

## **ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ**

Шулдик А.В., канд. психол. н., старший викладач кафедри психології  
*Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*

У статті розкрито сутність та структуру професійного вигорання, охарактеризовано суб'єктивні та об'єктивні стресогенні чинники, симптоми та стадії (фази) професійного вигорання, проведено діагностику та запропоновано методи профілактики синдрому професійного вигорання у викладачів вищої школи.

***Ключові слова:** професійне вигорання, стресогенні чинники, діагностика та профілактика професійного вигорання.*

В статье раскрыто сущность и структуру профессионального выгорания, охарактеризовано субъективные и объективные стрессогенные факторы, симптомы и стадии (фазы) профессионального выгорания, проведено диагностику и предложено методы профилактики синдрома профессионального выгорания у преподавателей высшей школы.

**Ключевые слова:** профессиональное выгорание, стрессогенные факторы, диагностика и профилактика профессионального выгорания.

## Shuldyk A.V. PROFESSIONAL BURNOUT OF LECTURERS IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

The article reveals the essence and structure of professional burnout, characterized by subjective and an objective stress factors, symptoms and stages (phases) of burnout, conducted diagnostics, and suggested methods for prevention of burnout in high school teachers.

**Keywords:** professional burnout, stress factors, diagnosis and prevention of burnout.

**Постановка проблеми.** Професійна діяльність викладачів вищої школи вважається однією з найбільш інформаційно та емоційно насиченою. Науково-педагогічна діяльність викладачів передбачає численні непрогнозовані комунікативні ситуації, високий рівень відповідальності, труднощі визначення показників ефективності власної діяльності. Все це може виступити стресом професійного характеру, що з часом знижує опірність викладачів до психофізичного вигорання. Навіть серед окремих студентів появляються передвісники емоційного вигорання – байдужість, домінування негативних емоцій, втрата ідеалів, відчуття безпорадності, низький рівень емоційної стійкості тощо [4].

Вигорання розглядається як особливий психічний стан людини, що є наслідком професійних стресів. Останнім часом професійне вигорання віднесено до Міжнародних класифікацій хвороб. Тому стає актуальним дослідження причин професійного вигорання, проведення його діагностики та профілактики.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Перші праці з вивчення професійного вигорання належать американському психіатру Х. Дж. Фрейденбергу. В 1974 році він уперше описав цей феномен, яким охарактеризував психічний стан здорових людей, професійна діяльність яких передбачає інтенсивне спілкування та емоційно навантажені умови праці, і дав йому назву “burnout”, що означає – “вигоріти”.

Зараз зустрічаємо різні визначення професійного вигорання. Вигорання (*згорання, вигасання*) розглядається як особливий стан людини, що є наслідком професійних стресів. Професійне вигорання – це синдром, що розвивається на тлі хронічного стресу, що приводить до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів викладача. Професійне вигорання – це довгострокова стресова реакція чи синдром, що виникає внаслідок тривалих некерованих професійних стресів середньої інтенсивності [5,7].

Професійне вигорання проявляється у фізичній втомі (асоціюється з “хронічною втомою”), розумовому і емоційному виснаженні, зниженні рівня

задоволеності від професійної діяльності й особистісній відстороненості. Воно розглядається як стан психофізичного виснаження з відчуттям низького рівня ефективності власної діяльності. Процес психофізичного виснаження – це механізм психологічного захисту, який спрацьовує у відповідь на стресогенні чинники [1,6].

Зміст і структуру професійного вигорання розглядають у своїх працях Х. Алієв, М. Буриш, С. Гремлінг, Дж. Грінберг, Л. Карамушка, Л. Китаєв-Смик, Н. Левицька, Е. Махер, В. Орел, Т. Форманюк, Х. Дж. Фрейденбергер [1,3,5,7]. Соціальний психолог К. Маслач визначає це явище як стан емоційного і фізичного виснаження і доповнює теорію про його перебіг процесами зниження рівня самооцінки фахівця і негативних змін у ставленні до роботи і клієнтів (студентів) [2].

Проаналізувавши різні тлумачення вчених про професійне вигорання, ми дійшли висновку, що більшість з них розуміє під **професійним вигоранням процес поступового зниження рівня ефективності фізичної, пізнавальної й емоційної сфер людини.**

Виходячи з теорії американських вчених С. Джексона і К. Маслач, професійне вигорання розглядається як тривимірна система. **Структура** цього феномену складається з *емоційного виснаження, деперсоналізації й редукації професійних досягнень* [2].

**Виснаження**, на їхню думку, проявляється у надмірній емоційній насиченості або байдужості й зниженому рівні емоційного фону. Викладач зосереджується на процесі праці, відмовляється від задоволення потреб, не пов'язаних з роботою. *Виснаження* проявляється у перенапруженні, втомі, вичерпаності внутрішніх ресурсів. Після відпочинку форми прояву вигорання стають менш інтенсивні, але відновлюються відразу після повернення до робочого процесу.

**Деперсоналізація** – це стан відчуження від самого себе, неадекватне сприймання людиною свого “Я”. Простежується в деформації соціальних контактів, тобто появі залежності від них, або прояві негативізму в ставленні до

соціального оточення, до себе, особистісна відстороненість (негативні почуття по відношенню до колег, студентів, до себе). Це призводить до байдужості,

**Редукція професійних досягнень** (від лат. *reductio* – повернення), тобто процес зведення складної праці до простої. Це *знижена професійна продуктивність*: негативне відношення до власних професійних здобутків, виникнення почуття некомпетентності в своїй професійній діяльності, усвідомлення неуспішності в ній, втрата відчуття ефективності, зневіра у власних можливостях і професійному зростанні, зниження рівня задоволення від праці.

**Виділення невиділених раніше частин загальної проблеми.** Проведення діагностики професійного вигорання у викладачів вищої школи та застосування різних методів регуляції їх психофізичного стану.

**Формулювання цілей статті.** Розкрити сутність, структуру, стресогенні чинники та провести діагностику і профілактику професійного вигорання викладачів вищої школи.

**Виклад основного матеріалу.** На основі аналізу психологічної літератури, ми виокремили такі стресогенні чинники, що приводять викладачів вищої школи до професійного вигорання.

**Об'єктивні чинники:** 1) хронічна напружена психоемоційна діяльність, яка пов'язана з інтенсивним та довготривалим спілкуванням; 2) дестабілізуюча організація діяльності (високий рівень навантаження, постійні протиріччя у керівництві, відсутність об'єктивних критеріїв для оцінки праці, неефективна система мотивації і стимуляції викладачів, неоднозначність вимог до роботи, монотонність виконуваних функцій, авторитарний стиль управління, зловживання владою, погрози керівництва тощо); 3) підвищена відповідальність за виконувані функції і операції, зокрема за якість навчання та благополуччя студентів; 4) неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності.

**Суб'єктивні чинники.** Професійне вигорання виникає не лише від стресогенних об'єктивних чинників, а від того, як до них ставиться викладач, як їх оцінює. Кожен викладач по-своєму реагує на одні і ті ж навантаження.

Найбільше схильні до професійного вигорання викладачі з такими *особистісними* характеристиками: висока педантичність, демонстративність, висока здатність до емпатії, песимізм, емоційна нестійкість, схильність до тривожності й депресії чи агресії, відчуттям надмірної відповідальності, обов'язковості за доручену справу, високий рівень самоконтролю, надмірна неспокійність, стурбованість, ранимість, вразливість, чутливість до зауважень і осуду, значні енергетичні витрати, які зумовлені надмірною позитивною установкою на виконання професійних обов'язків, невідповідність рівня знань і навичок викладача вимогам, що передбачаються професією, інтровертованість, хронічний страх втрати робочого місця тощо.

Для виявлення структурних компонентів професійного вигорання ми провели діагностику 102 викладачів Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини за допомогою тесту К.Маслач та С.Джексона, в адаптації Н.Е.Водопьянкової "Діагностика професійного вигорання", яка включає шкали: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень [2]. Ми проаналізували відповіді викладачів у залежності від їх віку, стажу науково-педагогічної діяльності та статі.

**Вік:** 20-30 – 26 чол., 31-40 – 37 чол., 41-50 – 22 чол., 51-60 – 11 чол., 61 і старше – 6 чол.

**Таблиця 1**

**Рівні професійного вигорання викладачів різного віку**

<b>Емоційне виснаження</b>			
<b>Вік, років\рівень, %</b>	<b>Низький</b>	<b>Середній</b>	<b>Високий</b>
20-30	23,1	65,4	11,5
31-40	27,1	29,7	43,2
41-50	27,3	31,8	40,9
51-60	0	63,6	36,4
61 і старше	50	33,3	16,7
<b>Деперсоналізація</b>			
<b>Вік,</b>	<b>Низький</b>	<b>Середній</b>	<b>Високий</b>

років\рівень, %			
20-30		26,9	61,6
31-40		29,7	29,7
41-50		31,8	40,9
51-60		45,5	36,3
61 і старше		50	50
<b>Редуція</b>			
Вік, років\рівень, %	Низький	Середній	Високий
20-30		57,7	34,6
31-40		35,2	45,9
41-50		50	18,2
51-60		27,2	36,4
61 і старше		50	33,3

Як бачимо, високий рівень *емоційного виснаження* найчастіше проявляють викладачі у віці від 31 до 40 років, високий рівень *деперсоналізації* – також у віці від 31 до 40 років, а *редукції* – у віці від 51 до 60 років.

**Стаж:** 1-10 – 41 чол., 11-20 – 36 чол., 21 – 30 – 17 чол., 31-40 – 5 чол., 41-50 – 3 чол.

**Таблиця 2**

### Рівні професійного вигорання викладачів з різним стажем роботи

<b>Емоційне виснаження</b>			
Стаж, років\рівень, %	Низький	Середній	Високий
1-10		26,8	51,2
11-20		13,9	41,7
21 – 30		41,2	29,4
31-40		0	60
41-50		66,7	0
<b>Деперсоналізація</b>			
Стаж, років\рівень, %	Низький	Середній	Високий
1-10		34,1	48,8
11-20		19,4	44,4
21 – 30		47,1	29,4
31-40		40	20
41-50		66,7	33,3
<b>Редуція</b>			
Стаж, років\рівень, %	Низький	Середній	Високий
1-10		53,6	36,6
11-20		33,3	41,7
21 – 30		47,1	23,5
31-40		20	40

41-50	66,7	0	33,3
-------	------	---	------

Як бачимо, високий рівень *емоційного виснаження* проявляється у викладачів зі стажем роботи від 11 до 20 років, *деперсоналізації* – у викладачів від 41 і більше, а високий рівень *редукції* – від 31 до 40 років.

**Стать:** жінки – 82 респондентки, чоловіки – 20 респондентів.

**Таблиця 3**

**Рівні професійного вигорання викладачів в залежності від статі**

<i>Емоційне виснаження</i>			
Стать\рівень, %	Низький	Середній	Високий
Жінки	22	43,9	34,1
Чоловіки	35	40	25
<i>Деперсоналізація</i>			
Стать\рівень, %	Низький	Середній	Високий
Жінки	29,3	42,7	28
Чоловіки	45	40	15
<i>Редукція</i>			
Стать\рівень, %	Низький	Середній	Високий
Жінки	42,6	35,4	22,0
Чоловіки	50	35	15

Серед викладачів -жінок та викладачів-чоловіків найбільші показники середнього рівня *емоційного виснаження* та найбільші показники низького рівня *деперсоналізації* у чоловіків, і середнього – у жінок. У них виявлено низький рівень *редукції* у порівнянні з середнім і високим рівнями.

**Таблиця 4**

**Загальні дані про професійне вигорання**

<i>Емоційне виснаження</i>		
Рівні	Кількість викладачів	%
Низький	25	24,5
Середній	44	43,1
Високий	33	32,4
<i>Деперсоналізація</i>		
Рівні	Кількість викладачів	%
Низький	33	32,4
Середній	43	42,2
Високий	26	25,5
<i>Редукція</i>		
Рівні	Кількість викладачів	%

Низький	45	44,1
Середній	36	35,3
Високий	21	20,6

Отже, як свідчать узагальнені дані, які подані у таблиці 4, високий рівень емоційного виснаження проявляється у 32,4% викладачів; високий рівень деперсоналізації – у 25,5% респондентів; високий рівень редукції – у 20,6% викладачів. Середній рівень емоційного вигорання і деперсоналізації виявилися у найбільшій кількості респондентів (відповідно у 43,1% та у 42,2%). Найбільше респондентів (44,1%) виявили низький рівень редукції.

З метою *профілактики* професійного вигорання ми запропонували викладачам *методи регуляції* психофізичного стану на фізіологічному, емоційно-вольовому та ціннісно-сенсовому рівні.

### ***Фізіологічний рівень регуляції психофізичного стану***

*(вплив на фізичне тіло):*

- майте достатньо тривалий і якісний сон;
- дотримуйтеся балансованого, насиченого вітамінами і мінералами харчування (особливо антистресовими вважаються мінерал магній і вітамін Е, який міститься у кукурудзі, моркві, ожині, горіхах, зернах соняшника, сої);
- в міру займайтеся фізичним навантаженням (заняття спортом, ранкова гімнастика, танці, масаж тощо);
- займайтеся терапією кольором (зелений та синій колір допомагають заспокоїтись, червоний та жовтий надають енергію і бадьорість);
- займайтеся аромотерапією (запахи апельсину, бергамоту діють на нервову систему збуджуючи, з'являється відчуття приливу сил; запахи лаванди, анісу, шавлії діють заспокійливо, допомагають зняти нервові напруження);
- робіть дихальні вправи (заспокійливе з подовженим видихом дихання зменшує надлишкове збудження і нервові напруження; мобілізуюче дихання зі збільшеним вдихом допомагає подолати в'ялість, сонливість);



- приймайте водні процедури (контрастний душ перед сном допоможе зняти втому дня, а зранку додасть бадьорості; взагалі, вода чудово змиває будь-який негатив).

### ***Емоційно-вольова регуляція психофізичного стану:***

- дотримуйтеся слів Б.Спінози: “Якщо ви бажаєте, щоб життя посміхалось вам, то подаруйте йому спочатку свій хороший настрій”;

- звертайте увагу на дрібні радості щоденного життя;

- будуйте приємні стосунки з іншими;

- розвивайте почуття гумору. Гумор позитивно впливає на імунну систему, активізуючи Т-лімфоцити крові, чудово “перезаряджає” негатив;

- слухайте музику (найкраще сприяє гармонізації психоемоційного стану прослуховування класичної музики);

- спілкуйтеся з сім’єю, друзями;

- займайтеся улюбленою справою, хобі;

- спілкуйтеся з природою, яка дає людині відчуття приливу сил;

- спілкуйтеся з тваринами;

- займайтеся медитацією, візуалізацією (існують цілеспрямовані візуалізації – уявно побувати у квітучому саду, відвідати куточок природи);

- пам’ятайте – образа, злість, невдоволення, критика себе та інших – все це найшкідливіші для нашого організму емоції;

- вчіться мислити позитивно: негативне запитання “За що ?” бажано перетворити на позитивне – “Для чого?”. Для чого у моєму житті з’явилась та чи інша неприємна ситуація? Чого я маю в цій ситуації навчитись?

- пам’ятайте, що подібне притягує подібне: чим ми цей світ наповнюємо через думки, емоції, вчинки, те до нас і повертається.

### ***Ціннісно-смісловий рівень регуляції психофізичного стану:***

- визначайте собі реалістичні цілі. Перспективні наміри підкріплюйте частковими цілями, які можна виміряти й досягнути, розписати в часі;

- розставляйте пріоритети: завдання виконуйте в міру їх важливості;

- звертайте увагу на власні досягнення, навіть у найдрібніших справах;

- дивіться на проблеми, що з'явилися, з різних точок зору;
- умійте переключати свою увагу й відволікатися від роботи;
- усвідомлюйте власні недоліки, не бійтеся помилятися, пам'ятайте, що від помилок ніхто не застрахований;
- цінують переваги й досягнення інших людей;
- приймайте помилки людей: спробуйте навчитися доброзичливо ставитися навіть до людських вад;
- не змішуйте професійні справи з особистими, робочі проблеми залишайте на роботі;
- навчайтеся чогось нового. Не піддавайтеся рутині;
- пізнавайте себе, важливо знати свої слабкі й сильні сторони;
- співпрацюйте з колегами;
- розвивайте свої здібності до самопізнання, самореалізації, самодіяльності, самоконтролю, самооцінювання;
- перестаньте поспішати: намагання втиснути якнайбільшу кількість заходів чи подій у якнайменший проміжок часу не лише заважає насолоджуватися цими заходами, а й додає постійного емоційного напруження;
- не оглядайтеся у минуле – живіть теперішнім;
- вчіться переживати те, чого не можна уникнути. Станіслав Єжи Лец писав: “Якщо ти не можеш змінити ситуацію – зміни своє ставлення до неї”.

### **Висновки.**

Отже, професійне вигорання – це процес поступового зниження рівня ефективності фізичної, пізнавальної й емоційної сфер людини. Структура професійного вигорання включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень.

Нами встановлено, що високий рівень *емоційного виснаження* та високий рівень *деперсоналізації* найчастіше проявляють викладачі у віці від 31 до 40 років, а *редукції* – у віці від 51 до 60 років.

Високий рівень *емоційного виснаження* проявляється у викладачів зі стажем роботи від 11 до 20 років, *деперсоналізації* – у викладачів від 41 і більше, а високий рівень *редукції* – від 31 до 40 років стажу.

Серед викладачів-жінок та викладачів-чоловіків найбільші показники середнього рівня *емоційного виснаження* та найбільші показники низького рівня *деперсоналізації* у чоловіків, і середнього – у жінок. Низький рівень *редукції* проявили жінки і чоловіки у порівнянні з середнім і високим рівнями.

В цілому, високий рівень емоційного виснаження проявляється у 32,4% викладачів; високий рівень деперсоналізації – у 25,5% респондентів; високий рівень редукції – у 20,6% викладачів. Середній рівень емоційного вигорання і деперсоналізації виявилися у найбільшій кількості респондентів (відповідно у 43,1% та у 42,2%). Найбільше респондентів (44,1%) виявили низький рівень редукції.

З метою профілактики емоційного вигорання нами проведено серед викладачів ряд заходів, які сприяли регуляції психофізичного стану на фізіологічному, емоційно-вольовому та ціннісно-сенсовому рівні.

При повторній діагностиці показники структурних компонентів професійного вигорання значно знизилися.

**Перспективи подальших розвідок у даному напрямі.** Бажано дослідити фази та ознаки професійного вигорання викладачів вищої школи, співставити їх з вчителями середньої школи, також розробити та впроваджувати тренінги з метою профілактики професійного вигорання

## Література

1. Берчард Б. Энергия жизни. 10 секретов активизации внутренних сил / Брендон Берчард; пер. с англ. М. Курилюк. – М.Манн, Иванов и Фербер, Эксмо, 2013. – 304 с.
2. Диагностика профессионального выгорания (К.Маслач, С.Джексон, в адаптации Н.Е.Водопьяновой) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.

Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. С.360-362.

3. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В., Винославська О.В. та інші. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Фірма “ІНКОС”, 2005. – 366 с.

4. Міщенко М. С. Профілактика та корекція емоційного вигорання у практичних психологів / М. С. Міщенко // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія. –2015. – № 1150, вип. 57. – С. 30-33.

5. Овсянникова Т. Ю. К вопросу о предупреждении синдрома выгорания у преподавателей /Т.Ю. Овсянникова С.Б. Тайсаева // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XLVII междунар. науч.-практ. конф. № 12(47). – Новосибирск: СибАК, 2014. – С.18-19.

6. Орел В. Е. Феномен “выгорания” в зарубежной психологии. Эмпирические исследования / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – №1. – С. 16-21.

7. Синдром “професійного вигорання” та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки, Т.В.Зайчикової – 2 вид., перероб і доп. – К.: Міленіум, 2006. – 368 с.

8. Чудаєва Н.В. Емоційний світ людини : навч.-метод. посібник /Н.В.Чудаєва, Г.О.Шулдик. – Умань : РВЦ “Софія”, 2017. – 128 с.