

**Степанець Іван Олексійович,
кандидат педагогічних наук, професор,
проректор з наукової роботи Комунального закладу «Харківська
гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради
м. Харків, Україна**

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СФЕРИ ОСВІТИ

Нові зміни соціально-політичних, соціокультурних та морально-духовних цінностей українського суспільства, викликані, зокрема, військовими визвольними діями українського народу і його збройних сил, зумовлюють зростання вимог з боку держави і суспільства до особистості і професійної діяльності педагога. Крім того, нова педагогічна реальність виявляє й актуалізує проблему професійного «вигорання» педагогічних і науково-педагогічних працівників у закладах освіти різного рівня та їх плінності.

Виокремлення зазначеної проблеми визначає перед нинішніми науковцями й управлінцями у сфері освіти завдання дослідження зовнішніх і внутрішніх чинників, що детермінують її вияв і вирішення.

Психологи констатують, що дія поля професійного «вигорання» внаслідок внутрішнього накопичення особистістю негативних емоцій призводить до виснаження особистісних, емоційних та енергетичних ресурсів. Емоційне благополуччя фахівця є одним із визначальних факторів професійного життя, а повноцінне психічне здоров'я – важливою умовою професійної діяльності.

Термін «професійне вигорання» вперше використав американський психіатр Х. Дж. Фрейденбергер для позначення психічного стану здорових людей, які постійно перебувають в емоційно перенавантаженій атмосфері у зв'язку з тим, що їх професійна діяльність вимагає інтенсивного спілкування.

Окремі аспекти проблеми досліджували зарубіжні та вітчизняні психологи, а саме: Л. Бондаревська, В. Дудяк, І. Гриник, М. Буриш, Г. Діон, К. Маслач, С. Джексон, Г. Сельє, Г. Ложкін, Н. Левицька, Л. Карамушка, В. Орел, С. Сівак, Т. Форманюк, Ю. Скорик [1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9]. Методи діагностики та вияви синдрому професійного «вигорання» у представників різноманітних професійних груп вивчали С. Джексон, К. Маслач, Г. Каплан, І. Куш, Г. Робертс, В. Семеніхіна, К. Черніс.

К. Маслач трактує професійне «вигорання» як синдром фізичного та емоційного виснаження, визначає його складові: розвиток негативної самооцінки, пасивне ставлення до роботи, втрата розуміння й співчуття. Психолог зазначає, що професійне вигорання – це не втрата творчого потенціалу, а емоційне виснаження, що виникає на тлі стресу у процесі міжособистісного спілкування [5].

У психологічній літературі проблема професійного вигорання розглядається у межах трьох основних напрямів: що це явище є виявом синдрому хронічної втоми, стану фізичного, психічного, емоційного виснаження, який є наслідком тривалого перебування в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування; професійне «вигорання» – це двовимірна модель, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації; трикомпонентна система, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію особистісних прагнень.

Узагальнивши наукові підходи, зазначимо, що професійне вигорання – це синдром емоційного, розумового і фізичного виснаження через тривале емоційне навантаження. Його негативними проявами є депресивні стани, почуття втоми, спустошеність, негативна професійна установка, небажання передбачати позитивні результати у власному житті та професії. Як соціально-психологічний феномен, синдром професійного вигорання є стереотипом емоційної, а частіше всієї професійної поведінки. Частково вигорання – це функціональний стереотип, оскільки дозволяє особистості дозувати і економно використовувати енергетичні ресурси, а з іншого – це дизфункціональний наслідок вигорання, який негативно впливає на виконання професійних ролей, професійну діяльність, психічне здоров'я та психологічне благополуччя особистості [6, с. 13].

Вирішення питань даної проблематики ми пов'язуємо із забезпеченням тісного зв'язку таких етапів роботи з кадрами як: залучення у професію; безпосередньої підготовки педагогічних кадрів та їх закріплення у сфері освіти; створення сприятливого для особистісного і професійного розвитку освітнього середовища.

Спеціальні дослідження вчених та працівників соціально-психологічної служби Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради протягом 2010-2020 років вказують на переважання позитивної мотивації (97-98%) у студентів-першокурсників щодо вибору педагогічної професії. Вказуючи на низку питань і проблем, що виникають упродовж першого року навчання (новий колектив – 86-89%; підвищені, порівняно зі школою, вимоги до навчання викладачів академії 74-78%; психологічне навантаження, пов'язане з підвищенням відповідальності за результати навчання – 63-66%; підвищений контроль з боку викладачів, куратора групи, адміністрації – 50-54%; незадоволеність поточним навчанням, розчарування педагогічною професією – 3-5%) студенти, тим не менше, висловлюють загальну впевненість у правильності вибору професії (любов до дітей – 91-93%; інтерес до даної галузі професійного знання і практики 81-82%; можливість усебічно розвиватися – 59-70%).

Усвідомлюючи неоднозначність процедури вибору професії, ми з'ясували мотиви і так званого «вимушеного вибору» професії. Аналіз незмінно показував, що ці мотиви пов'язані переважно з бажанням уникнути певних наслідків (служба в армії, критичне або засуджуюче ставлення з боку близького оточення із числа однолітків і дорослих, отримання непрестижної низькостатусності професій, перспектива опинитися без вищої освіти тощо).

Узагальнення отриманих за допомогою анкетування емпіричних даних дало можливість виокремити і ранжувати значущі для молодих фахівців мотиви, що визначають їх утвердження в професії (таблиця 1).

Таблиця 1

Мотиви, що визначають бажання працювати за фахом

№ з/п	Мотиви, що визначають бажання працювати за фахом	Відносна кількість педагогів (%)
1.	Любов до дітей, бажання з ними працювати	84,4%
2.	Мотиви, пов'язані з бажанням само реалізуватися, удосконалюватися, самоствердитися в певній галузі знань	58,4%
3.	Бажання формувати нове покоління на національно-патріотичних засадах	32,2%
4.	Зобов'язання, пов'язані з розподілом	30%
5.	Хороший колектив, комфортні стосунки з колегами	26,3%
6.	Відсутність реальної альтернативи професії педагога	24,2%
7.	Любов до педагогічної роботи	19%
8.	Привабливий режим роботи педагога (тривала відпустка, не фіксований робочий день, час для додаткового заробітку тощо)	12,1%
9.	Родинна династія у сфері освіти	10,7%
10.	Особистісні особливості	4,9%

Результати дослідження вказують на той факт, що домінуючими стимулами залишаються любов до дітей, інтерес до професії педагога, бажання вдосконалюватися в обраній галузі знань, позитивний клімат у колективі. Але, серед стимулів, що утримують молодих фахівців у закладах освіти, ми виявляємо і негативні мотиви – зобов'язання, пов'язані з розподілом, відсутність реальної альтернативи професії педагога.

Нами отримано емпіричний матеріал, який вказує на мотиви досвідчених педагогів, які мають стаж педагогічної роботи 20 і більше років.

Анкетування та індивідуальні бесіди з викладачами та вчителями дали матеріал для складання таблиці 2.

Таблиця 2

Мотиви, що визначають бажання працювати за фахом

№ з/п	Мотиви, що визначають бажання працювати за фахом	Відносна кількість педагогів (%)
1.	Інтерес до роботи з дітьми, професії	74%
2.	Хороші стосунки в сформованому педагогічному	58,2%

	колективі	
3.	Відсутність реальної альтернативи професії педагога зі стабільним заробітком	47,6%
4.	Повага колег і батьків, любов дітей	35,4%
5.	Можливість реалізовувати свої здібності і прагнення	29%
6.	Привабливий графік роботи, що дозволяє вільно планувати день, тиждень, відпустку, додатковий заробіток тощо	24,1%
7.	Бажання і потреба реалізувати свій досвід у вихованні патріотів України, чим засвідчити свою соціальну значущість	20,8%
8.	Страх опинитися без роботи і стабільного доходу	20,7%
9.	Творчий характер професії педагога	18,4%
10	Відсутність бажання і потреби змінювати професію (все влаштовує, більше не вмію нічого робити на професійному рівні, пізно вже щось міняти тощо)	9,5%
11	Авторитет у керівництва (області, району, закладу освіти тощо)	5,3%

Особливу увагу ми звернули на результати опитування науково-педагогічних і педагогічних працівників, до яких можна застосувати термін «професійне вигорання».

З'ясовано, що у 34,8% з 104 опитаних формується або вже сформувався один із симптомів «вигорання»: «незадоволеність собою», «загнаність у клітку», «редукція професійних обов'язків», «емоційна відчуженість», «особистісна відчуженість». Ми встановили, що найбільш вираженим симптомом стала «редукція професійних обов'язків» («редукція» з лат. – повернення, відновлення), тобто їх спрощення, послаблення інтенсивності виконання – у 27%.

Крім того, цікавими ми вважаємо результати дослідження взаємозв'язку стажу роботи педагога з його ставленням до себе, своєї професійної діяльності, тобто ефектом «вигорання».

Проблему було проаналізовано за методикою С. Сівак і О. Сівак (виокремлюють 4 шляхи розвитку педагога):

А - «Можу, але не бажаю мінятися»;

Б - «Хочу знати себе і можу вдосконалюватися»;

В - «Не можу знати себе і не хочу вдосконалюватися»;

Г - «Хочу знати себе, але змінити нічого не можу») [7]. Ми зробили висновок, що періодами найбільш продуктивними професійного самовдосконалення є періоди 5-15 років і після 20 років. Найбільш складними – 0-5 років та 15-20 років, що підтверджується результатами досліджень названих учених.

З таблиці 2 слідує, що у педагогів, які працюють більше 20 років, все ще зберігається інтерес до професії, потреба і бажання реалізувати себе і свій досвід, але на більш високому рівні (у половини досліджуваних).

Узагальнюючий аналіз отриманих даних свідчить про те, що «закріплення» педагогів у професії визначають як позитивні (інтерес до професії, любов до дітей, позитивний клімат у колективі, можливість самореалізовуватися), так і негативні (відсутність альтернативи; приваблива перспектива тривалої відпустки, гнучкого графіка роботи; страх втратити стабільний дохід) причини.

Показово, що для одних молодих чи досвідчених педагогів можливість самореалізації є стимулом для педагогічної професійної діяльності, а для інших – причиною пошуку, зміни професії. Ці та інші висновки ми зробили аналізуючи результати опитування щодо причин, які визначають бажання педагогів залишити професію (таблиці 3 і 4).

Таблиця 3

Причини, що спонукають молодих фахівців залишити педагогічну професію

№ з/п	Причини, що спонукають молодих фахівців залишити педагогічну професію	Кількість (%)
1.	Низький матеріальний рівень доходів педагога.	81,4%
2.	Недостатня увага держави та суспільства до проблем педагогів.	72,3%
3.	Завантаженість документацією та обов'язками, що не мають прямого відношення до професійної діяльності.	66,9%
4.	Проблеми, пов'язані з небажанням дітей вчитися, виконувати вимоги Статуту закладу освіти; низький рівень вихованості учнів (студентів).	54%
5.	Прагнення до максимальної реалізації своїх здібностей, прагнень, можливостей у професії.	32,1%
6.	Велике психологічне навантаження; напруга, породжена відносинами з вихованцями, адміністрацією, батьками.	31,8%
7.	Обмеженість кар'єрного росту, можливостей для збільшення заробітної у закладі освіти.	28,6%
8..	Постійне втручання адміністрації, батьків, інспекцій тощо в освітній процес.	24%
9.	Сумніви у правильності вибору професії.	10%
10.	Незадоволеність роботою і професією у цілому.	8,1%

Таблиця 4

Причини, що спонукають досвідчених фахівців залишити педагогічну професію

№ з/п	Причини, що спонукають досвідчених фахівців залишити педагогічну професію	Кількість (%)
-------	---	---------------

1.	Стійке усвідомлення невідповідності зусиль і результату, часті розчарування.	69,3%
2.	Ставлення учнів ЗЗСО (студентів ЗВО) до навчання, закладу освіти, педагогів.	59,1%
3.	Низька заробітна плата.	58,8%
4.	Недостатнє фінансування сфери освіти; незадовільна матеріально-технічна база.	49,9%
5.	Велика кількість документації з планування та обліку в різних сферах діяльності педагога.	41,4%
6..	Залучення педагога в невласливу для нього діяльність.	32,5%
7.	Надмірний контроль з боку органів управління освітою та адміністрації.	27%
8.	Велике емоційне навантаження, почуття неусвідомленого занепокоєння, що «щось не так як треба», «щось не вийде, як не старайся», «щось випущено» тощо.	24,9%
9.	Незадоволеність співвідношенням годин академічного навантаження і годин на творчість в фіксованому об'ємі оплачуваного робочого часу, результатами роботи, рівнем досягнень тощо.	12%
10.	Особливо не замислююся. Добре, що є робота, яка приносить стабільний дохід.	9%

Порівняльний аналіз даних в таблицях 3 і 4 дозволив зробити висновок, що для молодого фахівця питання матеріального стимулювання безперечно стоїть на першому місці, в той час як для «закріплення» у професії цей стимул не є найважливішим для молодого фахівця (до 3-х років роботи).

Низька заробітна плата для досвідчених педагогів (після 20-25 років стажу) є вагомою причиною для того, щоб залишити професію, але не основною, оскільки їх особливо хвилюють питання неефективності власної праці і ставлення учнів (студентів) до навчання.

Молоді фахівці більше стурбовані питаннями самореалізації в професії (можливо іншій), кар'єрним ростом, відносинами з адміністрацією, але й достатньою мірою усвідомлюють своє професійне покликання, а досвідчені – проблемами організації професійної діяльності, її матеріально-технічного, науково-методичного та фінансового забезпечення. Багато досвідчених педагогів готові довести, що здатні на більше у вирішенні актуальних завдань навчання і виховання, хотіли більше заробляти, якби була така можливість.

Отже, на основі вищепроведеного аналізу наукової літератури та результатів емпіричних досліджень, визначимо чинники, що сприяють розвитку синдрому професійного вигорання:

- обмеження свободи дії і використання наявного потенціалу;
- монотонність роботи;
- високий ступінь невизначеності в оцінці роботи, яка виконується;

- незадоволеність соціальним статусом.

Ґрунтуючись на роботах Г.Сельє, визначимо стадії професійного вигорання педагогів.

Перша стадія визначається на рівні виконання функцій, довільної поведінки: забування певних моментів, тобто провали в пам'яті (наприклад, внесення потрібного запису в документацію), збої у виконанні певних рухових дій тощо. Зазвичай на ці початкові симптоми мало хто звертає увагу, називаючи це в жарт «дівочою пам'яттю» або «склерозом». Залежно від характеру діяльності та особливостей професійної діяльності вчителя, перша стадія може формуватися упродовж трьох-п'яти років.

На другій стадії спостерігається зниження інтересу до професійної діяльності, потреби в спілкуванні (зокрема, з рідними та друзями), підвищена дратівливість. Дана стадія формується в середньому від п'яти до п'ятнадцяти років.

Третя стадія – особистісне вигорання, якому характерна повна втрата інтересу до роботи та життя взагалі, емоційна байдужість, відчуття постійної відсутності сил. Людина прагне до самоти. На даній стадії особистості набагато приємніше спілкуватися з тваринами та природою, ніж з людьми. Стадія може формуватися від десяти до двадцяти років.

Наукове узагальнення дає можливість, також, зробити висновок про необхідність розробки науково обґрунтованої програми супроводу педагогів в освітньому процесі педагогічного ЗВО, на початковому етапі практичної роботи (до 3-5 років) і в періоди зниження продуктивності їх професійної діяльності, що спирається на практику і досвід.

Осмислення і науково-технологічного забезпечення вимагають соціально-економічні, психолого-педагогічні, організаційно-методичні напрями реалізації даної програми.

Література

1. Бондаревська Л. Вплив психотравмуючих переживань на виникнення психічного вигорання. Київ : Либідь, 1996. С. 59-64.
2. Гриник І. Психологічний аналіз синдрому професійного «вигорання» педагогічних працівників. Проблеми гуманітарних наук. Дрогобич, Ред. вид. відділ ДДПУ. 2010. Вип. 25. С. 48–59.
3. Емоційне вигорання. Упоряд. : В. Дудяк. Київ: Главник, 2007. 128 с.
4. Занкова Т.А. Професійне «вигорання» керівників. Управління персоналом. 2003. № 11. С. 64–75.
5. Маслач К. Професійне вигорання: як люди справляються [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.top-personal.ru>
6. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: методичні рекомендації / за заг. ред. М.Л. Авраменка. Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів. Львів, 2008. 53 с.
7. Сівак С.С., Сівак О.О. Педагогічна атестація в школі. Методика психодіагностичного забезпечення. Тернопіль: Підручники і посібники, 1997. 296 с.

8. Скорик Ю. М. Передумови професійного вигорання викладачів вищої школи. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, 2014. Вип.19. С. 119–121.
9. Трунов Д.Г. «Синдром згоряння»: позитивний підхід до проблеми. *Журнал практичного психолога*. 1998. № 5. С. 29–37.