нестерпними, вимагаєте від оточуючих повної самовіддачі стосовно вас, не вважаючи за потрібне давати щось у відповідь.

Ви егоїстичні, нерідко буваєте жорстокими, щиро вважаєте, що оточуючі повинні поважати вас за ваші діяння, а любити вже тільки за те, що ви існуєте.

Щастя — поняття для вас винятково суб'єктивне. Якщо добре іншому, вас негайно починає гризти сумнів; зате коли вам добре, інші, на вашу думку, зобов'язані ляскати в долоні, кричати «Браво!» і заздрити, заздрити, заздрити...

Авантюристичність, азартність, потреба в гострих відчуттях не дають вам спокою (і не тільки вам). Повноту життя ви відчуваєте головним чином тоді, коли кудись рухаєтеся, причому куди саме виведе ваша дорога, питання для вас неактуальне. До речі, розпочату

справу для вас нерідко буває легше кинути, ніж довести до логічного завершення. Тому не дивно, якщо при усьому вашому ентузіазмі нічого розумного часом створити вам так і не вдається.

Рекомендації. Можливо, будь-які рекомендації ви зустрінете в багнети. І все-таки спробуйте хоча б для різноманітності зменшити свою активність, на мить зупинитися й озирнутися — не виключено, що відкриєте багато нового в собі та у навколишньому світі.

Крім того, вам настійно рекомендується регулярне, бажано виснажливе (сили у вашому випадку відновляться швидко), фізичне навантаження. Це може бути тренажерний зал, басейн, єдиноборства (корисно узагалі — усе це сполучити), що хоча б частково дасть вихід «дурній» енергії. До того ж посилені фізичні вправи в чималому ступені сприяють вихованню терпіння, цілеспрямованості, розвиткові критичного відношення до себе.

Невелике застереження. Можливо, ряд якостей, описаних раніше, на даний момент не властивий вам у такому ступені, щоб цілком визначати ваше поводження, а виявляється лише час від часу. Що ж, у вас є чудовий шанс не давати їм розвиватися і надалі. Головне, пам'ятайте: про об'єктивну оцінку власної особистості або особливостей характеру іншої людини можна говорити лише за наявності критичності суджень. Саме цю якість формуйте в собі у першу чергу.

Від 81 до 95 балів. Вам доцільно звернути пильну увагу на своє життя. І в першу чергу це стосується світосприйняття.

Ви живете в стані безперервного стресу, принаймні в останній, досить тривалий час. Більше того, поступово ви схиляєтеся до думки, що подібні умови життя слід вважати нормою хоча б тому, що вони вже сформувалися і немає навіть натяку на якісь зміни. Інакше кажучи, вашу думку з цього питання можна сформулювати приблизно так: «Кожному призначено нести свій хрест, цей — мій».

Подібне сприйняття дійсності склалося багато в чому через такі властиві вам якості, як розвинуте почуття мнимої провини, альтруїстичність стремлінь, підвищена помисливість, недостатня впевненість у собі та ін.

У вас легко можна викликати почуття жалю, чим, можливо, оточуючі часто й із задоволенням користуються. Додайте сюди прагнення піклуватися про інших, навіть якщо це завдає серйозної шкоди вашому власному благополуччю, невміння відмовляти, і ви одержите той самий віз, що періодично беретеся везти і який раз у раз виявляється для вас занадто важким.

До всього іншого вам властиве дещо гіпертрофоване почуття відповідальності. У сполученні з острахом прийняти неправильне рішення не відповідати чиїмсь (або власним) вимогам воно вже саме по собі є серйозним стрес-фактором, додатковим навантаженням, покладеним на себе, між іншим, добровільно.

Можливо, ви відповідали на питання не зовсім щиро або, не усвідомлюючи того, прагнули зобразити із себе такого страждальця. Але навіть у цьому випадку суть залишається тією ж: основне джерело стресів для вас — ваше власне сприйняття багатьох ситуацій як глибоко проблемних.

Рекомендації. Спочатку проведіть ретельний самоаналіз і запишіть на аркуші паперу якості, яких вам бракує. Як слід попрацюйте над ними. При цьому пам'ятайте: 1) час, коли вся увага людини зосереджена на власній персоні, вже сам по собі розглядається як розвантажувальний і здатний принести чимало задоволення; 2) для того щоб якась проблема зникла, перестала існувати, нерідко буває достатнім зрозуміти справжні причини її виникнення. Частіше посміхайтеся, навіть краще смійтеся. Посмішка — один із найважливіших ключів до ясності й сили духу, тим більше до гарного настрою.

І ще одна порада. Спробуйте трохи інакше глянути на ситуації або людей, які, звичайно, викликають у вас напругу. Буквально в усьому, в кожному явищі, події, людині, можна знайти хоч щось гарне. За великим рахунком, навіть нещастя мають позитивний бік: вони можуть стати найсильнішим стимулом до якоїсь діяльності, зробити людини краще, чистіше, мудріше, досвідченіше. І останнє.

Звертайте більше уваги на своє здоров'я. Не виключено, що воно прямо залежить від ваших неусвідомлених побоювань стикнутися із ситуаціями, пов'язаними із серйозною відповідальністю, неприємними переживаннями, психічним або інтелектуальним навантаженням.

Від 96 балів і вище. Зважаючи на все стресовий стан давно вже став для вас звичним. На жаль, звичка не рятує від руйнівного впливу напруги, що накопичилася. Прислухайтеся до своїх відчуттів, спробуйте простежити зміни, що відбулися з вами за останні кілька місяців (а швидше за все років). Спробуйте також із повною відвертістю відповісти на кілька додаткових запитань.

Отже:

- буркотлива дратівливість стала вашим постійним супутником?
- велику частину часу у вас поганий настрій?
- з'явилася млявість, апатичність?
- сьогодення вас не радує, а в майбутнє дивитеся з песимізмом?
- будь-яка дрібниця здатна викликати сплеск негативних переживань?

Якщо на всі або майже на всі ці запитання ви відповіли «так», «можливо», «швидше так, ніж ні», не виключено, що тут вже йдеться про серйозні наслідки стресу.

Основна ваша біда полягає в тому, що ви висуваєте занадто великі вимоги як до людей, так і до себе, надто болісно сприймаєте навколишню дійсність, суворо критикуєте недоліки, помилки і разом із тим применшуєте позитивне значення досягнень.

Можливо, що у вашому випадку спрацював «ефект обманутих очікувань». Спробуйте знизити планку, до якої намагаєтеся дотягтися. Ідеали людині необхідні як орієнтир, але оцінювати все, що відбувається за первісно завищених нормах — отже, прирікати себе та інших на поразку. Ви нагадуєте людину, всі помисли і надії якої спрямовані вдалину, через що радості дня сьогоднішнього виявляються недоступними, попросту не помічаються, залишаються «за кадром».

Не станемо переконувати вас у тому, що життя прекрасне, але... Роблячи ставку на «велике» (якщо робота, то неодмінно успішна кар'єра; якщо родина, то щоб усе йшло гладко, за «вищою категорією»; якщо друзі, то щоб були життя віддати готові і т. д. і т. п.), ви не помічаєте милих серцю дрібниць, з яких, власне, і складається життя.

Якщо набрана вами кількість балів виявилася на межі результату, не зайвим буде прочитати також характеристику, що передує описові вашого типу особистості або наступну за ним. Наприклад, якщо загальна кількість балів виявилося в межах ***75–80***, отже, у вашому випадку йдеться про змішаний тип, для якого частково справедливий опис при результаті в ***81–95 балів***.

Додадок 5

Вправа на розслаблення за допомогою напруження м'язів

Стан нашого тіла є одним із важливих факторів нашого психічного здоров'я; навчитися користуватися своїм тілом, привести його в порядок, позбавити його хронічних м'язових напружень, які виникають після стресів — важливе завдання. Вирішимо його за допомогою розслаблення.

Щоб повноцінно розслабитися, необхідно напружити всі групи м'язів. Для цього прийміть таке положення:

- Кисті — стисніть пальці в кулак.
- Передпліччя — зігніть кисті в променевозап'ясному суглобі.
- Плечі й надпліччя — розведіть руки в боки на рівні плечей, зігніть їх у ліктях, плечі трохи підняті.
- Лопатки — зведіть лопатки разом і з цього положення опустіть їх униз.
- Обличчя — насупте брови, очі замружте й зведіть до центру, наморщіть ніс, стисніть щелепи і розведіть кути рота в сторони.
- Шия — намагайтеся нахилити голову вперед, але подумки уявляйте протидію, ваша голова немов би упирається в нездоланну перешкоду.
- Пресс — утягніть живіт, зробіть його пласким.

- Сідниці — сядьте на тверду поверхню одними сідницями так, щоб стегна її не торкалися, покачайтеся на напружених сідницях.
- Промежина — одночасно з напруженням черевного преса й сідниць утягніть промежину в себе.
- Стегна — із положення сидячи витягніть ноги вперед під прямим кутом.
- Гомілки — натягніть стопи на себе і трохи до центру.
- Стопи — зігніть пальці стіп.

Тепер у цьому положенні максимально напружтеся. Подумки рахуйте до десяти, концентруючись не на рахунку, а на напрузі. На рахунок «десять» різко розслабтеся, відкиньтеся назад і зробіть глибокий, спокійний видих. За необхідності (визначається самостійно) можна зробити додатково 2–3 глибоких вдихи. Відпочиньте протягом хвилини. Вправу слід повторювати не менше 7–10 разів на день доти, поки ви не навчитеся довільно, швидко й повноцінно розслаблюватися без попередньої напруги.

Цю вправу необхідно використовувати кожен раз із появою тривоги як засіб першої й невідкладної допомоги. А також під час приступів внутрішньої скутості, почутті озлобленості і при стресах.

Попередження:

- Вправа протипоказана при інфекціях, вагітності, а також у випадках, коли фізичне навантаження, обмежене лікарем (наприклад, при судинних або неврологічних захворюваннях).
- У віці після 60 років необхідний контроль артеріального тиску.
- Якщо з'явилися м'язові болі, не пов'язані з тими чи іншими хронічними захворюваннями, зробіть собі масаж і продовжуйте заняття в колишньому режимі.

Примітка 1. Якщо якісь ділянки тіла (плечі, шия, стегна і т. п.) піддаються розслабленню гірше інших, складіть для них окрему програму. Напружуйте м'язи цієї області окремо з максимальною самовіддачею, зосереджуючи на них усю свою увагу. Не обмежуйте себе часом, утримуйте напругу м'язів до моменту спонтанного, рефлекторного розслаблення (поки вони самі не розслабляться).

Примітка 2. Після психологічного стресу чи будь-який іншої неприємної для вас ситуації усвідомте м'язові напруги, що з'явилися у вас. Якщо ви відчули агресію, то в першу чергу потрібно звернути увагу на напруження рук, надпліччя, лопаток (блокований рух боксерських ударів). Якщо ви відчули страх, то відчуйте надпліччя й стегна (спроба укритися й утекти). Зробіть кілька вільних рухів, що відповідають подавленим реакціям (боксерські удари або біг на місці), як розминку. Потім повторіть ці рухи, але тепер із легкою м'язовою напругою (відчуйте свою напругу в динаміці). І нарешті напружте цю

групу м'язів із максимальною самовіддачею способом, зазначеним вище. Якщо після однократного фізичного навантаження напруга не мине, повторіть вправу.

Примітка 3. Перед відпочинком (сном) доможіться максимально повного розслаблення. Якщо це не вдається, скористайтеся наведеною вище вправою.

Примітка 4. Перед роботою (після пробудження) приведіть свої м'язи в тонус. Для цього позівайте, покрутіть головою (вправо, уліво, уперед, назад) до відчуття приємного болю, що тягне; прогніться в спині, потягніться (діагоналлю: права рука, ліва нога і, навпаки, ліва рука, права нога). Зберіться в «грудочку» і випрямитеся. По черзі струсніть руки й ноги. Створіть повноцінну напругу у всьому тілі і розслабтеся. Після 1–2-хвилинного відпочинку ви можете приступати до роботи.

Примітка 5. Пам'ятайте, вам необхідно досягти максимального напруження, для того щоб потім повноцінно розслабитися. Зробіть це із силою, щоб м'язи самі захотіли розслаблення. Просто примусьте їх розслабитися. Абсолютно розслаблена людина не може відчувати тривоги. Або — або. Або розслаблення, або тривога.

Додаток 6

Вправа на дихання

Страх безпосередньо пов'язаний з процесом дихання. Якщо ви призупиняєте дихання або дихаєте поверхово, у вас автоматично виникає страх або почуття тривоги. Якщо ж ви дихаєте вільно й повно, ви будете відчувати себе спокійно і впевнено.

Отже, для нормалізації життя необхідно навчитися повноцінно дихати й уміти контролювати цей процес у ситуації психологічного стресу.

Освоєння природного дихання. Спробуйте здійснити максимально повний вдих за участю міжреберних м'язів, мускулатури верхнього плечового пояса й преса. Здійсніть настільки ж глибокий видих. «Додихніть» повітря, що залишилося, у два-три прийоми; усього 3–4 послідовних видихи без вдихів. Після 3–5-секундної паузи знову спробуйте максимально повно вдихнути. За необхідності проведіть цей комплекс 3–7 разів. Орієнтуйтеся на результат, ви повинні відчути, що ваше дихання стало вільним і повним. Ви також повинні відчути, що всі три групи м'язів міжреберні м'язи, м'язи плечового пояса й преса працюють злагоджено, допомагаючи один одному в забезпеченні дихання.

Перевірка повноцінності дихання. Для того щоб упевнитися, що ваше дихання дійсно повне, проведіть вправу на зняття напруги

(*див. додаток 5*), концентруючись на затриманому подиху. Утримуйте максимально можливу напругу протягом максимально тривалого часу. Потім зробіть 2–3 глибоких довільних вдихів і видихів. Додатково переконайтеся в тому, що вашому диханню не заважають ніякі м'язові блоки (почуття м'язової напруги в одній із трьох областей: грудній клітці, плечах, пресі). Якщо вами визначається якийсь м'язовий блок, позбудьтеся від нього додатковою напругою даної групи м'язів.

Контроль дихання. Дихання необхідно контролювати перший час у навчальних цілях, а після того, як ви цілком освоїте природне дихання, тільки в моменти психологічного стресу, а також при внутрішній напруженості у випадках м'язової скутості, що з'являється.

Контроль подиху в таких випадках проводиться в чотири етапи:

- усвідомлення м'язової напруги, що блокує природний подих; констатація факту подавленого дихання;
- концентрація на подавленому диханні протягом 3–4 дихальних актів;
- зняття м'язових блоків (*див. примітку 1 додатка 5*), проведення заходів, що відповідають освоєнню природного дихання (*див. вище*);
- повноцінне й природне дихання, яке можна провести відповідно до цієї вправи.

Попередження:

- при хронічних захворюваннях легень і верхніх дихальних шляхів (наприклад, астмі, хронічному бронхіті з астматичним компонентом) вправа можна проводитися тільки при наявності відповідних рекомендацій з боку лікуючого лікаря, а їхня інтенсивність повинна бути невисокою; на період гострих захворювань (ГРЗ, пневмонія) вправи повинні бути скорочені до мінімуму;
- у віці старше 60 років бажана консультація терапевта, інтенсивність навантажень визначається індивідуально;
- вправи з освоєння природного дихання не слід проводити в задимленому і непровітреному приміщенні, а при контролі дихання на вулиці (особливо при холоді і на вітрі) робіть необхідну знижку на погодні умови.

Примітка 1. При виникненні почуття тривоги, при відчутті внутрішньої розбитості або напруження зануртеся в «тут і зараз», сконцентруйтеся на своєму диханні. Почувайте тільки своє дихання. Сядьте з випрямленою спиною і вважайте свої подихи: «раз» — при вдиху, «два» — при видиху, «три» — при новому вдиху, «чотири» — при новому видиху і т. д. Продовжуйте рахунок тільки до «десяти», оскільки з великими числами рахунок подихів складний. І пройдіть два-три таких цикли.

Акцентуйтеся на кожнім рахунку. Віддавайте всю свою увагу саме «одному», саме «двом», саме «трьом» і т. д. Вкладайте себе в кожне число, слідуйте за своїм диханням, за своїм вдихом, видихом, паузою. Зверніть увагу на ті перешкоди, що не дають вам дихати в повну міру, і усуньте їх. У процесі дихання відчуйте ті плини, що виникають у тілі під його впливом.

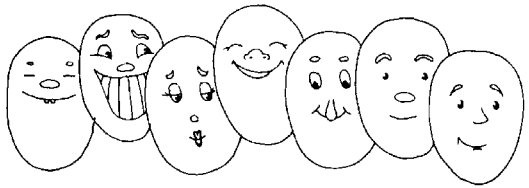
Примітка 2. При підвищеній збудливості, занепокоєнні, нервозності або дратівливості збільшуйте час на всі три фази дихального процесу в наступній послідовності: вдих, пауза, видих. Почніть з 5 секунд. Повільний вдих протягом 5 секунд, пауза 5 секунд і видих також протягом 5 секунд. Довго дихати в такому ритмі не потрібно. Стежте за результатом, за ним й орієнтуйтеся. Якщо вам нескладно, поступово можете збільшувати тривалість кожної фази (паузу не більше ніж на 10 секунд).

Примітка 3. Страх (виникнення стресів) безпосередньо пов'язується з диханням. Якщо ви призупиняєте дихання або дихаєте поверхово, то у вас автоматично виникає страх або тривога. Тому якщо ви дихаєте вільно та повно, ви будете почувати себе спокійно й упевнено.

Цю вправу не слід виконувати перед роботою, що вимагає високої активності. Вона має виражений заспокійливий ефект, тому може бути ефективна.

Додаток 7

Вправа для тренування посмішки



Суть тренування полягає у тому, що ви вчитесь декілька разів на день піднімати куточки рота приблизно на 1 хвилину, дивлячись на себе в дзеркало. Цю вправу можна виконувати всюди: в автомобілі, на прогулянці, біля телевізора і... навіть на заняттях. Цікавий ефект, який виникає при цьому тренуванні. В перші секунди у вас замість посмішки з'являється гримаса, особливо якщо вам вдається почати вправу в роздратованому стані. Але вже приблизно через 10 секунд ви починаєте здаватися смішним самому собі. Це означає, що ваша гримаса у даний момент у певній мірі починає трансформуватися у посмішку. Потім ви починаєте потихеньку кепкувати над собою.

Ви запитуєте себе, чи дійсно в цій ситуації потрібно роздратовуватися. Через декілька секунд ви помічаєте, що настало полегшення. І з цього моменту все піде значно краще. Ви переконаєтесь у тому, що якщо цю вправу виконувати протягом 1 хвилини, то настрій значно покращиться. А хороший настрій — істотна перешкода виникненню стресу.

Декілька порад щодо того, коли потрібно посміхатися

1. *При розмові по телефону*. Посміхніться (якщо не вдається, то хоча б підніміть куточки рота) перед тим, як візьмете трубку або до того, як її візьме той, кому ви телефонуєте. Цей маленький трюк створює позитивний клімат для бесіди, і тому інша людина при цьому чує вас позитивніше, ніж без цієї посмішки.
2. *Якщо ви роздратовані.* Виконайте вправу на посмішку саме в той момент, коли ви роздратовані! Навіть якщо ви працюєте у великому приміщенні (а не в персональному кабінеті), ви завжди можете знайти закуток, де можна непомітно усміхнутися. Виконуйте протягом 1 хвилини цю вправу, поки не відчуєте покращення свого емоційного стану.
3. *Якщо роздратований інший.* Після певного тренування вам буде значно легше спонтанно посміхатися, Якщо ви вже досягли цього стану, вам слід посміхатися іншим людям! Якщо ви не самовдоволено посміхаєтесь, ваша усмішка викликає у інших не тільки подив, але й полегшення. Той факт, що деякі люди з подивом реагують на посмішку людини, свідчить про їхню духовну бідність.
4. *Якщо ви знайомитесь.* Саме в цій ситуації багато хто з людей дивиться відносно похмуро: частково через невпевненість, як сприймає їх інша людина, а частково тільки тому, що вони завжди так дивляться. В цьому випадку слід свідомо підняти трохи куточки рота. Через те, що при цьому додаються ще й очі, ваш легкий жест справить більш дружелюбний вплив, ніж вам здається на даний момент. У більшості випадків у цій ситуації інша людина реагує більш відкрито та дружелюбно, ніж вона звикла реагувати звичайно. Таким чином, перевага буде й у вас, і у неї.
5. *Перед тим, як починати писати листа.* Чим позитивніше ви настроєні, тим позитивнішим буде вплив вашого листа, хоча це скоріше помітно між рядками. Як часто люди надсилають листи, в яких відчувається надмірне роздратування, ніж воно могло б бути в конкретній ситуації. Навіть лист справжнього скаржника буде менш дратівливим, якщо він відносно нейтрально описує факти, особливо тоді, коли самі факти показують, що у автора листа є привід для нарікань і скарг. Завжди винагороджується позитивний стан, коли пишете листа, як для вас, так і для вашого адресата.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Алексеев, А. В.* Как защитить себя от стресса. — Ростов-н/Д. : Феникс, 2004. — 160 с.
2. *Алиев, Х. М.* Защита от стресса. Как сохранить и реализовать в современных условиях. — М. : Мартин, 1996. — 240 с.
3. *Амосов, Н. М.* Раздумье о здоровье. — М. : Физкультура и спорт, 1987. — 120 с.
4. *Андреев, Ю. А.* Три кита здоровья. — М. : Физкультура и спорт, 1991. — 336 с.
5. *Вильямс, К.* Тренинг по управлению стрссом. — М. : Эксмо, 2002. — 270 с.
6. *Зимняя, И. А.* Педагогическая психология. — Ростов н/Д. : Феникс, 1997. — 456 с.
7. *Калошин, В. Ф.* Як сформувати позитивне мислення // Практична психологія та соціальна робота. — 1998. — № 2.
8. *Калошин, В. Ф.* Технологія формування позитивного мислення // Практична психологія та соціальна робота. — 1998. — № 3.
9. *Калошин, В. Ф.* Теорія і практика позитивного мислення // Толерантна педагогіка. — № 1–2. — 1999.
10. *Калошин, В. Ф.* Позитивне мислення — важливий фактор у життєдіяльності майбутнього офіцера. — К. : ВГІ НАОУ, 2001. — 164 с.
11. *Калошин, В. Ф.* Стрес у педагогічній діяльності // Збірник наукових праць «Військова освіта». — № 11. — ГУКП МОУ, 2003.
12. *Калошин, В. Ф.* Як долати стрес у педагогічній діяльності // Практична психологія та соціальна робота. — 2004. — № 8–9.
13. *Ковалева, Г. В.* Психология хандры, или Выход есть. — М. : АСТ ПРЕСС Книга, 2002. — 288 с.
14. *Козлов, Н.* Как относиться к себе и людям или практическая психология на каждый день. — М. : Новая школа, 1996. — 314 с.
15. *Курпатов, А. В.* Как избавится от тревоги, депрессии и раздражительности. — СПб. : Нева, 2003. — 416 с.
16. *Курпатов, А. В.* Счастлив по собственному желанию: Практикум по системной психотерапии. — СПб. : Нева, 2003. — 448 с.
17. *Куликов, Л. В.* Мозаика радости. — СПб. : Питер, 1997. — 410 с.
18. *Лефрансуа, Ги.* Прикладная педагогическая психология. — СПб. : Еврознак, 2003. — 416 с.
19. *Либерман, Д. Дж.* Самоучитель: как обрести уверенность в себе. — М. : АСТ, 2003. — 265 с.
20. *Мак-Дермонт, Я., О'Коннер, Д.* НЛП и здоровье. Использование НЛП для улучшения здоровья и благополучия. — Челябинск : Библиотека А. Миллера, 1996. — 240 с.
21. *Макмахон, Г.* Тренинг уверенности в себе. — М. : Эксмо, 2003. — 208 с.
22. *Митяева, И. Ю.* Курс управления стрессом. — М. : ИЦК «МарТ», 2004. — 208 с.

23. *Панкратов, В. Н.* Саморегуляция психического здоровья: практическое руководство. — М. : Изд-во Института психотерапии, 2001. — 352 с.
24. *Панкратов, В. Н.* Искусство радоваться жизни: Практическое пособие. — М. : Дрофа-Плюс, 2005. — 384 с.
25. *Практическая* психология образования / Под ред. И. В. Дубровиной. — М. : ТЦ «Сфера», 1998. — 432 с.
26. *Психологические* методы обретения здоровья / Составитель К. В. Сельчонок. — Мн. : АСТ, 2001. — 720 с.
27. *Поль, С. Брэгг, Патриция, Брег.* Лечение без лекарств. — К. : Потенциал, 1993. — 252 с.
28. *Реан, А. А., Коломенский, Я. Л.* Социальная педагогическая психология. — СПб. : Питер, 1999. — 463 с.
29. *Роджерс, К. Р.* Взгляд на психотерапию. Становление человека. — М. : Прогресс, 1994. — 480 с.
30. *Самоукина, Н. В.* Психология оптимизма. — М. : Изд-во Института психотерапии, 2001. — 240 с.
31. *Семке, В. Я.* Умейте властвовать собой, или беседы о здоровой и больной личности. — Новосибирск, 1991. — 345 с.
32. *Синельников, В. В.* Прививка от стресса. Как стать хозяином своей жизни. — М. : Центрполиграф, 2006. — 221 с.
33. *Стресс* жизни: Сборник. — СПб. : Лейла, 1994. — 384 с.
34. *Якунин, В. А.* Педагогическая психология. — СПб. : Помеус, 1998. — 486 с.
35. *Эллис, А.* Психотренинг по методу Альберта Эллиса. — СПб. : Питер, 1999. — 230 с.
36. *Эллис, А., Ландж, А.* Не давите мне на психику. — СПб. : Питер, 1997. — 237 с.
37. *Элкин, Аллен.* Стресс для «чайников». — М. : Вильямс, 2005. — 320 с.

ЗМІСТ

Є. М. ПАВЛЮТЕНКОВ, В. В. КРИЖКО

КОНФЛІКТИ: СУТНІСТЬ І ПОДОЛАННЯ 3
Вступ 5
1. Основи конфліктології. 6
1.1 Конфлікти і шляхи їхнього розв’язання. 6
1.2. Особистість і конфлікти 22
1.3. Сумісність і конфлікти 34
1.4. Керівник і конфлікти 38
1.5. Принципи і тактики розв’язання конфлікту. 48
1.6. Педагогічні конфлікти 54
2. Конфліктні ситуації в школі. 65
Література. 105

В. Ф. КАЛОШИН

СТРЕС У ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: СУТНІСТЬ, ПРИЧИНИ, НАСЛІДКИ, ШЛЯХИ ЗАПОБІГАННЯ 107
Передмова 110
1. Стрес: сутність 113
2. Ознаки стресового стану. 117
3. Причини стресу 119
4. Наслідки стресу 122
1. Фізіологічні наслідки стресу 122
2. Суб’єктивні наслідки стресу 124
3. Поведінкові наслідки стресу 127
4. Когнітивні наслідки стресу 128
5. Ресурси стійкості до стресу 131
6. Труднощі в педагогічній діяльності, що сприяють виникненню стресу. 136
7. Основні типи людей, котрим найбільше загрожує стрес . . . 140
8. Позитивне мислення — важливий чинник у запобіганні стресам (основні положення) 143
9. Механізм впливу думок, емоцій на людський організм . . . 151
10. Врахування власного порога чутливості до стресу 154
11. Поради педагогу щодо зменшення впливу стресу 160
12. Мудрі думки 168
Загальний алгоритм протидії стресу (замість післямови) 176
Додатки. 177
Література. 225

Калошин Володимир Федорович, кандидат технічних наук, доцент, старший науковий співробітник, почесний професор Аерокосмічної академії України, заслужений працівник освіти України, вчений і педагог. Автор 250 наукових праць, з них більш 170 з педагогіки та психології, член редакції журналу «Практична психологія та соціальна робота». Розробник та лектор авторських курсів з позитивного мислення, виховання (самовиховання), котрі призначені для широкого загалу освітян. Активно бере участь у наукових і популярних виданнях, пропагує здоровий спосіб життя, теорію і практику позитивного мислення, гуманне виховання.

Коло інтересів: людина (психічне і фізичне здоров'я, щастя, самореалізація).

Предмет постійних занять: духовний стан і розвиток особистості, розвиток впевненості у собі, реалізація можливостей людини, розробка технологій виховання (самовиховання) особистості.

Життєва позиція: віра в себе, у життя, в успіх, переконаний оптиміст.

Про що пише? Про вас. Про життя. Про подолання складних і критичних ситуацій в житті та навчанні. Про успіх.

Для чого це потрібно? Допомогти людині домогтися успіху в її життєвих іспитах. Бути здоровою і щасливою. Показати людині її невикористані можливості, навчити її триматися в складних життєвих ситуаціях, керуючи думками та емоціями. Реалізувати себе.

Для кого пише? Для людей, що прагнуть прожити цікаве, творче життя, не затьмарене надмірними негативними емоціями і похмурими думками.

Де можна застосувати його публікації? Практично для будь-якої життєвої ситуації: від зміни настрою до зміни Я-концепції, від розгубленості до віри у власні сили, а також у конфліктах, сімейній сварці, при образі, гніві... втраті роботи, незаслуженій критиці і, звичайно, в освітянській діяльності.

Що в підсумку дають публікації автора для читача?

Збільшення віри у свої сили.

Досягнення успіху в будь-якій справі.

Підвищення якості управлінських рішень.

Здатність успішно переборювати невдачі, кризи.

Оптимізм, самовладання, доброзичливість, задоволеність життям, добрі відносини з людьми.

Поліпшення здоров'я, здоровий спосіб життя.

Нова життєва позиція: «Я можу», «Від мене залежить багато чого», «Я хочу реалізувати себе», «Я вірю в себе, життя, успіх».

Не віриться? А ви спробуйте. Бажаю успіхів!

Завжди радий зустрічі з вами!

Павлютенков Євген Михайлович, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри управління розвитком освіти Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.

Свій трудовий шлях Євген Михайлович розпочав у 1959 році як робітник і в цьому ж році проходив службу в лавах Радянської Армії. А з 1962 року навчався на фізико-математичному факультеті в Харківському державному педагогічному інституті, який закінчив у 1967 р. за фахом: учитель математики середньої школи і школи з викладанням англійської мови. Після закінчення інституту працював учителем сільської школи в Херсонській області, на різних посадах у комсомольських органах і педагогічному інституті, обирався депутатом Херсонської міської Ради. Після захисту кандидатської дисертації в 1975 році здобув науковий ступінь кандидата педагогічних наук.

У 1976 році брав участь у республіканському конкурсі молодих учених і посів призове місце. В 1978 році був стажером ЮНЕСКО в Англії, Франції, Швеції.

З 1979 року працював у Запорізькому державному педагогічному інституті (нині університеті) на посадах доцента кафедри педагогіки, завідувача кафедри наукових основ управління школою. В 1980 і 1981 роках був учасником ВДНГ України.

У 1985 році Є. М. Павлютенков захистив докторську дисертацію і одержав ступінь доктора педагогічних наук, а з 1986 року йому присвоєне вчене звання професора. В 1997 році він обирається академіком Української Академії наук національного прогресу.

З 1992 року Є. М. Павлютенков працює проректором з наукової роботи та завідувачем кафедри управління розвитком освіти ЗОІППО. Завдяки його особистій ініціативі в інституті відкрилася аспірантура, інститут здобувачів і наукових кореспондентів.

Особливу увагу Є. М. Павлютенков приділяє організації наукових досліджень. Був науковим керівником виконання та захисту 20 кандидатських та однієї докторської дисертації.

Професор Є. М. Павлютенков є автором багатьох книжок з проблем професійної орієнтації молоді, менеджменту освіти, навчальних посібників, методичних видань і наукових статей. Нагороджений знаком «Відмінник освіти України».

Науковцям та освітянам України Є. М. Павлютенков відомий як вчений, який досліджує найбільш актуальні проблеми сучасної освіти. Наукова школа, яку очолює професор Є. М. Павлютенков, стала першою в Україні, яка розробляє проблему компетентності, профільності освіти, а також теорії менеджменту в школах нового типу, сільських школах, та проблеми розвитку компетентності методистів системи післядипломної освіти.

Крижко Василь Васильович – професор, член-кореспондент Української Академії національного прогресу та Академії педагогічних та соціальних наук. Автор багатьох публікацій і книг з проблем менеджменту освіти, зокрема «Теорія та практика менеджменту в освіті», «Аксіологічний потенціал державного управління освітою», «Антологія аксіологічної парадигми управління освітою». Ректор Бердянського державного педагогічного університету