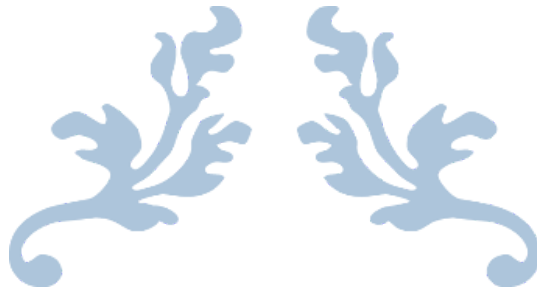


Міністерство освіти і науки України
Департамент освіти та науки Хмельницької міської ради
Хмельницький обласний інститут післядипломної педагогічної
освіти Навчально - виховний комплекс №2 м. Хмельницький



Stress-management в закладі освіти як спосіб відповіді на виклики часу

З досвіду роботи педагогічного колективу
навчально-виховного комплексу №2 м. Хмельницький



Укладачі:
Мігунова Інна Анатоліївна,
директор навчально - виховного
комплексу №2
Васількова Людмила Михайлівна,
заступник директора навчально
-виховного комплексу №2
Старостіна Крістіна Валентинівна,
практичний психолог навчально
-виховного комплексу №2

Хмельницький – 2023

Васількова Л.М.: Stress-management в закладі освіти як спосіб відповіді на виклики часу : методичний посібник. Хмельницький: НВК № 2, 2023. 20 с.

Рецензент: Гуменюк Віра Василівна, завідувачка кафедри менеджменту та освітніх технологій Хмельницького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, кандидат педагогічних наук, доцент

Рекомендовано науково-методичною радою. Навчально-виховного комплексу №2 (протокол № 3 від 18 січня 2023 року)

У методичному посібнику розкрито основні аспекти впливу стресу на професійну діяльність педагогічних працівників. Визначено шляхи профілактики емоційного вигорання, формування сприятливого мікроклімату в колективі, заходи з підвищення ефективності командної роботи в умовах надзвичайних ситуацій (локдаун, пандемія, війна, воєнний стан).

Адресовано керівникам закладів освіти, практичним психологам, педагогам, усім, хто цікавиться проблематикою формування сприятливого мікроклімату в колективі.

ЗМІСТ

□ <i>Мігунова І.А. Нові виклики часу – нові задачі</i>	4
□ <i>Васількова Л.М. «СТРЕС» = «НАПРУЖЕННЯ» як природна психоемоційна реакція</i>	6
□ <i>Васількова Л.М., Старостіна К.В. Проєкт "Стрес-менеджмент або формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі, корпоративної культури»</i>	7
□ <i>Мігунова І.А. Роль керівника у формуванні сприятливого психологічного клімату в педагогічному колективі, збереження корпоративної культури, збереження мотивації до розвитку в умовах локдауну та воєнного часу</i>	15
□ <i>Додаток</i>	18
□ <i>Список використаної літератури</i>	20

*«Моя мета - створити таку атмосферу
в колективі закладу, щоб кожний міг
легко та з радістю управляти своїм
життям»,
Інна Мігунова,
директорка НВК№2 м. Хмельницького*

«Психологічна стабільність працівників, а також їхня здатність швидко відновлюватися після стресових станів, важливі для будь-якого бізнесу, тому не дивно, що сьогодні організації витрачають чималі кошти на дослідження психологічних проблем в колективі, вияв стрес-факторів, діагностику рівня стресу, розробку підходів до їх мінімізації або ліквідації. Подолати негативні наслідки стресу та підвищити продуктивність праці в організації можливо за рахунок системного управління стресами (стрес-менеджменту) – процесу цілеспрямованого впливу на працівників організації з метою здобуття навиків адаптації до стресової ситуації, усунення чи зменшення джерел стресу й оволодіння методами нейтралізації стресових станів» - зазначає у своїй статті «Впровадження та розвиток стрес-менеджменту в організації» Н. М. Василик.

Локдаун, війна, воєнний стан – виклики, які переді мною, як і кожним керівником закладу освіти, поставили нові задачі: з одного боку зберегти робочий ритм, мотивацію до особистого розвитку та розвитку закладу в цілому, забезпечити звичний ритм освітнього процесу, зв'язок з учнями, підтримувати у них мотивацію до навчання, безперервний діалог з батьками аби зберегти їх мотивацію до розвитку дитини, не дивлячись на умови, в яких перебуває родина, і разом з тим підтримати кожного морально, де можна матеріально, надати допомогу в разі втрати близьких, зв'язку із ними, навчитись та навчити працювати під час дистанційного навчання та змішаного навчання.

Кожний день ставив і ставить нові задачі, метою яких є зберегти атмосферу співпраці, взаємопідтримки, постійного розвитку, щоб не зупинитись на досягнутому, не відкотитись назад.

Саме тому виникла потреба в активізації роботи зі стрес-менеджменту в колективі, результатом якої став Проєкт *"Стрес-менеджмент або формування сприятливого психологічного клімату у педагогічному колективі та корпоративної культури"*. У лютому 2022 року проєкт зазнав доповнень та змін. Ми продовжуємо шукати нові форми та методи роботи з колективом, вивчати досвід колег та прагнемо популяризувати власні напрацювання.

Інна Мігунова



Васількова Л.М.,

Stress-management в закладі освіти як спосіб відповіді на виклики часу

«СТРЕС» = «НАПРУЖЕННЯ» **як природна психоемоційна реакція**

Свідоме життя кожної людини так чи інакше проходить у стосунках з іншими людьми. Давно помічено, що поведінка людини у колективі не так, як на самоті. Колектив впливає на особистість в більшості випадків позитивно. Тут потрібно відмітити, що 90 % сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі залежить від кожного учасника колективу.

У колективі проявляються такі соціально-психологічні явища, як наслідування, сугестія, спільні емоції та вподобання, копіювання, "психологічне зараження". Як відомо, під психологічним кліматом розуміють емоційно-психологічну атмосферу, яка створюється внаслідок ставлення людей до певного середовища, в якому вона перебуває, один до одного. У житті кожного колективу виникає велика кількість різноманітних ситуацій, які впливають на створення психологічної атмосфери.

Соціально-психологічний клімат колективу є продуктом усієї системи соціальних відносин і специфічного соціального мікросередовища того або іншого закладу освіти. Соціально-психологічні коріння мікроклімату колективу полягають в багатогранній життєдіяльності всього суспільства і є суттєвою передумовою розвитку і формування здорової колективної атмосфери.

Кожен стан людини є результатом її діяльності. Ці стани можуть бути позитивними чи негативними. При цьому стани в свою чергу впливають на успішність діяльності людини.

Перебуваючи у різних станах, стресових ситуаціях, ми стаємо сильнішими. Окремі стреси допомагають людині боротися з власними комплексами. Справжня проблема стресу виникає тоді, коли стрес стає нескінченним. Виділяють три основні методи керування стресом: позитивні мислення та емоції, глибоке дихання, м'язове розслаблення, тому проєкт "Стрес-менеджмент або формування сприятливого психологічного клімату у педагогічному колективі та корпоративної культури» передбачає низку тематичних заходів з подолання невпевненості, стресу і вміння справлятися зі стресом загалом.

Усі учасники проєкту мають можливість за допомогою занять подолати стрес, підвищити свою освітню продуктивність і досягти поставлених результатів та цілей. Заходи допоможуть відшукати емоційний баланс, протистояти життєвим труднощам, зберігати здоров'я і працездатність у різних випробуваннях і досягти гармонії з самим собою, успіху.

Людмила Василькова



Старостіна К.В.,

Stress-management в закладі освіти як спосіб відповіді на виклики часу

Проект

"Стресменеджмент або формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі та корпоративної культури»

Пандемія COVID-19 та війна стала неймовірно глибоким потрясінням та спричинила зміни у житті абсолютно кожного українця. Особисті трансформації та переживання різних негативних станів безпосередньо впливають на атмосферу і в педагогічному колективі, що досить часто веде до неприємних наслідків. Перед керівником закладу освіти постають нові задачі, зокрема, які методи тимбілдингу використовувати, щоб підтримувати налагоджену роботу в колективі, зберігати працездатність та не втратити результативність жодного працівника. Коли в кожній частині колективу все добре – робочий процес йде злагоджено, немов у механізмі, у якому всі деталі працюють справно. Але якщо одна деталь виходить з ладу, починає страждати вся система. За аналогією відбувається і в команді педагогічних працівників. Кожній людині наразі потрібна підтримка. Всі українці переживають схожі стани, тому момент співпереживання та допомоги обов'язково повинен бути присутнім у колективі.

Більшість людей зараз перебувають у стані стресу. Він чинить надзвичайний вплив на працездатність кожного, і, як наслідок, на результат діяльності усього педагогічного колективу. Спершу страждає ефективність і продуктивність праці. Ті завдання, які людина в звичайних умовах виконує досить швидко, на фоні стресу можуть розтягнутися і на цілий день.

Перебуваючи в цьому стані, працівник починає припускати помилок, адже не може повністю сконцентруватися на роботі через відволікання на негативні думки, які постійно його тривожать. Як наслідок, зменшується задоволення від роботи та зникає бажання працювати взагалі. Останнє є найгіршим варіантом, оскільки реабілітувати людину з цього стану – це досить довгий та складний процес. Саме тому, з урахуванням усіх змін і виникла необхідність включити доповнення у проект, що вже реалізовувався в колективі нашого навчально-виховного комплексу з серпня 2021 року.

Обґрунтування. Сприятливий мікроклімат в колективі забезпечує почуття задоволеності власною діяльністю, підвищує ефективність професійної активності, позитивно впливає на здобувачів освіти.

Мета: профілактика емоційного вигорання, формування сприятливого мікроклімату в колективі, який забезпечує почуття задоволеності власною діяльністю, підвищує ефективність професійної активності, позитивно впливає на здобувачів освіти.

Завдання:

- ♦ ознайомлення із засобами покращення мікроклімату в педагогічному

колективі;

- ♦ система практичних заходів для згуртування педагогічного колективу;
- ♦ формування стійкої соціально-психологічної компетентності
- ознайомлення учасників із засобами покращення мікроклімату в педагогічному колективі;
- ♦ створення системи практичних заходів для згуртування педагогічного колективу;
- ♦ розвиток соціально-психологічної компетентності педагога.
- мотивування персоналу на досягнення найкращих результатів.

Очікуваний результат:

- сприятливий мікроклімат в колективі, який забезпечить почуття задоволеності власною діяльністю, підвищить ефективність професійної активності, позитивно вплине на здобувачів освіти;
- ефективність командної роботи, відкрите спілкуватися, постійний зворотний зв'язок;
- сформованість і транслювання цінностей.

Етапи:

1. Підготовчий (серпень 2021 рік).

1.1. Ознайомлення із засобами покращення мікроклімату в педагогічному колективі (адміністрація, психолог).

1.2. Діагностика в онлайн-форматі за посиланням:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc7qL3hd81IgmVCRC-L4dLagXmitibquNnO8aJA4afcx3ljUg/viewform>

1.3. Створення системи практичних заходів для згуртування педагогічного колективу, підвищення фізичної активності, розвитку соціально-психологічної компетентності (адміністрація).

2. Практичний (вересень 2021 - травень 2025 н. р).

2.1. Запровадження системи заходів для згуртування педагогічного колективу.

Традиційні свята

№	Свята	2020/2021 н.р.	2021/2022 н.р.	2022/2023 н.р.	2023/2024 н.р.	2024/2025 н.р.
1.	Свято Першого дзвоника. Урок знань	+	+	+	+	+
2.	День здоров'я	+	+	+	+	+
3.	День міста	+	+	+	+	+
4.	Свято Покрови	+	+	+	+	+
5.	День працівників освіти	+	+	+	+	+
6.	Міжнародний день родини	+	+	+	+	+

7.	Веселковий тиждень	+	+	+	+	+
8.	День народження закладу освіти (День НВК)	+	+	+	+	+
9.	Міжнародний день волонтерів	+	+	+	+	+
10.	Заходи до Дня святого Миколая	+	+	+	+	+
11.	Новорічно - різдвяні заходи	+	+	+	+	+
12.	Зустріч з випускниками минулих років	+	+	+	+	+
13.	День вальсу	+	+	+	+	+
14.	День рідної мови	+	+	+	+	+
15.	День науки	+	+	+	+	+
16.	День вишиванки	+	+	+	+	+
17.	Свято Останнього дзвоника	+	+	+	+	+
18.	День захисту дітей	+	+	+	+	+
19.	Краєзнавчі семінари (серпень, червень)	+	+	+	+	+

2.2. Запровадження заходів фізичної активності

№	Заходи	2020/2021 н.р.	2021/2022 н.р.	2022/2023 н.р.	2023/2024 н.р.	2024/2025 н.р.
1.	Релакс- хвилинка практичного психолога	+	+	+	+	+
2.	Фізкультхвилинка «Перезавантаження»	+	+	+	+	+
3.	Руханка «Веселі канікули»	+	+	+	+	+

2.3. Заходи з розвитку соціально-психологічної компетентності, соціально-емоційної компетентності.

Керування стресом у сучасному шаленому ритмі, або стрес-менеджмент – те, що потрібно для повноцінного життя. Намагатися пригнічувати стрес – значить боротися із самим собою, руйнуючи себе. А от навчитися керувати ним – значить створювати саме той ресурс, який дозволяє рухатися по життю. Оскільки повністю уникнути стресу неможливо, необхідно вміти формувати

правильну стратегію поведінки, вчитися знаходити позитивне та ресурсне в складних, негативних ситуаціях.

Мета пролонгованого психологічного проєкту-тренінгу на 2021-2026 рік з розвитку соціально - психологічної та соціально - емоційної компетентностей «Stress - management» - набуття знань, умінь і навичок, необхідних для успішного запобігання та подолання стресових ситуацій в умовах професійної діяльності, розвиток емоційного інтелекту та соціальної чутливості педагогічних працівників, покращення рівня корпоративної культури.

Завдання тренінгу:

- ознайомити учасників з поняттями «стрес» і «стрес-менеджмент»;
- навчити ефективно використовувати в повсякденному житті різні способи стрес-менеджменту;
- навчити самодіагностиці та елементам рефлексії в стресових ситуаціях;
- допомогти освоїти техніки ефективного управління стресами та їх профілактики;
- розвивати навички антистресової поведінки та емпатійного способу життя;
- допомогти засвоїти унікальні способи зняття стресу й синдрому хронічної втоми;
- розвивати емоційний інтелект як ефективну навичку для мобільності та гнучкості у сучасному професійному просторі;
- сприяти покращення соціально - психологічного клімату в колективі та розвитку корпоративної культури.

Тренінг передбачає використання психологічних ігор, рефлексії та обміну ролями, методів психодрами, роботи в парах і групах. У тренінгу використовуються техніки саморегуляції емоційних станів і поведінкових реакцій. Ці техніки дозволяють забезпечувати внутрішнє «відсторонення» від джерел неспокою, збереження незворушності в будь-яких обставинах. Також, вони допомагають керувати своєю поведінкою не лише ситуативно, а й на перспективу: ставити цілі, визначати свої життєві пріоритети тощо.

Тренінг передбачає використання психологічних ігор, зокрема: «Асоціації», де учасники, використовуючи асоціативні питання, ідентифікують особистості членів групи. Проводити паралелі допомагають питання: якби ця людина була квіткою, твариною, музикою, фруктом, материком, країною, океаном, то яким? тощо; «Мрія», де один учасник ставить умову, а сусід продовжує розвивати думку і так далі. Основна тема: «якби я міг, якби я був, якщо б я став». Застосовуються вправи рефлексії («Закінчи речення», «Синквейн», «Поділись думками», «Плюс – мінус – цікаво») та обміну ролями (прийоми психодрами, коли протагоніст відіграє роль іншої ключової фігури, а допоміжне "Я" бере на себе роль протагоніста), роботи в парах і групах («один проти одного», «один-удвох-усі разом», два – чотири – всі разом, карусель, робота в малих групах: «діалог», «синтез думок», «спільний проєкт», «пошук інформації», «коло ідей», акваріум.

У тренінгу використовуються техніки саморегуляції емоційних станів (вплив слова, уявного образу, управління м'язовим тонусом та глибоким диханням) і поведінкових реакцій (техніка «Емоційний Серфінг»). Ці техніки дозволяють забезпечувати внутрішнє «відсторонення» від джерел неспокою, збереження незворушності в будь-яких обставинах. Також, вони допомагають керувати своєю поведінкою не лише ситуативно, а й на перспективу: ставити цілі, визначати свої життєві пріоритети тощо.

Структура: тренінгова програма складається з п'яти модулів, кожен з яких містить по 4 тематичних блоки.

МОДУЛЬ I - містить prework із вступним зрізом поточного стану соціально-психологічного мікроклімату в колективі та три інформаційно-практичних блоки з питань стресу і безконфліктної взаємодії.

МОДУЛЬ II - техніки антистресової терапії.

МОДУЛЬ III - корпоративна культура колективу.

МОДУЛЬ IV - ефективна комунікація, техніки відновлення емоційного комфорту.

МОДУЛЬ V - емоційний інтелект та соціальна чуйність.

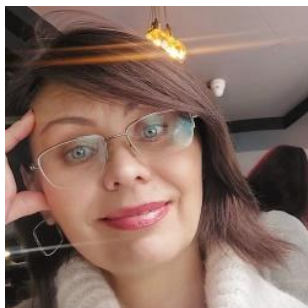
№	Зміст та форма проведення	Терміни	Відповідальні
1	PREWORK. Вступне онлайн анкетування педагогічних працівників «Соціально-психологічний клімат у колективі». Аналітичний круглий стіл з адміністрацією за результатами опитування.	Вересень-жовтень 2021 р.	
2.	МОДУЛЬ I Блок 1. Інформаційний семінар-практикум з дискусією, модерацією, роботою групи «Стрес. Механізми, причини і наслідки»: ● Поняття стресу. ● Причини та наслідки стресів. ● Роль стресу в нашому житті. ● Тестування на стресостійкість. ● Готовність протистояти стресам.	Грудень 2021 р.	
3.	Блок 2. Заняття з елементами тренінгу «Ціль є! Добігти і...що? Тайм-менеджмент»: ● Зв'язок тайм-менеджменту та стрес менеджменту. ● Аналіз власного стилю керування часом. ● Технології ефективної постановки цілей. ● Вироблення навиків ефективного	Березень 2022 р.	Практичний психолог Старостіна К. В., соціальний педагог Карпенко І. М.

	планування і контролю результатів діяльності. Робота зі станами тривоги, навчання технікам опанування панічними станами в період війни.		
4.	Блок 3. Заняття з елементами тренінгу, рольова гра «Конфлікт - джерело стресу»: - Основи безконфліктного спілкування. - Психологічні типи людей. - Розгорнута бесіда-семінар «Міжособистісні конфлікти під час війни. Чому зростає ненависть?»	Червень 2022 р.	Практичний психолог Старостіна К. В., соціальний педагог Карпенко І. М.
5.	МОДУЛЬ II Блок 1. Заняття з елементами тренінгу «Ваше життєве кредо»: - Установки та їх роль у появі стресів. - Формування навиків позитивного мислення у складних життєвих ситуаціях. - Групова консультація «Як зберегти та плекати віру у позитив під час війни»	Вересень 2022 р.	Практичний психолог Старостіна К. В., соціальний педагог Карпенко І. М.
6.	Блок 2. Заняття з елементами тренінгу «Неекологічне спілкування - джерело стресу»: маніпуляції та психологічні атаки. Бесіда «Вміння залишатися в стабільному психоемоційному стані»	Грудень 2022 р.	Практичний психолог Старостіна К. В.
7	Блок 3. Заняття з елементами тренінгу «Способи лікування стресу»: - Релаксація. Дихальні вправи. - Конструювання позитивних станів.	Лютий 2023р.	Практичний психолог Старостіна К. В.
8.	Блок 4. Заняття з елементами тренінгу «Додаткові методи подолання стресів»: Антистресова програма: - Антистресовий спосіб життя. - Перша допомога при стресі.	Травень 2023 р.	Практичний психолог Старостіна К. В.
9.	МОДУЛЬ III Блок 1. Заняття з елементами тренінгу «Я-команда»: основи формування корпоративної культури колективу; налагодження соціально - психологічного мікроклімату в колективі.	Вересень 2023 р.	Практичний психолог Старостіна К. В., соціальний педагог Карпенко І. М.
10	Блок 2. Місце корпоративної культури в	Грудень	Практичний

	структурі і діяльності закладу освіти. Структура корпоративної культури. Рівні корпоративної культури. Експрес діагностика корпоративної культури колективу	2023 р.	психолог Старостіна К. В., соціальний педагог Карпенко І. М.
11	Блок 3. Ділова гра: «Радник на хвилину», кейс «Елементи корпоративної культури»	Березень 2024 р.	Практичний психолог Старостіна К. В.
12	Блок 4. Практичний блок: Техніки роботи з руйнівниками культури	Червень 2024 р.	Практичний психолог Старостіна К. В.
13	МОДУЛЬ IV Блок 1. Заняття з елементами тренінгу «Ефективна комунікація»: пізнання себе, взаємодія із собою, знання інших, взаємодія з іншими, прийняття рішень	Вересень-жовтень 2024 р.	Практичний психолог Старостіна К. В.
14	Блок 2. Заняття з елементами тренінгу «Техніки відновлення. Хаос чи стабільність»: мотивація хаосом, стан «поток», розширення власних рамок, рефреймінг, корисні емоційні стани	Грудень 2024 р.	Практичний психолог Старостіна К. В.
15	Блок 3. Заняття з елементами тренінгу «Тактичні способи впливу на інших»: вплив на мислення, аргументація, контраргументація, мовленнєвий/емоційний вплив	Лютий 2025 р.	Практичний психолог Старостіна К. В.
16	Блок 4. Круглий стіл «Мотиваційний аналіз колег та учнів»: мотивація і стимул, мета мотивування учнів; мотиватори; принципи впливу на мотивацію; вектори мотивації до навчання; внутрішня мотивація; лояльність	Травень 2025 р.	Практичний психолог Старостіна К. В., соціальний педагог Карпенко І. М.
17	МОДУЛЬ V Блок 1. Тренінгове заняття «Емоційний інтелект. Усвідомлення емоційного світу»: знання власних емоцій; методи управління емоціями; усвідомлення емоцій інших людей; технологія стимулювання емоцій; вибудовування стосунків з іншими.	Вересень 2025 р.	Практичний психолог Старостіна К. В., соціальний педагог Карпенко І. М.
18	Блок 2. Тренінгове заняття «Рефлексія. Зворотний зв'язок, що формує впевненість»: перешкоди ефективного зворотного зв'язку; застосування	Листопад 2025 р.	Практичний психолог Старостіна К. В., соціальний

	основних внутрішніх якостей; візуалізація успішної діяльності; приховані ресурси особистої ефективності; парадокси зворотного зв'язку		педагог Карпенко І. М.
19	Блок 3. Тренінгове заняття «Соціальна чуйність. Основи емпатії та розуміння емоцій інших»: особиста стратегія взаємодії; емоційна зрілість	Лютий 2026 р.	Практичний психолог Старостіна К. В.
20	Блок 4. Підсумкове заняття-консилиум з аналізом проведеної роботи та складанням плану індивідуального розвитку з врахуванням навичок, отриманих на тренінгах	Травень 2026 р.	Практичний психолог Старостіна К. В., соціальний педагог Карпенко І. М.

4. Підсумковий етап - травень 2026 р.



*Мізунова І.А.,
директорка НВК №2
м. Хмельницький*

*«Найвища форма влади - це вміння володіти собою:
формула мого управлінського життя»
Інна Мізунова*

В умовах надзвичайних ситуацій ми часто перебуваємо у стресовому стані і тому професійне вигорання педагога є одним із найбільших «високовартісних» збитків, оскільки негативно впливає на продуктивність праці персоналу, знижує мотивацію до подальшого розвитку, результативності, а отже негативно впливає на якість освітніх досягнень здобувачів освіти.

Стрес в діяльності педагогічного колективу сьогодні неминучий, тому на керівника разом з привілеєм стояти біля керма покладається відповідальність за прийняття рішень і результати роботи і, якщо уникнути стресу неможливо, мінімізувати його руйнівні наслідки.

Керівник педагогічного колективу має впливати так і таким чином, щоб можна було досить легко передбачати, чи приведуть його дії до прийняття певної ідеї, або ж до роботи, яка необхідна для досягнення головних цілей закладу освіти.

Крім стандартних форм роботи стрес-менеджменту я використовую інноваційні залежно від мети (антикризові, адаптивні, реактивні, рефлексивні та антисипативні). Серед них є методи як разового впливу, так і періодичного. Саме інноваційними формами хочу поділитись із вами.

В першу чергу, на мою думку, це щоденне створення особливої атмосфери в закладі освіти і педагогічному колективі зокрема. Для цього в плані роботи школи на тиждень ми пропонуємо колегам настрої та тему дня. Тема дня реалізовується через інтелектуально - емоційні хвилі, підготовка яких вимагає від педагога та учнів, якщо їх учителі залучають до підготовки заходів, виходу за рамки школи, свого навчального предмету, творчого підходу до організації цікавих заходів, які мають створити атмосферу співпраці, відкриттів, здивувань тощо. День наповнюється нестандартними формами активностей: ігри, вікторини, флеш моби, опитування, інтерв'ю, жартівливі сценки, досліди тощо. Головне, здивувати, вивести за рамки шкільної програми, спонукати до досліджень, відкриттів, до читання, до вивчення світу. Наприклад, Тиждень невідомого друга (спонтанні анонімні сюрпризи колегам), День посмішки (м'ячик - смайлик передається протягом дня з рук в руки так, щоб кожний міг мати його в руках та посміхнутись), День компліментів (ділимося компліментами з колегами, учнями, отримуємо компліменти від учнів), День Антарктиди (пінгвіни, криги з'являються в закладі), Сніданок в учительській (всі педагоги п'ють каву, спілкуються,

жартують, діляться враженнями, рецептами чаю: «Заварюйте чай тільки правильною заваркою: із щастям, удачею, пригодами і гарним настроєм»), День вчительської чашки кави (ділимося фото з улюбленою чашкою, даруємо один одному каву, чашку, смаколик до кави тощо) День жартів (конкурс на кращий учительський жарт, один із переможців: В житті немає розчарувань – тільки уроки...), День обіймів, День щастя («Великого щастя мені не треба, нехай маленьке, але щодня». В цей день ми навчаємось віднаходити професійне щастя у дрібницях шкільної буденності), День позитивних рукостискань, День ввічливих слів, День підморгування, День добрих справ для себе (навчаємось приносити добро собі: правильне харчування, догляд за собою, спортивні активності, компліменти собі, визнання своїх успіхів), День улюбленої книги (анонсуємо улюблені книги колегам та учням під час своїх уроків), День завоювання друзів, День нагадування про покупки, День домашніх тварин (приносимо, приводимо своїх улюбленців в школу. Цей день сповнений любові, ніжності, захоплення, турботи), День спідниці (пропонуємо усім прийти у спідницях, і чоловікам, і хлопчикам), День подарунка своїми руками.

Останнім часом ми запровадили Прикмету дня, через яку у жартівливій формі натякаємо, розраджуємо, мотивуємо або просто нагадуємо про народні прикмети. Це спонукає до вивчення народних прикмет, спостереження за природою. Такі вправи заспокоюють, знімають емоційну напругу.

Нарада - час для обговорення робочих питань, які викликають напругу емоційну та фізичну, тому я намагаюся протягом наради застосовувати різні форми зняття напруги та покращення мотивації до сумлінної роботи. Головна моя мета - це створити атмосферу високої залученості колективу до виконання поставлених перед школою завдань. Адже вважаю, що від рівня залученості членів колективу залежить результат виконання стратегічних задач. Отже, в напружені дні під час нарад пропоную вправи на активізацію роботи півкуль мозку, зняття м'язевої напруги, емоційної напруги серед є такі вправи:

- «Я все можу!» (ми всі встаємо та маршуємо, вголос промовляючи: «Я все можу»).

- «Чарівні руки» (пропоную скласти пальці в замок, розмикаємо/ замикаємо замок так, щоб між пальцями відчувати тиск; далі нігтиками пальців лівої руки постукуємо по подушечкам пальців правої і навпаки; потім пропоную потерти долоні одну об одну, особливу увагу приділити середнім пальцям). Таким чином ми активізуємо кровообіг, центральну нервову систему.

- «Потягучешки» (пропоную потягнутись, розвести руки, пригадати, як це ми робили в дитинстві).

- Для зняття мімічної напруги пропоную зробити масаж мочок вух обох одразу, трошки відтягнути їх, масаж верхньої частини вуха, потягнути себе за вуха назад та вперед по 10 разів. Педагоги сміються, жартують. Ця вправа знімає мімічну напругу, підтягується овал обличчя, піднімає настрій.

З метою підтримання мотивації до розвитку на кожній нараді ми говоримо про успіхи в першу чергу, про невикористані резерви та шляхи їх

використання задля подальшого розвитку закладу. Наприклад, я використовую вправу «Де ми є?», ми даємо відповіді на наступні питання:

Де ми зараз? Куди ми ідемо? Що нас там чекає? Які у нас перспективи? Якими ми можемо стати?

Однією з найпрестижніших форм роботи у нас в школі є «Вечірка успішних». Призери та переможці конкурсів, олімпіад протягом року після оголошення результатів. Таких зустрічей протягом року не одна і не дві. Ми пригощаємось смаколиками, чаєм, жартуємо, мріємо про наступні перемоги, обговорюємо підготовку до них. Даруємо свої перші в життя візитки членів Клубу успішних НВК №2 наукового товариства учнів «Дослідник». Найуспішніші отримують цінні подарунки.

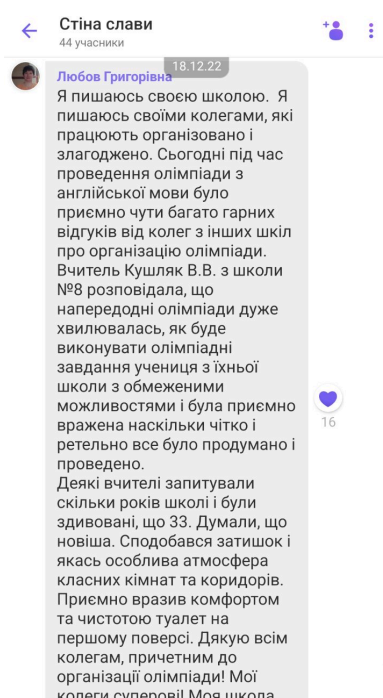
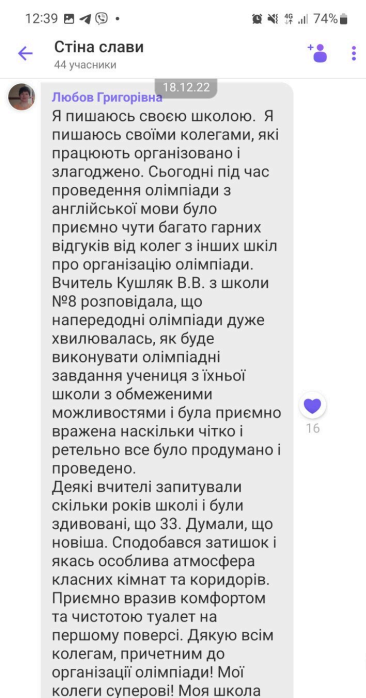
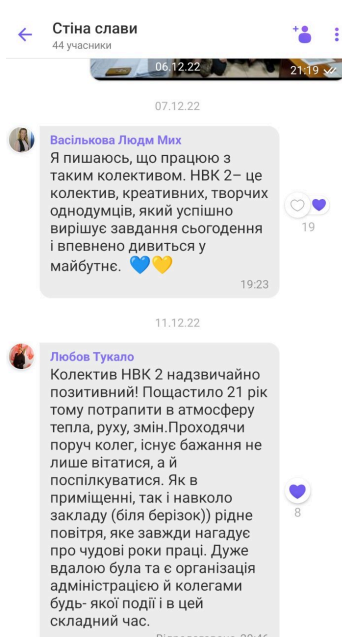
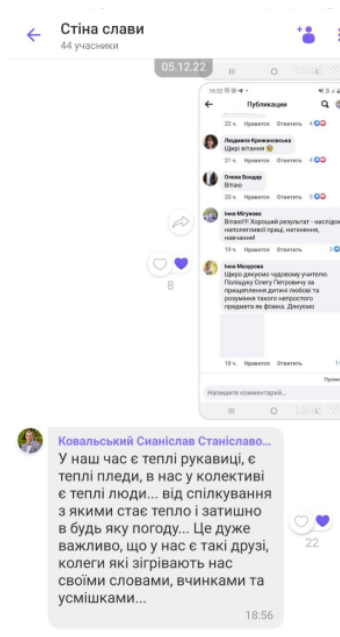
В нашому закладі ми запровадили й онлайн форми заохочення у соціальній мережі Вайбер: Марафон вдячності (ми дякуємо один одному за прояви турботи, спільні справи, адміністрація дякуємо окремим педагогам, працівникам за якісну роботу, знахідки, успіхи тощо), Стіна слави (ця спільнота створена для того, щоб кожний зміг задуматись над питанням “Чим я пишаюсь, працюючи в НВК№2?”). І поділитись з колективом.

Також, з метою психологічної профілактики стресів і синдрому емоційного вигорання ми застосовуємо такі технології: удосконалення способів діяльності, оптимізація міжособистісного взаємодії в колективі, підвищення соціально-психологічної компетентності фахівців, створення системи заходів, що підвищують значимість професії, оптимізація психологічного клімату. Вони описані в нашому Проєкті "Стресменеджмент або формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі та корпоративної культури».

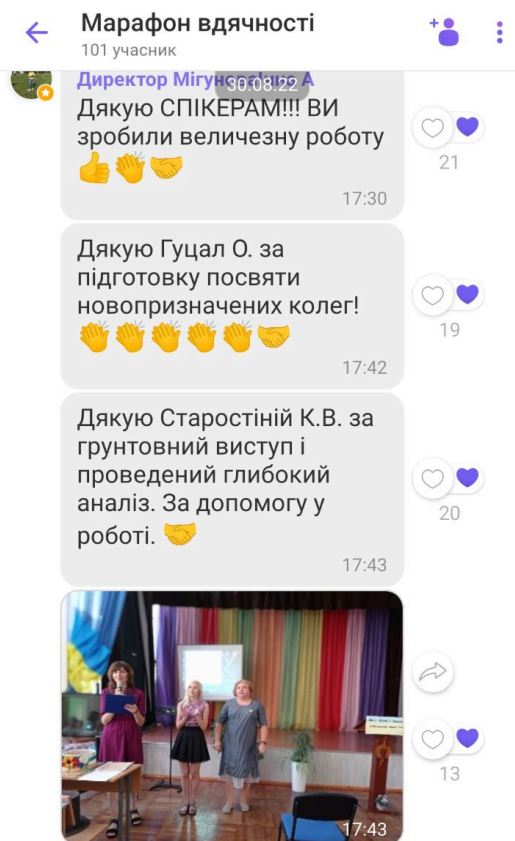
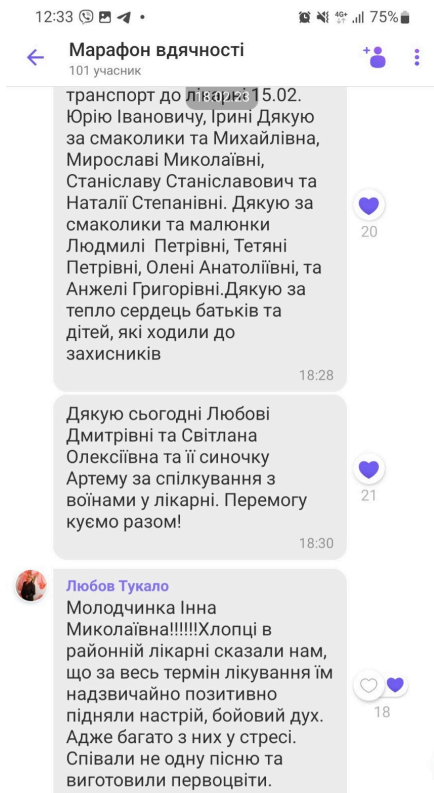
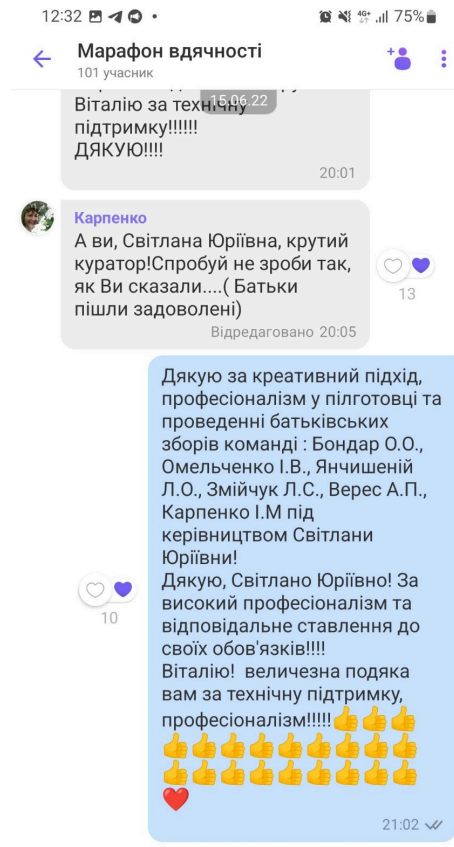
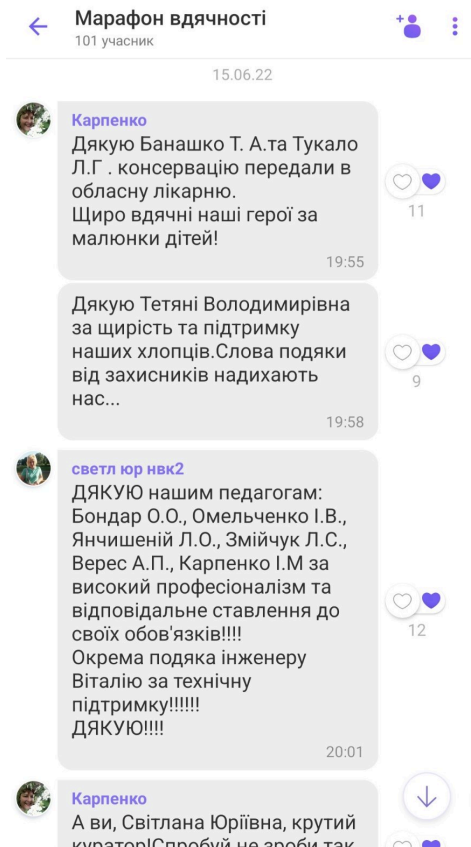
Велику увагу ми приділяємо особистісно-орієнтованій діагностиці, яка спрямована на підвищення аутопсихологічної компетентності особистості і визначення стрес-симптомів, тощо.

Отже, управління стресом відіграє ключову роль у розвитку будь-якої сучасної організації і є фундаментом реалізації потенціалу кожного працівника. На мою думку, найвища форма влади – це вміння володіти собою. І формування здорової соціально-психологічної атмосфери в колективі починається з керівника закладу. Тому керівник має постійно підвищувати свій професійний рівень в цьому напрямку, застосовувати новітні, інноваційні форми роботи, бути прикладом стресостійкості, щирості, відкритості, готовності прийти на допомогу.

Додаток Стіна слави



Марафон вдячності



Список використаної літератури

1. Василик Н. М. Впровадження та розвиток стрес - менеджменту в організації. Електронне наукове фахове видання. Ефективна економіка. 2022. № 2.
2. Самолук Н.Н. Професійні стреси: причини та методи запобігання. Соціально - трудові відносини: теорія та практика. 2016. № 1. С. 165-175.