

2. Краснова Т.Д. Оптимальная стратегия мониторинга качества обучения // Тезисы докладов Всероссийской конференции «Развитие системы тестирования в России», ч. III. – М.: Центр тестирования выпускников общеобразовательных учреждений.–2000. – С. 27-31
3. Мониторинг учебного процесса в средней школе //Завуч.– 2001.-№5 -С. 9-10
4. Мониторинг якості освіти: сутність, зміст, технологія / За заг. ред. Лавренюка А.О. // Довідник ЗД: накази, наради, моніторинг, аналіз. – Х.: Вид. група «Основа», 2006. – 176 с.

ЧИННИКИ, ЯКІ ПРИЗВОДЯТЬ ДО ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ

Хайлова О.М. (Полтава)

Інтенсифікація життя, соціально-політичні та соціально-економічні зміни, які відбуваються в Україні сьогодні, висувають до працівників проектної діяльності нові, більш складні вимоги, що, безумовно, впливає на психологічний стан працівників, обумовлює виникнення емоційної напруги, розвиток значної кількості професійних стресів. Особливості професійного вигорання членів команди проекту майже не досліджені.

Особливо яскраво вплив стресів виявляється у виконавців даного виду діяльності, через перенасиченість її такими стресогенами, як: відповідальність за розробку та впровадження проектів, активна міжособистісна взаємодія, підвищена емоційна напруга тощо. Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром «професійного вигорання».

Професійне вигорання або синдром вигорання— це стан, який дослідники спостерігали у медичних працівників, педагогів, працівників соціальної сфери, загалом – серед широкого кола професіоналів, що працюють у сфері «людина-людина».

Це люди, робота яких так чи інакше вимагає безперервного прямого контакту із різними реципієнтами — здоровими людьми, пацієнтами, дітьми, злочинцями і т. д. Діяльність цих професіоналів досить різна, але всіх їх об'єднує близький контакт із людьми, яких емоційно дуже важко підтримувати тривалий час.

Годину за годиною, день за днем, рік за роком вони мають справу із проблемами людей. Бідний, злочинець, хворий, старий, важкий підліток звертаються до них за допомогою, за лікуванням або підтримкою. Вони говорять про себе, про те, що не є предметом їхнього щастя або гордості, що вони воліли б тримати в секреті, про те, що їх бентежить, і про що важко розповісти ще комусь.

Спілкування між професіоналом і клієнтом часто насичене емоційно. Це важка ситуація для обох сторін. За нашими спостереженнями, у багатьох із цих професіоналів поступово знижується прояв турботи про людей, з якими вони працюють. Через якийсь час вони починають розуміти, що просто не можуть витримати необхідність персональної турботи й зобов'язань, яких вимагає їхня робота. І тоді вони починають говорити про емоційне виснаження. Вони говорять: «Мені байдуже до цих людей, у мене не залишилося ніяких почуттів, мені немає чого віддавати, я виснажений. Я вигорів». Це — професійне вигорання.

Аналіз конкретних досліджень синдрому "професійного вигорання"

показує, що основні зусилля психологів були направлені на виявлення чинників, що викликають вигорання. Традиційно вони групувалися у два великі блоки: особливості професійної діяльності; і індивідуальні характеристики самих професіоналів.

До індивідуальних чинників професійного вигорання відносять: соціально-демографічні (вік, стать, рівень освіти, сімейний стан, стаж роботи); особистісні особливості (витривалість, локус контролю, стиль опору, самооцінка); тип поведінки (екстраверсія, інтроверсія, нейротизм).

До організаційних чинників відносять: умови роботи, робочі перевантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня, зміст праці, число клієнтів, гострота їх проблем, глибина контакту з клієнтом, участь в ухваленні рішень, самостійність у своїй роботі, зворотній зв'язок.

Численні дослідження чинників, що впливають на вигорання, не дали відповіді на питання про те, що ж є головним у виникненні цього явища. Яка основна його причина – особистісні риси або характеристики діяльності, – особливості взаємодії з клієнтами або чинники робочого середовища? Все це – віддзеркалення загального методологічного питання про взаємодію особистості і професії. Рішення даних проблем особливо важливе перш за все для розробки заходів з попередження вигорання.

Література

1. Орел В.Е. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. 2001. Т.22. – №1. С.90-101.
2. Юрьева Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников – Киев: издав. «Сфера». 2004. С.17-27.
3. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. Проблема синдрома „професійного вигорання” в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології // Актуальні проблеми психології. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. – К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. 2002. – Ч. 5. – С. 210-217.

РОЛЬ ТЕАТРАЛЬНОГО МИСТЕЦТВА У ПРОЕКТУВАННІ ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ

Хоролець С.О. (Полтава)

Актуальним залишається визначення в загальноосвітніх навчальних закладах стратегії й тактики виховної діяльності вчителів, впровадження інноваційних психолого-педагогічних технологій, до яких належить і педагогічне проектування.

Проектування (від лат. «кинути вперед») у загальному розумінні – це науково обґрунтоване визначення системи параметрів майбутнього об'єкта або якісно нового стану існуючого проекту – прототипу, прообразу передбачуваного або можливого об'єкта, стану чи процесу в єдності зі способами його досягнення.

Сьогодні проектування розглядається як особливий вид діяльності, що охоплює всі ланки соціального організму, включаючи систему освіти. Так, Г. Антонюк розглядає соціальне проектування як можливість спрямувати