

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний заклад
«ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені К. Д. УШИНСЬКОГО»

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКІЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СІМЕЙНОЇ ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ
ПЕДАГОГІКИ І ПСИХОЛОГІЇ

МАТЕРІАЛИ

*II Всеукраїнської конференції
здобувачів вищої освіти і молодих учених*

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

Випуск 2

4 листопада 2022 року

*Одеса
Видавництво ТОВ «Лерадрук»
2022 рік*

Друкується згідно листа Міністерства освіти і науки України «Про проведення міжнародних, всеукраїнських конгресів, форумів, науково-практичних конференцій та семінарів студентів і молодих учених на 2020 рік» (Лист МОН №22.1/10-83 від 19.01.2021) та рішенням Вченої ради факультету дошкільної педагогіки і психології (Протокол №2 від 30.09.2022).

Педагогічний альманах. Актуальні проблеми дошкільної освіти: теорія та практика: матеріали II Всеукраїнської конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених (04 листопада 2022 року). Вип. 2. Одеса: Видавництво ТОВ «Лерадрук», 2022. 206 с.

Організаційний комітет:

- Богущ А. М. – дійсний член АПН України, доктор педагогічних наук, професор (голова);
- Бабчук О. Г. – кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри сімейної та спеціальної педагогіки і психології (заступник голови);
- Кавиліна Г. К. – кандидат педагогічних наук, доцент, викладач кафедри сімейної та спеціальної педагогіки і психології (відповідальний секретар);
- Булгакова О.Ю. – доктор психологічних наук, доцент, декан факультету дошкільної педагогіки та психології;
- Левицька М.І. – методист кафедри сімейної та спеціальної педагогіки і психології

Матеріали збірника відображають наукові дослідження і їх результати, що здобуті в процесі науково-дослідної роботи студентів та молодих науковців, які навчаються у закладах вищої освіти України.

Відповідальність за зміст, точність цитат, прізвищ і даних несе автор.

Кавиліна Г. К. Проблема психологічних ресурсів стресостійкості.....	171
Кримова Н. О., Маслієнко Т. О. Вплив кількості дітей у родині на дитячо-батьківські відносини та обумовлення особистісних особливостей дитини.....	178
Кримова Н. О., Матковська І. О. Особливості психологічних захисних механізмів у дітей.....	183
Левицька М. І. Міжособистісна довіра: теоретичний аспект.....	189
Біньбінь Шоу Формування міжетнічної толерантності.....	194
Яцишина А. М. Психологічний розвиток дітей молодшого шкільного віку.....	200

методика и проблемы практического применения. 2012. С.83-87.

8. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессиональной толерантности учителя. *Вестник Томского государственного педагогического университета.* 2005. Вып. 1 (45). С. 66-70.

9. Петленко В.П. Основы валеологии. Книга третья, 1999. С. 300-302.

ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГІЧНИХ РЕСУРСІВ СТРЕСОСТІЙКОСТІ

К. пед. наук, доц. Г. К. Кавиліна

Розширення сфери діяльності людини, що нерідко протікає в психологічно напружених умовах, що надають дестабілізуючий вплив на суб'єкта, значно активізувала інтерес дослідників до проблеми стресостійкості. Розробка цієї проблеми дедалі більше набуває міждисциплінарного вигляду: у дослідженнях інтегруються предметні компоненти загальної та диференціальної психології, психології особистості, психології праці, психофізіології та інших галузей психологічної науки. Аналізуючи феноменологію стресу, дослідники вивели явище стресостійкості. Однак до теперішнього часу не склалося єдиної точки зору на визначення цього явища.

У більшості визначень стресостійкість розглядається в контексті цілісного процесу адаптації, тому її пов'язують із емоційною стабільністю та емоційною стійкістю.

Стресостійкість інтерпретується і як інтегративна властивість особи. Тут насамперед слід звернутися до робіт О. М. Савиченко. Ця властивість, по-перше, відображає ступінь адаптації людини до впливу екстремальних факторів зовнішнього та внутрішнього середовища та діяльності; по-друге, воно маркується рівнем функціональної надійності особистості як суб'єкта діяльності напружених умов її реалізації Нарешті, по-третє, ця властивість проявляється в активації функціональних

ресурсів людини, у зміні працездатності та поведінки для попередження негативних емоційних переживань та порушень ефективності та надійності діяльності [5].

Пріма Р. М. та у визначенні поняття стійкості до стресів орієнтуються на сучасне трактування процесу адаптації, при цьому, в першу чергу, підкреслюється активний характер стійкості особистості до стресу. Емоційна стійкість не зводиться лише до підтримки певних психічних станів. Вона поширюється на послідовність станів у часі, тобто сприяє самозбереженню організму [4]. Стресостійкість – це окремий випадок психічної стійкості, який проявляється при дії стрес-факторів або при хронічній напруженості [4].

Джаббарова Л. Г. стресостійкість, психологічну стійкість, психологічну безпеку та психологічну культуру розглядає у системному взаємозв'язку як єдину, функціональну психічну систему, і називає її системою «стійкого розвитку особистості». Існуючи за законами системності, ця функціональна психічна система при короткочасному поодинокому впливу відносно легко і швидко повертається до колишнього стану, але у разі тривалого або повторюваного впливу вона з одного стану в інший, зберігаючи основні істотні внутрішні взаємозв'язки [1].

Виходячи з проведеної систематизації основних напрямів у дослідженні стресостійкості, О. В. Лозгачова пропонує розуміти цей феномен як комплексну властивість людини, що характеризується необхідним ступенем адаптації індивіда до впливу екстремальних або кумулятивних зовнішніх та внутрішніх факторів у процесі життєдіяльності. Ця властивість обумовлена рівнем активації ресурсів організму та психіки людини, що виявляються у показниках функціональних станів, зокрема – працездатності.

Стійкість до стресу дійсно обумовлюється індивідуальними особливостями людини, її емоційної сфери.

До найбільш значущих ресурсів протидії стресам сьогодні відносять особистісно-психологічні ресурси, що дозволяють людині протистояти стресу, спираючись на механізми саморегуляції психічних станів. У вітчизняних концепціях саморегу-

ляції виокремлено механізми планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів як ресурсів конструктивної протидії стресу.

В. М. Корольчук виділяє три види психологічних ресурсів, які допомагають людині подолати важкі життєві ситуації: надія; раціональна віра та душевна сила. Надія – це активне очікування та готовність зустрітися з тим, що може з'явитися на світ. Вона сприяє життю та особистісному зростанню. Раціональна віра полягає у переконаності, що існує безліч реальних можливостей і потрібно лише вчасно їх виявити. Душевна сила-поняття, що означає мужність у подоланні життєвих негараздів, здатність чинити опір будь-яким спробам долі наразити на небезпеку надію і віру, зруйнувати їх шляхом перетворення в бездумний оптимізм або в «іраціональну віру» [2].

До ресурсів стрес стійкості відносять психологічну компетентність особи. Непорожня Л. В. зазначає, що володіння психологічної компетентністю сприяє досягненню оптимального відповідності особистості та навколишнього середовища в ході здійснення властивої людині діяльності. Психологічна компетентність дозволяє індивідууму задовольняти актуальні потреби та реалізовувати пов'язані з ними життєві цілі, зберігаючи психічне та фізичне здоров'я, забезпечуючи при цьому відповідність психічної діяльності людини, її поведінки до вимог середовища [3].

Проведений аналіз доводить, що, незважаючи на різноманітність підходів до розуміння психології ресурс забезпечення, класифікації ресурсів, що сприяють конструктивному подоланню стресу, у численних наукових дослідженнях доведено методологічну цінність та перспективність ресурсного підходу у психологічному аналізі феноменології стійкості особистості до стресу.

До групи досліджуваних увійшли 186 респондентів (136 жінок та 50 чоловіків), представники різних сфер діяльності. Серед них: 70 працівників банку; 54 особи науково-педагогічних працівників ЗВО; 62 представники сфери торгівлі. За видами діяльності вибірка поділена на рядових працівників організацій (144 особи) та керівників (42 особи).

Анкета «Простір організаційних проблем» В. Снеткова, була спрямована на визначення зовнішніх стрес-факторів, що впливають на особистість. Випробуваному пропонується написати, що викликає негативні переживання, заважає роботі на всіх рівнях (особистісному, підрозділів, організації). Отримані дані обробляються за допомогою контент-аналізу. Відповіді інтерпретуються та класифікуються відповідно до модульно-функціональної моделі організації - елементів організації (модулів) як об'єктів управління. Кожен із наведених нижче модулів поєднує загальний для діяльності всіх підрозділів фактор. Матеріально-технічний модуль – включає весь комплекс матеріально-технічного забезпечення діяльності організації (Обладнання, транспорт, умови праці та ін.). Кадровий модуль – поєднує у собі політику організації у сфері трудових ресурсів (систему підбору, навчання, розстановки та атестації персоналу, трудову мотивацію та стимулювання). Соціально-психологічний модуль - це морально-психологічний клімат у колективі та всі аспекти міжособистісних відносин, що виникають у ході виробничої діяльності. Управлінський модуль – являє собою сукупність розподілу обов'язків та повноважень, управлінську ієрархію (систему підпорядкованості, відповідальності та підзвітності), прийняті в організації методи прийняття та узгодження управлінських рішень та стиль керівництва. Виробничий модуль – комплекс елементів організації, який включає фактори, безпосередньо пов'язані з процесом виробництва продукту компанії (технології, виробничі процеси). Фінансовий модуль – відображає бачення фінансових питань організації та фінансової політики. Інформаційно-аналітичний модуль – особливості каналів передачі інформації, її зберігання та інформаційного забезпечення діяльності організації. Маркетинговий модуль - це провідні потреби споживача та покупця, їх задоволення шляхом реалізації послуг, які виробляє підприємство. Зовнішній модуль – всі характеристики макросередовища, які впливають на життєдіяльність компанії, наприклад, ціни на сировину, паливо, відносини з державними структурами, політичні настрої в країні тощо.

По кожному модулю всіх рівнях складається кількість відповідей, і отримані цифри переводиться у відсотки. Чим бі-

льший відсоток, тим більша напруга викликають проблеми даного модуля.

Відповідно до методики Р.Б. Шо рівень організаційної довіри оцінюється за такими параметрами, як «довіра»; «послідовність» (щирість у словах, послідовність у вчинках); «результативність» (виконання людьми своїх обов'язків і зобов'язань); "турбота". Для кожного з названих параметрів пропонується вісім протилежних характеристик, які необхідно оцінити за допомогою п'ятибальної шкали. Кожен параметр проявляється у трьох рівнях виразності довіри: низький (8-18 балів); помірний (19-29 балів); високий (30-40 балів).

Для визначення інтегрального показника – «Індекс довіри» складаються значення, отримані за кожною шкалою. Результати від 32 до 74 балів дозволяють говорити про низький рівень довіри до організації; від 75 до 117 балів – про помірний рівень довіри; від 118 до 160 балів – про високе.

Методика «Управлінська решітка» Р. Блейка та Дж. Мутон є схемою, що містить у собі 5 основних стилів управління. Керівникам необхідно оцінити наскільки притаманно їм («завжди», «часто», «іноді», «рідко», «ніколи»), кожне з 18 запропонованих тверджень. Результати обчислюються за двома шкалами: «Орієнтація на персонал» (вертикальна вісь ґрат) та «Орієнтація на завдання» (горизонтальна вісь ґрат). За кожний збіг за ключом проставляється 1 бал. Отримані бали відкладаються на осях ґрат, і визначається стиль управління.

I. "Невтручання". (Мінімум уваги і до людей, і до роботи).

Простір на обох осях у діапазоні 1-3 балів.

II. «Будинок відпочинку» або «Заміський клуб». (Максимум уваги до людей, мінімум уваги на роботу). Простір: на осі «Орієнтація на працівників» у діапазоні 7-9; на осі «Орієнтація завдання» – 1-3 балів.

III. "Авторитет - підпорядкування". (Максимум уваги до роботи та мінімум уваги до людей). Простір: на осі «Орієнтація на працівників» у діапазоні 1-3; на осі "Орієнтація на завдання" - 7-9 балів.

IV. "Команда". (Висока орієнтація на ефективність робо-

ти у поєднанні з довірою та повагою до людей). Простір на обох осях в діапазоні 7-9 балів.

V. "Авторитет-співпраця" (збалансоване управління). Стиль характеризується помірною увагою і до людей, і до роботи. Простір на обох осях в діапазоні 4-6 балів.

Масив змінних, отриманих у процесі психодіагностичних процедур, був підданий статистичній обробці.

Диференційований аналіз за групами респондентів, зайнятих у різних сферах діяльності, показав, що:

У працівників банку, за середньо груповим показником, що знаходиться на межі високої сприйнятливості організаційного стресу високий рівень стресу відчувають більше половини опитаних (57,1%), а решта (42,9%) демонструють середню стрес-толерантність.

Педагоги вузу також зазнають впливу стрес-факторів в організації. У середніх значеннях вимірювання ступеня сприйнятливості до стресу показник знаходиться на межі високих значень, причому відмінностей у групах фахівців та керівників, а також у групах, диференційованих за статтю, не відзначається. Важливо, що у цьому середовищі не виділено показники, відповідні стійкості до стресу. 44,4% опитаних педагогів та керівників відчувають високо виражений стрес у створенні, інші 55,6% респондентів виявляють середній рівень стрес-толерантності. Загалом відповідає цим показникам і дані у підгрупах спеціалістів, керівників, чоловіків та жінок.

В осіб, зайнятих у сфері торгівлі, констатуються всі показники, що маркують високий рівень стресу. Це відноситься як до середньогрупового виміру так, і до показників часток виразності високого середнього рівнів.

Високу сприйнятливість до організаційного стресу виявили 95,2% опитаних, і лише 4,8% (3 особи) мають середню стрес-толерантність. Водночас наголошується, що найбільш гостро переживають стрес в організаційних процесах рядові працівники порівняно з керівниками. Можливо, тут знаходить відображення перевантаженість складним спілкуванням із клієнтами, слабо розвинені комунікативні навички ділового спіл-

кування працівників торгівлі. Незважаючи на нечисленність підгрупи чоловіків (12 осіб), ми бачимо, що для них переживання організаційного стресу проходить гостро, ніж у жінок.

Результати аналізу показали, що найбільш схильні до стресу в організації особи, зайняті в торговій сфері. Це підтверджується даними статистичного аналізу як середньо групових значень, так і порівнянь у підгрупах фахівців, керівників, жінок, чоловіків.

ЛІТЕРАТУРА

1. Джаббарова, Л. В. Особливості взаємозв'язку психологічного благополуччя з особистісною та соціальною ідентичністю : дис. ... канд. психол. Наук. Харків: Харківський національний університет, 2020. С.251

2. Корольчук В. М. Психологія стресостійкості особистості. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації А43 в умовах кризового суспільства: матеріали III Всеукраїнського, 2018. С.41-52*

3. Непорожня Л. В. Формування природничо-наукової компетентності старшокласників у процесі навчання фізики: метод. посіб. Київ.: ТОВ «КОНВІ ПРІНТ», 2018. 204 с.

4. Пріма Р. М. Проблема адаптивності майбутнього педагога у контексті формування його професійної мобільності. *Вісник Черкаського університету*. Сер: Педагогічні науки: наук. Журнал. Черкаси: Черкас. нац. ун-т, 2013. Вип. № 40 (293). С. 109-113.

5. Савиченко О. М. Стресостійкість викладачів та студентів в умовах дистанційного навчання: теоретичний аспект. *Актуальні проблеми особистісного зростання: Зб. наук. пр. за матер. Всеукраїнської наук.-прак. конф. Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2021. С.76-80*