

Коваль Владислав,
кандидат педагогічних наук,
доцент, доцент кафедри
психології та педагогіки
Дніпропетровського
державного університету
внутрішніх справ
Коваль Катерина,
магістр психології,
методист позашкільного
навчального закладу
«Центр дозвілля дітей
та юнацтва
Вознесенівського району»
Запорізької міської ради
Запорізької області

ПСИХОЛОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПОЗАШКІЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Проблема задоволеності працею займає практично центральне місце в житті кожної працездатної людини. Задоволеність працею є складним феноменом, що впливає на ефективність трудової діяльності будь-якого педагогічного працівника. Це один з показників соціального самопочуття працівника. Вимір задоволеності персоналу дозволяє визначити структуру мотивації працівників позашкільного навчального закладу, соціально-психологічний клімат, стосунки з керівництвом, дає можливість прогнозувати стабільність і лояльність персоналу. Важливе місце займає й мотивування до такої діяльності та професійного самовдосконалення у ній.

Отже, рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників позашкільного навчального закладу можуть бути такі, як:

– поліпшення морально-психологічного клімату в колективі педагогічних працівників,

- об'єктивна оцінка роботи керівником,
- демократична політика адміністрації,
- інформування про справи організації,
- заходи власних зусиль педагога в досягненні бажаних умов праці,
- можливість участі у справах колективу педагогів,
- можливість кар'єрного росту,
- компетентність керівництва,
- можливість проявити творчість, продемонструвати здібності,
- можливість відчувати власну значимість,
- можливість професійного росту,
- зростання рівня задоволення взаємовідносинами з колегами,
- ступінь можливості впливу працівника на вдосконалення умов праці,
- зворотній зв'язок, як працівник виконує свою роботу,

Вберігає від емоційного виснаження:

- одержання емоційного ресурсу від родини, друзів;
- позитивне мислення, доброзичливість;
- адекватне почуття відповідальності;
- улюблені заняття, спорт, прогулянки;
- аутотренінг, інші методи релаксації;
- масаж, аромотерапія;
- навички планування часу;
- вміння сказати «ні»;
- висока відповідальність, особиста гідність педагогічного працівника;
- відчуття нового та вміння йти на розумний ризик, творчо розв'язувати проблеми,

смівливість у прийнятті рішень;

- гнучкість, розуміння ситуації, гостре сприйняття нових потреб, відчуття часу, подій;
- висока працездатність, постійне прагнення бути кращим робітником і робити все як найдосконаліше.

Якість трудового життя можна підвищити, змінивши будь-які організаційні параметри, що впливають на педагогів. Це включає децентралізацію влади, участь у питаннях керівництва, навчання, підготовку керівних кадрів, програми керування просуванням по службі, навчання працівників методам більш ефективного спілкування і поведінки в колективі.

З боку адміністрації потрібна система заохочень, повинні використовуватися методи психологічного розвантаження, релаксація прямо на роботі, акцент повинен бути зроблений на тому, яким чином керівники можуть структурувати роботу й організувати робочі місця, щоб справа стала більше значимим для виконавців.

Психологічні основи саморегуляції містять у собі керування, як пізнавальними процесами, так і особистістю: поведінкою, емоціями й діями. У цей час для саморегуляції психічних станів використовується так зване нейролінгвістичне програмування.

Аутогенне тренування використовується в таких видах діяльності, які викликають у педагогічного працівника підвищену емоційну напруженість. Робота педагогічного працівника пов'язана з інтенсивним спілкуванням з людьми, що жадає від нього емоційно-вольової регуляції. Сам аутотренінг являє собою систему вправ для саморегуляції психічних і фізичних станів. Він заснований на свідомому застосуванні людиною різних засобів психологічного впливу на власний організм і нервову систему з метою їхньої релаксації й активізації. Використання прийомів аутотренінгу дозволяє педагогічним працівникам цілеспрямовано змінити настрій, самопочуття, що позитивно відбивається на його працездатності та здоров'ї.

Широко використовується психокорекція як сукупність психологічних прийомів застосовуваних психологом для надання психологічного впливу на поведінку здорової людини. Психокорекційна робота проводиться з метою поліпшення адаптації педагогів до життєвих ситуацій; для зняття повсякденних зовнішніх і внутрішніх напружень; для попередження й дозволу конфліктів з якими вони зіштовхуються. Психокорекція може здійснюватися як індивідуально, так і в групі.

Також необхідна спеціальна робота по відреагуванню травматичного досвіду і відродженню почуттів. При цьому важлива спеціальна робота з руйнівними «отруйними» відчуттями (зокрема, гнів, образа). Результатом цієї підготовчої роботи стає «розчищення» внутрішнього простору, що вивільняє місце для приходу нових, відроджених почуттів.

Наступний етап професійної роботи – перегляд життєвих міфів, цілей і цінностей, уявлень та відношення до себе самого, інших людей і до своєї роботи. Тут важливо прийняти і укріпити своє «Я», усвідомити цінність свого життя; прийняти відповідальність за своє життя і здоров'я і зайняти професійну позицію в роботі. І лише після цього крок за кроком змінюються відносини з навколишніми людьми і способи взаємодії з ними. Відбувається освоєння по-новому своєї професійної ролі і інших своїх життєвих ролей та моделей поведінки. Людина знаходить упевненість в своїх силах. А значить – вона вийшла з-під дії синдрому емоційного вигорання і готова успішно жити і працювати.

Ще одна важлива умова складається в наявності поділу між роботою й будинком, між професійним і приватним життям. Вигорання підсилюється щораз, коли границі між ними починають стиратися, і робота займає більшу частину життя. Для психологічного благополуччя педагогічних працівників абсолютно необхідно обмежувати їхню роботу межами розумного й не дозволяти їм поширювати її на домашнє життя.

Усі ці міри спрямовані на те, щоб дати педагогічним працівникам додаткові можливості для задоволення своїх активних особистих нестатків при одночасному підвищенні ефективності діяльності організації.