

Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії // Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць / за ред. О.А. Дубасенюк. – Житомир: Вид-во Євенок О.О., 2017. – С. 62-67.

Мирончук Н.М.,
канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри педагогіки,
Житомирського державного університету імені Івана Франка,
член-кореспондент АМСКП “Полісся”
<http://orcid.org/0000-0002-1360-6381>

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ: ЧИННИКИ, ОЗНАКИ, СПОСОБИ ПРОТИДІЇ

У статті схарактеризовано сутність та ознаки феномену професійного вигорання, названо підходи щодо пояснення його появи. Зазначено три групи факторів, які здійснюють вплив на розвиток синдрому вигорання: рольові, організаційні, особистісні. Названо шляхи попередження професійного вигорання викладача вищої школи.

Ключові слова: викладач вищої школи, професійне вигорання, рольові, організаційні та особистісні чинники, самоорганізація.

В статье охарактеризованы сущность и признаки феномена профессионального выгорания, названы подходы к объяснению его возникновения. Указаны три группы факторов, которые воздействуют на развитие синдрома выгорания: ролевые, организационные, личностные. Названы пути предупреждения профессионального выгорания преподавателя высшей школы.

Ключевые слова: преподаватель высшей школы; профессиональное выгорание; ролевые, организационные и личностные факторы; самоорганизация.

The article describes the nature and characteristics of the phenomenon of professional burnout. Approaches to explaining its occurrence are called. There are three groups of factors that affect the development of the burnout syndrome: role, organizational and personal. Ways to prevent professional burnout of lecturers have named.

Keywords: lecture; professional burnout; role, organizational and personal factors; self-organization.

Специфічними чинниками професійної діяльності у вищій школі, які негативно впливають на професійний та особистісний розвиток викладача ВНЗ, є такі: багатофункціональність професійної діяльності; великий обсяг роботи; інтенсивність комунікативної взаємодії у сфері “людина-людина”; неоднорідність студентської аудиторії за інтелектуальними та соціально-культурними особливостями, рівнем відповідальності, загальною освіченістю, спрямованістю навчальної та професійної мотивації та ін.

За висновками дослідників у галузі соціальної психології, психології професійного здоров'я, психології праці, з однієї сторони, праця сприяє особистісно-професійному розвитку фахівця, а з іншої – може негативно впливати на нього. Тому важливим завданням збереження працездатності фахівця є попередження впливу негативних чинників, пов'язаних із професійною діяльністю. З-поміж таких негативним явищем у професійній діяльності є *професійне вигорання* (емоційне виснаження). Відтак одним із завдань підготовки у вищому навчальному закладі є формування психофізичної стійкості та самоорганізаційної компетентності майбутнього фахівця, завдяки чому він здатен обирати відповідний стиль поведінки та організації діяльності, щоб запобігти негативному впливу професії.

Синдром професійного вигорання вивчали вчені Е. Махер, Л. Карамушка, Т. Ронгинська. Особливості професійного стресу та окремі прояви синдрому професійного вигорання у працівників освітніх закладів досліджували: О. Баранов, В. Зеньковський,

Л. Колеснікова, Ю. Львов, В. Никонов, А. Реан, А. Шафранова та інші. Методи діагностики синдрому професійного вигорання були запропоновані у роботах В. Бойка, Н. Водоп'яної, С. Джексона, К. Маслач, О. Старченкової та інших.

У науковій літературі вживається низка понять, які позначають явище вигорання: емоційне вигорання, емоційне виснаження, професійне вигорання, професійне виснаження. Н. Коновчук зазначає, що явище емоційного вигорання (виснаження) є ширшим і вміщує поняття "професійного вигорання", основною причиною якого він визначає *організаційний* фактор (умови праці, робоча атмосфера, відносини з начальством і колегами тощо) [2, с. 91]. Разом із тим, вважаємо недостатньо цілісно розробленими у наукових працях способи його профілактики у викладачів вищої школи.

Відтак **метою статті** є з'ясування чинників появи професійного вигорання у викладачів вищої школи та способів його попередження.

Професійне вигорання викладача вищої школи може бути зумовлене об'єктивними та суб'єктивними чинниками. *Об'єктивними чинниками* є такі:

- соціально-економічні перетворення в Україні, які впливають на матеріальну стабільність членів суспільства, психологічний стан та професійне благополуччя;
- ризик втрати місця роботи через брак коштів, пов'язаний із низьким (відсутнім) фінансуванням та недостатнім набором абітурієнтів під час вступної кампанії;
- незабезпечення працівника повною робочою ставкою при його бажанні працювати повноцінно та якісно;
- перенавантаження викладача робочими завданнями за відсутності заохочення та відповідної оплати праці та ін.

До суб'єктивних чинників віднесемо такі:

- недостатня мотивованість чи несформованість ціннісного ставлення до професійної діяльності;
- деякі особистісні характеристики: тривожність, інтровертованість, перфекціонізм, трудоголізм, презентайзм тощо;
- неадекватність професійних очікувань, самооцінки та ін.

Поняття "вигорання" ("burnout") уперше вжито у 1974 р. американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом (H.J. Freudenberger) для характеристики психологічного стану здорових людей, які, надаючи професійну допомогу, перебувають в інтенсивному й тісному спілкуванні з клієнтами в емоційно навантаженій атмосфері [9]. У 1976 р. С. Маслач (S. Maslach) визначає вигорання як реакцію на пов'язаний із роботою стрес, що призводить до емоційного віддалення від клієнтів, негуманного, цинічного ставлення до них, зниження ефективності в роботі. Згодом 1982 р. С. Maslach разом із колегами (S. Jackson, A. Pines) розробила науковий підхід до вивчення проблеми професійного вигорання, у результаті чого було створено першу тестову методику для вимірювання ступеня вигорання в емпіричних дослідженнях [2, с. 91]. Сучасні дослідники (А.Ленгле, Е.Аронсон, А.Пайнз) [3, с. 3] розглядають емоційне вигорання як ознаку перевтоми, яка може з'являтися у будь-якій професії, а також у позапрофесійній діяльності (наприклад, у виконанні хатньої роботи).

Існують такі *визначення синдрому вигорання*:

- вироблений особистістю механізм психологічного захисту в формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на деякі психотравмуючі дії, набутий стереотип емоційної, здебільшого професійної поведінки. Вигорання – це частково функціональний стереотип, оскільки дає змогу людині дозувати й економно витратити енергетичні ресурси. Водночас, можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли вигорання негативно позначається на професійній діяльності (В.В. Бойко) [1];

– процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що проявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, особистої відстороненості та зниження задоволення від виконуваної роботи (П. Сидоров) [6];

- відповідна реакція на тривалі професійні стреси міжособистісних комунікацій, що вміщує три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція персональних досягнень (С. Maslach та S. Jackson) [7];

- фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується зниженням продуктивності праці, втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також уживанням алкоголю чи інших психоактивних речовин із метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності. Цей синдром розцінюється як стресова реакція у відповідь на завищені виробничі та емоційні вимоги, що характерні для людини, відданої своїй роботі (ВООЗ) [5].

Симптомами синдрому емоційного вигорання є такі (К. Маслах) [2]:

1) емоційне виснаження: у працівника з'являється хронічна втома, погіршується настрій (іноді навіть лише при згадці про роботу), порушення сну, дифузні тілесні недуги, схильність до захворювань;

2) деперсоналізація/дегуманізація – цинічне ставлення до роботи та її об'єктів (суб'єктів): негативне ставлення до колег і тих, хто потребує допомоги, почуття провини, працівник часто обирає формальне функціонування й усіяко уникає навантажень;

3) редукція професійних досягнень – виникнення у працівників почуття некомпетентності та усвідомлення неуспішності у своїй професійній сфері; працівник страждає від недостатності визнання, успіху, втрати контролю ситуації, відчуває свою незатребуваність та надмірність вимог до себе;

4) вітальна нестабільність (Г. Соннек, 1994): депресія, пригнічений настрій, збудливість, відчуття утисків щодо себе, тривожність, неспокій, відчуття безнадії, роздратованість.

Умовно виділяють *чотири групи працівників*, які найбільш піддаються професійному вигоранню:

1) інтроверти, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій. Вони не мають надлишку життєвої енергії, скромні, сором'язливі, схильні до замкнутості й концентрації на предметі професійної діяльності, що спричиняє емоційний дискомфорт;

2) працівники, які відчувають постійний внутрішній конфлікт, пов'язаний із роботою;

3) жінки, які переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю, а також тиск у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками;

4) фахівці, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності й хронічного страху втрати робочого місця, а також працівники, які на ринку праці займають позицію зовнішніх консультантів, вимушених самостійно шукати собі клієнтів.

У психолого-педагогічній науковій літературі існує три *підходи* щодо пояснення появи синдрому професійного вигорання [3, с.5]:

1) індивідуально-психологічний: невідповідність між високими очікуваннями окремих осіб щодо роботи та реальної дійсності;

2) соціально-психологічний: причиною вигорання вважається специфіка самої праці, яка характеризується великою кількістю контактів у сфері "людина-людина";

3) організаційно-психологічний: причина вигорання пов'язується із проблемами особистості в організаційній структурі: недостатність автономії та підтримки, рольові конфлікти, неадекватний або недостатній зворотній зв'язок із керівництвом щодо окремого працівника та інші.

Відтак дослідники (Б. Перлман (B. Perlman), Е. Хартман (E. Hartman) та ін.) виокремлюють три групи факторів, що здійснюють вплив на розвиток синдрому вигорання: рольовий (рольова невизначеність), організаційний (зміст діяльності, який тяжко вимірюється) і особистісний (незадоволеність професійним зростанням).

Рольові чинники можуть бути пов'язані із незадоволенням нереалістичних очікувань фахівців, із недостатньою адаптованістю працівника у результаті осмислення професійних можливостей і обмежень. Професійне вигорання можуть спричинити й *особистісні характеристики* фахівця (самооцінка, витривалість, локус-контроль, сором'язливість, схильність до перфекціонізму). Не сприяють професійній успішності: емоційна нестійкість, невисока самооцінка, низькі організаторські здібності, тенденція до уникнення складних ситуацій. Натомість значення для професійної успішності мають: мотивованість щодо професійної діяльності, самоаналіз, високий рівень рефлексивності, вміння саморегуляції,

самоконтроль, прагнення до саморозвитку й професійного зростання, творче ставлення до виконання професійних завдань, високі комунікативні уміння, соціальна сміливість, радикалізм.

Організаційні фактори включають умови професійного середовища, зміст діяльності та соціально-психологічні умови роботи. Серед чинників професійного середовища, що сприяють професійному вигоранню, – надмірні навантаження в діяльності, понаднормова робота. Щодо зовнішніх чинників професійного вигорання, то можна виділити чинники ролі (відсутність чіткості в посадових обов'язках (додаткове навантаження або коло обов'язків надміру звужують); міжособистісні конфлікти та психологічна несумісність з окремими колегами; переживання внутрішнього протиріччя між бажанням бути хорошим сім'янином та успішним фахівцем (“або сім'я, або робота”)) та власне організаційні (незручне робоче місце; відсутність умов для ефективної роботи та відпочинку; авторитарний стиль керівництва; відсутність можливості проявляти ініціативу; низький соціальний статус професії, ненормований робочий день). Зменшити рівень вигорання до певної міри можуть перерви в роботі, які, однак, мають тимчасовий ефект. Щодо змісту діяльності, то до цих чинників дослідники відносять кількість суб'єктів взаємодії, частоту взаємодії з ними, глибину контактів у спілкуванні.

Діагностичний інструментарій щодо виявлення симптомів професійного вигорання широко представлений у психолого-педагогічній літературі. Назвемо деякі з методик, які можна використати для діагностування цієї проблеми: “Діагностика рівня емоційного вигорання” (В.В.Бойко), “Визначення психічного вигорання” (В.В.Рукавішников), “Синдром вигорання в професіях системи “людина-людина”” (Г.С.Нікіфоров), “Оцінка власного потенціалу “вигорання”” (Дж. Гібсон), “Дослідження синдрому “вигорання”” (Дж. Грінберг), “Експрес-діагностика рівня психоемоційної напруги (ПЕН) і її джерел” (О.С. Копіна, Є.С. Сулова, Є.В. Заїкін); “Тест на професійний стрес” (Т. Д. Азарних, І. М. Тиртишніков); “Оцінка рівня соціально-психологічної адаптації викладача вищої школи” (модифікований опитувальник Н.С.Нікіфорова); опитувальник самоактуалізації особистості (САМОАЛ); дослідження джерел соціально-психологічної підтримки (модифікований опитувальник В. О. Ананьєва); опитувальник “Психічне вигорання” (Н.Є.Водоп'янова, О.С.Старченкова); авторський опитувальник для виявлення чинників, які утруднюють педагогічну діяльність викладачів ВНЗ (І. А. Фоменко); анкета для з'ясування організаційних факторів педагогічної діяльності (І. А. Фоменко) та інші.

Здатність особистості ефективно виконувати професійні ролі С. Черніс (С.Cherniss) обґрунтовує як поняття *самоефективності*. У його розумінні самоефективність відображає почуття впевненості індивіда у своїй здатності контролювати дії, що впливають на його професійне життя. Серед компонентів професійної самоефективності ним виокремлено: професійну майстерність, здатність підтримувати доброзичливі взаємини з іншими та здатність впливати на стан справ усередині організації. При цьому він визначає, що здатність ставити цілі й успішність їх реалізації підвищують почуття самоефективності [8].

Напрямами збереження і зміцнення професійного здоров'я та профілактики професійного вигорання викладача вищої школи є просвітницька, діагностична і психокорекційна робота, окремими аспектами яких є: підвищення грамотності викладачів із питань професійної ефективності та збереження професійного здоров'я; забезпечення організаційних та індивідуальних умов з метою попередження професійних деформацій; створення комплексної програми педагогічного супроводу молодих викладачів з метою їх адаптації до професійної діяльності, наступної саморегуляції й самоорганізації професійних дій і самореалізації у трудовій діяльності та ін. [4, с. 390-391].

Психологами розроблено рекомендації щодо шляхів подолання професійного вигорання працівника. Ними запропоновано такі способи дій:

1) вивчити свої потреби, зрозуміти власні цілі та уявити образ свого майбутнього, віднайти сенс того, чим саме людина займається;

2) здійснити перехід у сферу діяльності, яка є близькою до виконуваної. Це дозволить застосувати набуті знання, уміння та навички (працівник робить так звану горизонтальну кар'єру);

3) не залишаючи даного виду діяльності, зробити її інструментом для досягнення більш глобальних ідей;

4) працівник, залишаючись у тій же ситуації, має зробити акценти не на тому, що добре знає, уміє та засвоїв, а на тому, що є для нього проблемою. Так можна віднайти новий сенс у старій професії, а її перетворення в інструмент саморозвитку стає профілактикою вигорання.

Стресові чинники під час виконання професійної діяльності можна мінімізувати з допомогою таких методів (табл. 1):

Таблиця 1

Організаційні фактори мінімізації стресових чинників у професійній діяльності

Зі сторони викладача	Зі сторони керівництва (завідувач кафедру, адміністрація факультету, інституту, університету)
<ul style="list-style-type: none"> - визначення мети діяльності; - укладання режиму діяльності; - планування робочого дня; - удосконалення робочого простору (просторово-часова самоорганізація); - делегування повноважень; - дотримання виконавчої дисципліни та культури праці та ін. 	<ul style="list-style-type: none"> - формування цілей діяльності; - забезпечення необхідної підготовки, методичної допомоги працівникові; - своєчасне інформування щодо завдань, подій, що стосуються професійної діяльності й заохочень, підтримки працівника; - мотивування діяльності працівників; - формування й використання адекватної системи заохочень; - підтримка оптимального соціально-психологічного клімату в колективі; - залучення працівників до участі в прийнятті рішень щодо підвищення ефективності діяльності; - створення штатних розкладів; - рівномірний розподіл обов'язків та доручень між викладачами та ін.

Істотним чинником попередження професійного вигорання є навчання майбутніх фахівців способам самоорганізації та організації професійної діяльності. Начальний курс “Основи самоорганізації у професійній діяльності” спрямований на розкриття внутрішніх ресурсів активності особистості щодо аналізу та рефлексії ситуації, обставин, дій у майбутній професії та формування їх здатності до оптимального вибору стратегій функціонально-рольової поведінки у професійній діяльності.

Програма навчальної дисципліни вміщує три модулі: теоретичні аспекти самоорганізації викладачем вищої школи професійно-педагогічної діяльності; педагогічні та психологічні умови ефективної самоорганізації викладачем професійної діяльності; технології самоорганізації у професійній діяльності викладача вищої школи.

Програмою навчального курсу передбачено такі методи та види роботи: організаційно-ділові ігри, метод рольової перспективи, проектна діяльність, укладання особистих та рефлексивних щоденників, складання планів професійного розвитку, тренінгові вправи тощо.

Таким чином, попередження професійного вигорання викладача потребує дії цілої низки організаційних, індивідуальних та професійних чинників. Однією з умов професійної ефективності викладачів є комплексна програма, спрямована на формування у педагогів відповідної мотивації, знань, умінь з організації й упорядкування власної особистості, життєдіяльності та професійної діяльності, що має за мету збереження власного здоров'я і професійного довголіття. Попри те, сформованість у педагогів здатності до самоорганізації професійної діяльності, що передбачає їх психолого-педагогічну компетентність щодо раціональної організації праці й відпочинку, збереження та відновлення сил і професійної працездатності, сприятиме підтримці професійного здоров'я та мобілізації їх зусиль у професійній діяльності.

Література

1. Бойко В.В. Синдром “емоціонального вигорання” в професіональному общении / В.В. Бойко. – М. : Наука, 1996. – 384 с.

2. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів / Коновчук Н.С. // Правничий вісник університету "КРОК". – 2012. – Вип. 14. – С. 91-95.
3. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа / А. Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3-16.
4. Мирончук Н.М. Педагогічні та психологічні чинники професійного здоров'я викладача вищої школи / Мирончук Н.М. // Проблеми освіти: наук. – метод. зб. / Ін-т модернізації змісту освіти МОН України. – К., 2006. – Вип. 86. – С. 386-393.
5. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод. рекомендації. / [за заг. ред. канд. мед. наук М. Л. Авраменка]. – Л., 2008. – 53 с.
6. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания [Електронний ресурс] / Сидоров П. // Медицинская газета. – 2005. – № 43. – Режим доступа : http://medgazeta.rusmedserv.com/2005/43/article_1322.html
7. Maslach C. Prevention of burnout: new perspectives / C. Maslach, J. Goldberg // Applied and Preventive Psychology. – 1998. – V. 7 – P. 63-74.
8. Cherniss C. The role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burn-out / Cherniss C. // Professional of Burn-out: Resend Developments in Theory and Research. – London: Taylor and Francis, 1993. – P. 135-149.
9. Freudenberger H.J. Staff burnout / H.J. Freudenberger // Journal of Social Issues. – 1974. – V. 30. – P. 150-165.