

## ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

*Статтю присвячено дослідженню проблеми емоційного вигорання викладача вищого навчального закладу. У ході теоретичного аналізу з'ясовано сутність поняття, особливості прояву та основні чинники емоційного вигорання. Встановлено, що на розвиток синдрому «емоційного вигорання» викладача вищого навчального закладу впливає ряд суб'єктивних та об'єктивних факторів. Окреслені основні напрями профілактичної роботи щодо попередження емоційного вигорання викладачів. Зроблено висновок, щодо необхідності оптимізації умов праці та підвищення психоемоційної стресостійкості викладача у процесі проходження спеціальних тренінгів.*

**Ключові слова:** емоційне вигорання, викладач, педагогічна діяльність, професійний стрес, профілактика емоційного вигорання.

*Постановка проблеми.* Педагогічна діяльність передбачає не тільки професійну компетентність викладача, але і велику емоційну віддачу. У діяльності викладача вищого навчального закладу завжди присутні емоційні взаємини між суб'єктами освітнього процесу, які супроводжуються інтенсивними психологічними навантаженнями та стресогенними ситуаціями. В результаті чого, саме серед викладачів досить часто спостерігається «синдром емоційного вигорання», що в свою чергу значно знижує ефективність навчального процесу. Безумовно, дослідження цієї проблеми є актуальним, саме знання причин розвитку синдрому емоційного вигорання, а також своєчасне діагностування перших його симптомів і проведення корекційно-профілактичних заходів, спрямованих на підвищення емоційної та психологічної стресостійкості викладачів дозволить попередити їх емоційне вигорання.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Дослідження проблеми емоційного вигорання знайшла своє відображення у роботах багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених (В.В. Бойко, Н.Є. Водоп'янова, Т. В. Зайчикова, Л. М. Карамушка, С. Д. Максименко, О. С. Старченкова, К. Маслач, С. Джексон та інші). Слід зазначити, що деякі автори розрізняють поняття професійне та емоційне вигорання, хоча обидва ці симптому взаємопов'язані причинами їх виникнення, проявом та наслідками дії на людину. На думку К. Маслач, емоційне вигорання є основною складовою та причиною професійного вигорання.

К. Маслач і С. Джексон розглядають синдром емоційного вигорання як трьохкомпонентну систему, що включає три основні складові: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистісних досягнень. Емоційне виснаження розглядається авторами як основна складова емоційного вигорання і проявляється у пониженні емоційного фону, байдужості або емоційній перенасиченості, що викликане власною роботою. Деперсоналізація виявляється в деформації стосунків з іншими людьми: підвищення залежності від інших, або підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів. Редукція особистих досягнень може виявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, власних професійних досягнень та успіхів, виникнення почуття некомпетентності у професійній сфері, негативізмі відносно службових досягнень, або ж обмеженні власних можливостей [4, с. 501].

В.В. Бойко характеризує синдром емоційного вигорання як набутий особистістю механізм психологічного захисту у формі «виключення» емоцій (зниження енергетики) у відповідь на психотравмуючі впливи, а також розширення сфери негативних емоцій і зменшення дії позитивних емоцій. У зв'язку з цим вигорання можна розглядати як функціональний придбаний стереотип професійної поведінки, що дозволяє людині дозувати та економно витратити свої енергетичні ресурси. Виходячи з цього емоційне вигорання автор вважає конструктивним, однак дисфункційними є його наслідки, коли емоційне вигорання негативно впливає на взаємини з оточуючими людьми і в подальшому призводить до професійної деформації особистості [2, с. 47].

Дослідженням особливостей професійного стресу та його впливу на розвиток синдрому «емоційного вигорання» у працівників освітніх закладів присвячені праці Л.М. Карамушки і Т.В. Зайчикової. Автори зауважують, що діяльність педагога вищої школи передбачає ситуації напруженої міжособистісної взаємодії, тривале емоційне навантаження, що зумовлюють стрес-реакції та формування психофізичного вигорання фахівців [7, с. 35].

Отже, аналіз досліджень дає змогу констатувати, що більшість авторів визначають емоційне вигорання як синдром, що розвивається на тлі хронічного професійного стресу та призводить до спустошення емоційно-енергетичних й особистісних ресурсів людини. Але, незважаючи на значний інтерес

науковців до проблеми емоційного вигорання залишається відкритим питання профілактики та своєчасного попередження емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів.

*Метою статті* є дослідження основних причин емоційного вигорання викладача вищого навчального закладу та визначення шляхів його запобігання.

*Виклад основного матеріалу дослідження.* Аналіз наукової літератури з даної проблеми показує, що поняття вигорання («burnout») використовується для позначення стану фізичного, емоційного і психічного виснаження, що виявляється почуттям байдужості до оточуючих, підвищеною тривожністю, погіршенням професійних якостей, невпевненістю в собі, та є наслідком поєднання високих емоційних витрат з хронічними ситуаційними стресами.

Н.С. Водоп'янова [2, с. 322] розглядає емоційне вигорання як процес, що розвивається в часі. Цей процес починається з сильного й тривалого стресу на роботі, у тому випадку, коли вимоги до людини (внутрішні та зовнішні) постійно перевищують наявні в неї внутрішні та зовнішні ресурси, що наприкінці призводить до порушення стану психофізіологічної рівноваги. Таким чином, основною причиною розвитку синдрому емоційного вигорання є психологічне перевтома людини при тривалому впливі професійного стресу.

В.В. Бойко усі причини емоційного вигорання, поділяє на дві категорії: зовнішні та внутрішні. Зовнішніми передумовами розвитку синдрому емоційного вигорання викладачів є: наявність хронічної напруженої психоемоційної діяльності, що обумовлена інтенсивним спілкуванням; дестабілізуюча організація роботи; підвищений рівень відповідальності; несприятлива психологічна сфера професійної діяльності; складний психологічний контингент в сфері спілкування.

Серед внутрішніх чинників емоційного вигорання В.В. Бойко визначає:

1. Схильність до емоційної ригідності, тобто емоційне вигорання виникає швидше у тих, хто менш реактивний і сприйнятливий, більш емоційно стриманий, і повільніше, як це непарадоксально на перший погляд, у імпульсивних людей, що володіють рухливими нервовими процесами.

2. Інтенсивна інтеріоризація та переживання різних обставин професійної діяльності характерно для людей із підвищеною відповідальністю. Кожен стресогенний випадок залишає у них глибокий слід, поступово виснажуючи емоційно-енергетичні ресурси та викликає необхідність відновлювати їх або берегти, вдаючись до прийомів психологічного захисту.

3. Слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності має два аспекти. По-перше, професіонал у сфері спілкування не вважає для себе необхідним або не зацікавлений проявляти співпереживання суб'єкту діяльності, що стимулює емоційне вигорання та його крайні форми прояву – байдужість, душевна черствість. По-друге, людина не вміє заохочувати себе за співпереживання по відношенню до суб'єктів професійної діяльності. Систему самооцінок він підтримує іншими засобами – матеріальними або позиційними досягненнями. Альтруїстична емоційна віддача для такої людини нічого не означає, і він не потребує її, не відчуває від неї задоволення. Тобто, внутрішні чинники емоційного вигорання включають в себе внутрішньоособистісні проблеми, що тягнуть за собою розвиток даного синдрому [2, с. 156].

С.А. Бабанов на підставі результатів дослідження визначає три типи працівників, яким загрожує синдром емоційного вигорання:

– педантичний, який характеризується сумлінністю, що зведена до абсолюту; надмірної, болючою акуратністю, прагненням у будь-якій справі домогтися зразкового порядку (навіть на шкоду собі);

– демонстративний, який прагне завжди бути на виду, бути першим у всьому; йому властива висока ступінь виснаження при виконанні рутинної роботи, а перевтома проявляється зайвою агресивністю та конфліктністю;

– емотивний, характеризується надмірної чутливістю та вразливістю: їх чуйність, схильність сприймати чужий біль як власний межує з патологією, з саморуйнуванням, неможливістю чинити опір будь-яким несприятливим обставинам [1, с. 63].

Отже, більшою мірою ризику виникнення синдрому емоційного вигорання схильні особи, що пред'являють непомірно високі вимоги до себе і до оточуючих, часто у них стирається грань між роботою та особистим життям.

Результати нашого попереднього дослідження показали пряму залежність прояву синдрому емоційного вигорання від віку викладача і стажу роботи за спеціальністю. При цьому, сформованість такого симптому емоційного вигорання як «деперсоналізації» носить зростаючий характер і має пряму залежність від віку і стажу викладацької діяльності та проявляється негативізмом, цинічністю по відношенню до студентів і колег, а також в особистісної деформації. Найбільші показники емоційного виснаження спостерігаються також у викладачів зі стажем роботи більш 20 років.

Результати анкетування показали, що синдром емоційного вигорання проявляється у всіх викладачів (незалежно від стажу їх роботи), які незадоволені умовами своєї праці. Як відзначили викладачі, підвищують ризик розвитку «вигорання»: нечітка організація та планування роботи; недолік технічного обладнання; завищені норми студентів в аудиторії; відсутність можливості підвищення кваліфікації; напружені відносини з керівництвом; несприятливий соціально-психологічний клімат у

колективі; конфлікти у системі «викладач-студент». Однак, усвідомлення своєї роботи як престижної знижує ризик розвитку синдрому емоційного вигорання [5, с. 35].

На наш погляд, у викладачів з великим стажем роботи (понад 20 років), які тривалий час знаходяться в інтенсивній взаємодії зі студентами (серед яких є «важкі», невмотивовані на навчання), спрацьовує механізм психологічного захисту у вигляді емоційного ігнорування та байдужості. У даному випадку, зниження емоційного фону можна розглядати як придбаний стереотип професійної поведінки викладача, який дозволяє дозовано використовувати емоційні ресурси. Однак, коли викладач байдуже ставиться до потреб студентів та інших колег, це може стати причиною конфліктів, а емоційне вигорання, в даній ситуації, виявляється своєю дисфункціональною стороною.

Перш за все, зазначимо, що ризик вигорання пом'якшують стабільна й приваблива робота, яка надає можливості для творчості, професійного та особистісного росту, задоволеність якістю життя, наявність різноманітних інтересів, перспективні життєві плани. На думку Н.Є. Водоп'янової рідше «емоційно вигорають» оптимістичні люди, які вміють успішно долати життєві негаразди та вікові кризи; ті, хто займає активну життєву позицію і звертаються до творчого пошуку вирішення при зіткненні з важкими обставинами, які володіють засобами психічної саморегуляції [2, с. 323–324].

Як визначають Н.Є. Водоп'янова та О.С. Старченкова з метою профілактики емоційного вигорання необхідно надання допомоги на особистісному рівні. Перш за все викладачам потрібно навчитися усвідомлювати симптоми психологічного стресу і керувати ним, опанувати широкий спектр прийомів саморегуляції та подолання перших симптомів прояву стресу на роботі. Якщо самопомога виявиться недостатньою, буде потрібно професійна допомога з залученням фахівців, які володіють методами стрес-менеджменту – для подолання синдрому емоційного вигорання [2, с. 226–227].

Т.В. Зайчикова та Л.М. Карамушка на рівні особистості пропонують індивідуальну технологію профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «емоційного вигорання», яка складається з декількох послідовних фаз і системи конкретних прийомів.

1. Профілактика емоційного вигорання розпочинається з аналізу професійної ситуації, що полягає в когнітивній оцінці ситуації (виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової реактивності чи толерантності) та зниження впливу стресорів. Це передбачає застосування системи спеціальних прийомів, які є бар'єрами на шляху до стресу. До таких прийомів належить: розпізнавання стресу; з'ясування основних стрес-факторів у професійній ситуації та здійснення спроб «усунути» їх; аналіз того, чи мають місце в конкретній ситуації глобальні зміни (наприклад, реорганізація на роботі; зміна місця проживання тощо); визначення основних мотивів здійснення людиною професійної діяльності; прийняття рішення про те, чи продовжувати працювати на даному місці; тимчасове зниження навантаження та опанування навичок раціональним управлінням своїм часом; демонстрація асертивної поведінки, адже впевненість у собі – це здатність виражати себе та задовольняти власні потреби; створення групи соціальної підтримки.

2. На фазі сприймання професійної ситуації як стресової Л. М. Карамушка пропонує використовувати прийоми, котрі виступатимуть бар'єрами на шляху до стресу, а саме: стратегія вибіркового сприймання; сприйняття життя як свята; використання гумору як буфера між стресовою ситуацією та людиною; аналіз впевненості у собі та своїх рішеннях, оскільки це уможливило успішний контроль за власним життям; аналіз локусу контролю в управлінні стресом; застосування різних технік медитації та аутогенного тренування, фізичних вправ із врахуванням індивідуально-психологічних особливостей [7, с. 124–133].

На погляд В. П. Мойсеюк, протидія емоційному вигоранню в процесі педагогічної діяльності значною мірою залежить від рівня та якості оволодіння викладачем такими професійно-важливими особистісними характеристиками, до яких автор відносить: здоров'ятворчі знання (знання фізичних та психологічних особливостей свого організму; механізмів протидії негативним стрес-чинникам; шляхів і засобів збереження професійного здоров'я; знання методик і технологій розв'язання педагогічних конфліктів); здоров'ятворчі вміння (володіння техніками саморегуляції та самоконтролю; вміння раціонально організувати процес праці та відпочинку; вміння розв'язувати конфлікти і правильно поводитись у конфліктних ситуаціях; здатність зберігати високу активність та продуктивність праці протягом заданого періоду; здатність об'єктивно оцінювати свої можливості); здоров'ятворчі якості (ведення здорового способу життя, прагматичність, стресостійкість, відповідальність, послідовність, культура почуттів, вольові якості). Саме, оволодіння викладачем здоров'ятворчими професійними характеристиками, на думку В. П. Мойсеюк, забезпечить їм благополучний стан професійного здоров'я та попередить розвиток синдрому «емоційного вигорання» [6, с. 237].

Таким чином, виходячи з огляду літератури та результатів власного дослідження можна окреслити два основних напрями профілактичної роботи щодо попередження емоційного вигорання викладачів: а) надання допомоги на організаційному рівні, що спрямовані на оптимізацію умов праці; б) надання допомоги на особистісному рівні (оволодіння технікою аутотренінгу, проведення спеціальних тренінгів з метою підвищення психоемоційної стресостійкості викладача).

**Висновки.** Отже, узагальнюючи вищезазначене можна констатувати, що викладачі вищих навчальних закладів знаходяться в групі ризику щодо розвитку синдрому емоційного вигорання,

основною причиною якого є інтенсивні тривалі психоемоційні навантаження. Зовнішніми передумовами емоційного вигорання викладачів перш за все є незадоволеність організаційними умовами професійної діяльності, напружені відносини з керівництвом, несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. Внутрішні чинники емоційного вигорання включають в себе внутрішньоособистісні проблеми, що сприяють розвитку даного синдрому. Виходячи з цього основними напрямками профілактичної роботи щодо попередження емоційного вигорання викладачів є надання допомоги як на організаційному рівні, а також надання професійної психологічної допомоги на рівні особистості. На наш погляд, оптимізація умов праці, організація і проходження спеціальних тренінгів, спрямованих на підвищення емоційної стресостійкості, оволодіння прийомами саморегуляції та технікою аутотренінгу, дозволить попередити формування синдрому емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів.

### Використані джерела

1. Бабанов С.А. Синдром эмоционального выгорания. *Врач скорой помощи*. 2012. № 10. С. 59–65.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций. 2-е изд., доп. и перераб. Санкт-Петербург, 2004. 474 с.
3. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. Санкт-Петербург, 2008. 336 с.
4. Maslach C., Leiter M. P. Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*. 2008. № 93 (3). P. 498-512. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498.
5. Mitina S. The factors of emotional burnout of the teacher of the higher educational institution. *Psychological and pedagogical problems of modern specialist formation collected articles*. Warsaw; Kharkiv, 2017. P. 34–37. doi:10.26697/9789669726094.2017.34
6. Мойсеюк В.П. Проблема професійного вигорання в соціально-педагогічній роботі. *Освіта регіону. Політологія. Психологія. Комунікації: Український науковий журнал*. № 4. Київ, 2013. С. 234–238.
7. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. [та ін.]. Київ, 2004. 264 с.

Mitina S.

### THE PREVENTING OF EMOTIONAL BURNOUT OF THE TEACHER OF THE HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION

*In the article it was considered the actual problem of emotional burnout of the teacher of the higher educational institution. On the basis of theoretical analysis of advanced studies it was clarified the essence of the concept, the features of manifestation and the main factors of emotional burnout. The attention was accented on the fact that the teachers are in the risk group of the syndrome of emotional burnout's development and the need for its timely prevention. It was established that the development of the syndrome of "emotional burnout" of the teacher of the higher educational institution is influenced by the number of external and internal factors. It was established that the main external factors of emotional burnout of the teacher are: the intensive long-term psycho-emotional load; the destabilizing organization of professional activity; the illegible organization and planning of the work; the increased level of responsibility; the unfavorable socio-psychological climate in the collective; the complicated psychological contingent in the field of communication; the age and the pedagogical experience of the work. It was determined the internal factors of emotional burnout, which include the following personal characteristics: the emotional rigidity, the pedantry, the demonstrativeness; the poor motivation of professional activity; the excessively high demands of themselves and of the people around them. It was outlined the basic directions of the prophylactic work for prevention of the emotional burnout of the teachers. Firstly, it's the assistance on the organizational level aimed for optimization of the working conditions. Secondly, it's the assistance on the personal level, which includes the self-help: the acquirement of the techniques of self-regulation and auto-training, as well as providing the professional psychological assistance. It was concluded that the optimization of working conditions, the organization and the passing of the special trainings aimed to the improving of the emotional and psychological stress resistance, will allow to prevent the formation of emotional burnout syndrome of the teachers of the higher educational institutions.*

*The further researches envisage the development and the testing of the psycho-correction training aimed to development of self-regulation skills and elevation of the emotional stress resistance of the teachers.*

**Key words:** *the emotional burnout, the teacher, the educational activity, the professional stress, the prevention of the emotional burnout.*

Стаття надійшла до редакції 19.06.2018 р.