

Література

1. Божович Л.И. Этапы формирования личности в онтогенезе // Вопросы психологии, 1979. – № 4
2. Лескова-Савицкая А.А. Проблема адаптации первоклассников к школе: Методические рекомендации для школьных психологов. Одесса, 2001. – 60 с.
3. Немов Р.С. Психология: Учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. Кн.2. Психология образования. – 3-е изд. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1998. – 608с.
4. Психолог / Все про адаптацію. (Шкільний світ) № 25-26(121-122) липень 2004.

СПОСОБИ ЗАПОБІГАННЯ ЕМОЦІЙНОГО «ВИГОРАННЯ» МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ

Глушко В.В., Яковенко Т.А. (м. Полтава, Україна)

Проблема емоційного «вигорання» є досить актуальною. Руйнівного впливу піддається фізичне здоров'я і психологічний стан учителя, що позначається на працездатності та результатах діяльності педагога. Тому дуже важливим є вивчення способів запобігання синдрому емоційного «вигорання».

Проблемою емоційного вигорання займаються як зарубіжні так і вітчизняні вчені: М. Гриньова, К. Маслач, С. Джексон, Г. Сельє, В. Бойко, Л. Карамушка, Н. Водоп'янова та інші.

Професія педагога ставить людину в жорсткі рамки професійного іміджу. Накопичення емоційного дискомфорту приводить у дію механізми емоційного вигорання. Уперше поняття «синдром емоційного вигорання» ввів американський психолог Дж. Фрейденберг в 1974 році. Найбільше страждають на емоційне вигорання педагоги. Основним джерелом вигорання є спілкування з людьми, і школа – найбільший осередок конфліктних випадків.

Синдром емоційного «вигорання» – це синдром, що розвивається внаслідок безперервного впливу на людину стресових ситуацій і призводить до душевної, фізичної, інтелектуальної перевтоми і виснаження [3, с. 3]. У результаті виникає внутрішнє накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них. Необхідно шукати такі форми роботи, які створюють умови для емоційного розвантаження [5, с. 13].

Складові синдрому «вигорання»:

1. Емоційне виснаження (відчуття спустошеності й незадоволення, викликане власною професійною діяльністю) виникає при перевантаженні, гніві та депресіях, на уроках, коли учні не слухаються.
2. Деперсоналізація (байдуже, негуманне, цинічне ставлення до людей, із якими працюєш).
3. Редукція фахових досягнень (виникнення відчуття некомпетентності у своїй професійній сфері, усвідомлення неуспішності в ній).

Знаючи складові емоційного вигорання, його стадії та симптоми, можна зробити самодіагностику синдрому емоційного вигорання.

Учителю в більшості випадків, потрібна не медична, а соціально-психологічна допомога – вироблення рис і навичок, спрямованих на збереження та поповнення емоційних резервів організму. Образа, злість, невдоволення, критика себе та інших – усе це найшкідливіші для нас емоції. Важливо контролювати свої думки та емоції [3, с. 4].

У ході виникнення синдрому «вигорання» організм активно втрачає вітаміни групи В і С, які, на відміну від тварин, людський організм самостійно не синтезує, що призводить до біохімічного дисбалансу та відповідних порушень у функціонуванні фізіологічних систем.

Причиною синдрому «вигорання» може бути розвиток охоронного гальмування в центральній нервовій системі і порушення балансу АТФ/АДФ на ко-

ристь АДФ під впливом накопичення продуктів обміну в працюючих м'язах. Причиною синдрому емоційного «вигорання» також є об'єктивні і суб'єктивні фактори. До перших відносять несприятливий соціально-психологічний клімат педагогічного колективу, часті конфлікти, напруження у взаєминах із колегами та керівниками, а також недоліки в організації педагогічної діяльності. Суб'єктивні фактори включають невірноваженість нервово-психічних процесів, перевантаженні негативних емоційних станів, низький рівень саморегуляції [1, с. 38].

При емоційному виснаженні людина вже не здатна продуктивно працювати, тому що вона відчуває спустошеність, притупленість емоцій, перенапруження, а в крайніх випадках можливі зриви. Емоційне вигорання відчувають люди в усьому світі. Виснаження виникає від втоми при надмірному навантаженні, коли змучений педагог уже не спроможний на щось реагувати. Перевантажені спілкуванням з учнями, вчителі відчувають до них байдужість або ворожість, а негативні емоції намагаються придушити, поводяться зі школярем як з об'єктом навчання. Про індивідуальний підхід до особистості говорити вже не доводиться. При цьому «вигорілий» учитель переживає, оскільки робота не приносить йому задоволення. Проста істина звучить так: не обставини, а наша реакція на них і є причиною емоційного розладу. Тобто одна і та ж ситуація для однієї людини буде психотравмуючою, а для іншої – не викликати дестабілізації. Це всі знають, але не всі розуміють. Якщо стрес впливає на якість життя педагогічного працівника, треба негайно вживати необхідних заходів. У вчителів синдром емоційного «вигорання» може розвиватися на тлі дуже продуктивного життя, пізнання та мистецтва.

Важливим фактором, який зумовлює дане явище, є патологічна слухняність, яка проявляється у намаганні завжди виконувати всі доручення, але при цьому людина не має належних особистісних ресурсів.

Психологи одногослоно заявляють, що серйозними проявами «професійного вигорання» є ригідність мислення, тобто відсутність здатності до змін, новизни, творчості.

Для дослідження емоційного «вигорання» майбутніх вчителів другого курсу психолого-педагогічного факультету та факультету філології та журналістики Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка ми використали методику «Діагностика синдрому емоційного «вигорання» у професіях системи «людина-людина», запропоновану американськими дослідниками К. Маслачі і С. Джексоном [6, с. 54-55].

У цій методиці досліджуваним пропонується відповісти на 22 запитання про почуття та переживання, пов'язані з роботою, кожне з яких слід оцінити. Якщо Ви відповіли «ніколи», то Вашій відповіді нараховується бал 0; «дуже рідко» – 1; «рідко» – 2, «часто» – 4; «дуже часто» – 5; «завжди» – 6. Ваші відповіді не будуть оцінюватися як гарні чи погані, тому просимо вивяти відповідність. Над твердженнями не слід довго роздумувати. Достовірні відповіді ті, котрі першими прийшли в голову.

У методиці досліджуються емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень. У результаті проведеного дослідження виявлено рівні емоційного виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень у студентів II курсу факультету філології та журналістики і психолого-педагогічного факультету.

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання», характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

У 64,7% студентів виявлено середній рівень емоційного виснаження, 32,4% – високий, 2,9 – низький. Це свідчить про емоційне виснаження в багатьох майбутніх учителів.

Деперсоналізація проявляється в деформації стосунків із іншими людьми

ми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших – зростання негативізму, цинічності почуттів щодо інших людей (учнів, колег).

У 50% студентів спостерігається високий рівень деперсоналізації, 44,1 – середній, 5,9 – низький. Це свідчить про те, що в половині досліджуваних проявляється висока деформація стосунків з іншими людьми.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізму щодо службової гідності й можливостей або в нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків.

У 94,1 % студентів спостерігається високий рівень редукції особистих досягнень, 5,9 – середній, низького не виявлено. Це говорить про те, що більшість досліджуваних негативно оцінюють себе, свої успіхи та досягнення.

Виходячи з отриманих результатів розроблено відповідні рекомендації щодо запобігання синдрому емоційного виснаження.

1. Визначте для себе короткострокові і довгострокові цілі. Адже відомо, що поділ довгого шляху на кілька коротких відрізків допомагає зберегти мотивацію й досягти кінцевого результату. Тільки такі цілі мають чітко сформувані, реально досяжні в певні терміни.
2. Професійне вдосконалення й саморозвиток. Дають можливість повному поглянути на роботу й особисте життя. Все нове зміцнює життя на краще. Вчитися і розвиватися ніколи не пізно, це піде тільки на благо.
3. Використання перерв у роботі, коли це тільки можливо. Наприклад, вихідні та відпустку потрібно використовувати для своїх особистих потреб, а не в службових інтересах. Кожну вільну хвилину потрібно присвячувати відпочинку: пасивному і активному. Потрібно більше гуляти, корисно займатися яким-небудь видом спорту або освоїти декілька методів релаксації – все це одночасно буде оздоровлювати організм і відволікати від робочих обов'язків.
4. Спілкування з близькими людьми. Відпочинок потрібно використовувати для спілкування зі своєю сім'єю і друзями. Іноді, правда, краще проводити якийсь час на самоті, щоб відпочивати від людей. Не забувайте про друзів. Напевно, вони тільки того й чекають, коли ви запропонуєте їм посидіти в кафе або влаштувати пікнік. Приємне спілкування благотворно діє на психіку.
5. Повноцінний сон не менше 8 годин на добу. Для того, щоб добре і міцно спати, випийте на ніч теплого молока з медом або прогуляйтеся.
6. Висока фізична активність. Фізичне навантаження «спалює» негативні емоції.
7. Навички релаксації. Допоможуть швидше відновити сили.
8. Захоплення та хобі. Допомогають відволіктися від будь-яких проблем, роблять життя цікавим і більш осмисленим. За допомогою хобі чи улюбленої справи людина реалізує себе, від цього збільшується його впевненість у собі та у власних силах.
9. Відмова від зловживання алкоголем і висококалорійною їжею. Марно «запивати» і «заїдати» негативні емоції. Ніщо так сильно не шкодить нашому організму, як шкідливі звички.

Література

1. Гриньова М.В. Подолання синдрому емоційного «вигорання» вчителя [Текст] / М.В. Гриньова // Проблеми освіти: Наук.-метод.зб. / Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти. – К., 2006. – Вип. 49 – С. 37-48.

2. Гриньова М. В. Подолання синдрому емоційного вигорання вчителя [Текст] / М. В. Гриньова, О. А. Даценко // Основи здоров'я та фізична культура. – 2007. – №7. – С. 8-9.
3. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів [Текст] / Г.Думанська // Психолог. – 2010. – №45. – С. 4-5.
4. Емоційне вигорання [Текст]. – К.: Главник, 2007. – 128 с. – (Психол. інструментарій).
5. Загорська І. Профілактика синдрому емоційного вигорання серед педагогічних працівників [Текст] / Ірина Загорська // Школа. – 2009. – №4. – С.12-25.

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ, ЯК ВИМОГА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЄДИНОГО ПІДХОДУ ДО ЙОГО ЗМІСТУ

Головач Л.В. (м. Полтава, Україна)

Результатом підвищення кваліфікації у сфері цивільного захисту є сукупність властивостей знань і умінь, які обумовлюють здатність осіб керівного складу ЦЗ та інших посадових осіб до виконання певних функцій з питань запобігання і реагування на НС та здійснення управління заходами ЦЗ.

Показниками якості здатності (готовності) слухачів до виконання функцій за цільовим призначенням можуть бути:

- показник набуття компетенції – обсягу знань (оновленої або розширеної інформації) та практичного досвіду їх застосування у відповідності до переліку завдань і обов'язків, які мають виконувати слухачі згідно визначеного посадовими інструкціями рівня їх діяльності відносно безпеки у НС;
- технологічність (раціональність в затратах сил, засобів, матеріальних резервів, часу при вирішенні завдань) готовності, що характеризує ефективність застосування слухачами знань і умінь;
- правовий показник, який передбачає готовність до виконання функцій у сфері ЦЗ в умовах чинного законодавства;
- показник можливості самовдосконалення шляхом поповнення знань і умінь для вирішення на місцях конкретних виробничих проблем із запобігання НС, підтримки готовності до реагування на них та вжиття заходів щодо усунення і мінімізації їх наслідків.

Формуванню здатності (готовності) до виконання певних функцій за цільовим призначенням в умовах реалізації програм з підвищення кваліфікації мають сприяти такі показники:

- необхідності підвищення кваліфікації за даною сферою управління;
- відповідності змісту підвищення кваліфікації меті та змісту завдань, які виконуються слухачами за цільовим призначенням у сфері ЦЗ;
- стандартизації – визначення нормативного змісту програм підвищення кваліфікації у сфері ЦЗ уніфікованих по відношенню до всіх категорій слухачів, які підлягають навчанню у цій сфері;
- економічної оптимальності – відповідність матеріальних затрат для оновлення і розширення сформованих в системі вищої освіти властивостей знань і умінь з безпеки життя і діяльності людини.

Сукупність перелічених показників має забезпечити формування якості підвищення кваліфікації керівних, управлінських кадрів і фахівців у сфері ЦЗ.

Саме управління якістю може розглядатися як установа, забезпечення та підтримка необхідного рівня компетенції слухачів відповідно до потреб замовника. Це здійснюється шляхом перевірки відповідних показників якості підвищення кваліфікації встановленим вимогам (нормативним документам) та цілеспрямованим впливом на умови та фактори, від яких залежить якість (про-