

навыкам эмоционального интеллекта и саморегуляции. Важно создание безопасной образовательной среды и вовлечение родителей в процесс сопровождения подростков, что способствует формированию позитивных стратегий управления стрессом и снижению тревожности.

Таким образом, работа свидетельствует о необходимости комплексного изучения факторов, влияющих на суицидальный риск у подростков, и разработки профилактических мероприятий, направленных на снижение эмоциональной неустойчивости и повышение качества психологической помощи молодым людям.

Список использованной литературы:

1. Всемирная Организация Здравоохранения : [сайт]. – Женева, 1998. – URL: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/depression> (дата обращения: 04.11.2024). – Текст: электронный.
2. Beck, A. T. Cognitive Therapy and the Emotional Disorders : book. / A. T. Beck: – London : Penguin, 1991. – 387 p.
3. Привязанность : в 3 т. / науч. ред. Г.В. Бурменская. – Москва: Гардарики, 2003. – 3 т.
4. Селигман, М. Безысходность: о депрессии, развитии и смерти / М. Селигман. – Нью-Йорк: W.H. Freeman & Co., 1992. – 250 с.

Виноградова Л.А.

Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова
Научный руководитель – Богомаз С.Л., канд. психол. наук

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ШКОЛЫ

В современном мире наблюдается заметное повышение напряжённости и конфликтности в различных сферах общественной жизни, в том числе и в области образования [1; с. 4]. Учебно-воспитательный процесс в общеобразовательной школе рассматривается как сложная система одно- и многоуровневых взаимоотношений индивидуального, индивидуально-группового и группового характера, включающая такие подсистемы, как «ученик – ученик», «учитель – школьник», «педагог – педагог», «учитель – директор», а также «администрация и педагоги школы – родители», «родители – дети» и др.

Актуальность данной темы обусловлена, прежде всего, тем, что от того, в какой мере эффективно происходит взаимодействие между всеми названными участниками образовательного процесса, зависит достижение конечных его целей – воспитание человека как гармонично развитой личности с высоким творческим потенциалом саморазвития [2; с. 11]. Реальная же педагогическая практика показывает, что такого плодотворного взаимодействия между ними не наблюдается.

Цель исследования – изучить межличностные конфликты и возможные пути их устранения в педагогическом коллективе.

Материал и методы. Исследование проводилось с использованием таких методов, как анализ и обобщение научной литературы, сравнение, тест Е. П. Ильина, П. А. Ковалева «Диагностика личностной агрессивности и конфликтности», методика «Стиль конфликтного поведения» К. Томаса, статистическая обработка результатов исследования.

Результаты и их обсуждение. С целью выявления склонности к конфликтности членов педагогического коллектива школы использовался тест «Диагностика личностной агрессивности и конфликтности» Е. П. Ильина и П.А. Ковалева.

Так, были выявлены личностная негативная агрессивность, положительная агрессивность и конфликтность. Низким уровнем личностной позитивной агрессивности обладают 6,66% педагогов. Средний уровень личностной позитивной агрессивности был выявлен у 73,36%. 13,32% педагогов обладают высоким уровнем личностной позитивной агрессивности. Результаты исследования свидетельствуют, что 13,32% педагогов имеют низкий уровень негативной агрессивности и 86,68% педагогов обладают средним уровнем негативной агрессивности. Средний уровень конфликтности проявляется у 93,34% педагогического коллектива. У 6,66% педагогов наблюдается высокий уровень конфликтности.

Для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению и выявлению стилей разрешения конфликтной ситуации в педагогическом коллективе школы использовался опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте».

В результате было выявлено, 74 % опрошенных используют такую стратегию поведения в конфликте как компромисс, что говорит о желании идти на взаимные уступки. К сотрудничеству прибегают 53 % участников конфликтной ситуации. Избегание выбирают 32 % респондентов исследования, что говорит об отсутствии у них стремления к кооперации. А приспособление предпочитают 37 % опрошенных, соревнование выбрали 32 %, это означает стремление добиться своих интересов в ущерб другому.

На основании полученных данных с целью улучшения межличностных отношений в коллективе школы и предупреждения конфликтов нами была разработана программа занятий с элементами тренинга.

После реализации программы было проведено повторное исследование с использованием вышеуказанных методик и проведен сравнительный анализ результатов по исследованию взаимоотношений между педагогами школы.

Так, в результате исследования было выявлено, что 13,33% опрошенных после реализации программы в конфликте придерживаются такого стиля поведения, как конкуренция. 6,67% педагогического коллектива в конфликте придерживаются такого стиля поведения, как приспособление. 66,6% респондентов в конфликтной ситуации идут на компромисс. 6,67% опрошенных в конфликте придерживаются такого стиля поведения, как избегание. 73,26% испытуемых в конфликте придерживаются такого стиля поведения, как сотрудничество.

Также изменения произошли в личностной предрасположенности к конфликтному поведению. Низким уровнем личностной позитивной агрессивности обладают 63% педагогов. Средний уровень личностной позитивной агрессивности был выявлен у 37%. Результаты исследования свидетельствуют, что 80,02% педагогов имеют низкий уровень негативной агрессивности и 19,98% педагогов обладают средним уровнем негативной агрессивности. Низким уровнем конфликтности обладают 63,38. Средний уровень конфликтности проявляется у 46,62% педагогического коллектива.

Проведя сравнительный анализ результатов по исследованию взаимоотношений между педагогами школы до и после программы занятий с элементами тренинга мы выявили, что изменения произошли как в личностной предрасположенности к конфликтному поведению и в стиле разрешения конфликтной ситуации в педагогическом коллективе школы, так и в оценке психологической атмосферы в коллективе. Так, в конфликте придерживаться такого стиля поведения, как соперничество стало на 5 педагогов меньше, что составляет уменьшение на 16,67% от общего числа педагогического коллектива. На 3 человека меньше, что составляет 10% педагогического коллектива в конфликте стали придерживаться такого стиля поведения, как приспособление. На 4 человека больше, что составляет 13,33% от общего числа педагогического коллектива школы в конфликтной ситуации стали идти на компромисс, на 2 человека меньше, что составляет 6,67% опрошенных педагогических работников в конфликте стали придерживаться такого стиля поведения, как избегание и на 6 человек больше, что состав-

ляет увеличение на 20% от числа педагогического коллектива школы в конфликте стали придерживаться такого стиля поведения, как сотрудничество.

Результаты свидетельствуют о положительном влиянии занятий с элементами тренинга на межличностные взаимоотношения между педагогами школы и на стиль поведения педагогов в конфликтной ситуации.

Заключение. На конфликт смотрят сегодня, как на весьма значимое явление в психологии и педагогике, которое нельзя игнорировать и которому должно быть уделено особое внимание. Ни коллектив, ни личность не могут развиваться бесконфликтно, наличие конфликтов есть показатель нормального развития. Успешное разрешение конфликтов поэтому обычно включает цикл, состоящий из определения проблемы, ее анализа, действия по ее разрешению и оценке результата.

Список использованной литературы:

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – СПб.: Питер, 2021. – 560 с.
2. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина–СПб.: Питер, 2022. – 576 с.

Воронько-Дунаева А.Ю.

Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова
Научный руководитель – Циркунова Н.И., старший преподаватель

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СРЕДИ ЭЛЕКТРОМОНТЁРОВ

Синдрому эмоционального выгорания в отечественной психологии практически не уделялось внимание. Как правило, данный феномен рассматривается в контексте более широкой проблематики. Отечественные учёные: В. В. Бойко, Б. Г. Ананьев, В. Е. Орёл, Г. А. Макарова, Н. А. Аминов, Н. Е. Водопьянова, А. А. Баранов, М. В. Борисова, А. А. Руковишников, Т. В. Форманюк, В. Д. Вид, Е. И. Лозинская, Е. С. Лаврентьева, Ю. В. Сорокина, Е. К. Николаева, Л. М. Митина, А. А. Реан, Е. С. Старченкова и др. внесли существенный вклад в изучение синдрома выгорания.

В зарубежной психологии представлены более широко теоретические и эмпирические исследования феномена эмоционального выгорания. Изучению этого вопроса посвящены работы следующих зарубежных ученых: К. Маслач, С. Джексон, Е. Аронсон, С. Валкер, Д. Кассевска, Дж. Гринберг, Дж. Сонека, Г. Бредли, Г. Фрейденбергер, А. Пайнс, Б. Перлман, Е. Хартман, М. Буриш, А. Аронсон, Б. Шауфелли, Дж. Шваб и многие другие.

Термин «эмоциональное выгорание», введённый американским психиатром Гербертом Дж. Фрейденбергом в 1974 году, означает состояние психического истощения профессионалов, интенсивно общающихся с клиентами в обстановке эмоциональной напряжённости. Этот синдром включает в себя три основные составляющие:

- 1) эмоциональное истощение, которое проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истощенности своих эмоциональных ресурсов;
- 2) недостаток чувства личного достижения, чувство некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней;
- 3) деперсонализацию – это тенденция к развитию негативного, бездушного и циничного отношения к другим. В результате возникает цинизм, отчуждённость [1, с. 70].