

Пахомов І. В.,

старший викладач кафедри психології, педагогіки та менеджменту
*Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО
«Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Біла Церква, Україна*

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Однією з основних умов підвищення якості вищої освіти є високий професійний та особистісний рівень викладачів закладів вищої освіти. Важливим для формування позитивної мотивації майбутніх фахівців та їх професійних компетентностей є професійне та педагогічне «обличчя» викладачів: педагогічні компетентності, здібності, культура, майстерність, відсутність проявів професійного вигорання.

Постійний стан напруженості, необхідність внутрішнього контролю, налаштування та мобілізація всіх сил на активні й доцільні дії, висока міра особистої відповідальності впливає на психофізіологічний та емоційний стан викладача, викликаючи негативні психічні стани, які можуть призвести до професійного вигорання.

Під професійним вигоранням викладачів, як правило, розуміють синдром фізичного та емоційного виснаження, розвиток негативної самооцінки й ставлення до роботи, втрату розуміння та співчуття стосовно до студентів та колег.

Проблемою професійного вигорання викладачів займалася низка фахівців: О. Бондарчук, О. Варгата, Т. Гальчак, М. Кузнєцов, Л. Карамушка, А. Коняхіна, О. Киселиця, О. Матвієнко, Н. Тавровецька та інші. Вони встановили, що вищезгадана проблема залежить від багатьох факторів, на які викладач не завжди здатен вплинути. До таких факторів належить феномен емоційного вигорання як результат невідповідності між

особистістю та роботою, синдром фізичного й емоційного виснаження, який бере початок зі стресу міжособистісної взаємодії.

Одним з проявів професійного вигорання викладачів є їх емоційне вигорання, що розвивається на основі неперервного впливу на них стресових ситуацій і призводить до фізичного, емоційного або мотиваційного виснаження.

Робота в ситуації чітко розподіленої відповідальності обмежує розвиток синдрому професійного вигорання, але за умови нечіткої або нерівномірно розподіленої відповідальності за професійні дії цей фактор різко зростає навіть при достатньо низькому навантаженні. Розвитку професійного вигорання викладачів сприяють такі ситуації, коли спільні зусилля не узгоджені, відсутня інтеграція дій, водночас успіх залежить саме від узгоджених дій, співпраці.

Розвиток професійного вигорання викладачів також пов'язаний з напруженою психоемоційною діяльністю: інтенсивним спілкуванням із залученням емоцій, сприйняттям, переробкою й інтерпретацією отриманої інформації, прийняттям рішень.

У цьому випадку дестабілізуюча організація діяльності та несприятлива психологічна атмосфера, нечітка організація та планування праці, недостатність необхідних засобів, багатогодинна робота, зміст і безпосередні результати якої складно виміряти; наявність конфліктів у системі «керівник – підлеглий» та між колегами, авторитарний стиль керівництва та недостатнє стимулювання праці (матеріальне й моральне) складають організаційний фактор професійного вигорання (В. Бойко).

Виходячи з власного викладацького досвіду (понад 20 років), особливо незахищеними до проявів професійного вигорання є молоді викладачі. Протягом перших шести місяців багато хто з них відчуває смуток, фрустрацію, розчарування, потребу змінити роботу. За кілька років накопичення досвіду, вироблення власного підходу, індивідуального стилю діяльності, професійної

позиції у викладача може з'явитися і «психічна втома», професійна дезадаптація, симптоми професійного вигорання тощо.

Чинників, що сприяють розвитку синдрому професійного вигорання, багато: особистісні (низький рівень самоповаги, високий рівень тривожності, прагнення до неодмінного успіху або гіпервідповідальність, невелика кількість інтересів, окрім роботи, або їх відсутність, упевненість людини в тому, що вона є єдиною, хто здатен виконувати цю роботу тощо) та соціальні (матеріальна незахищеність, недостатня кількість працівників в організації, що провокує збільшення темпу й обсягу роботи працівників і ставить у стресові умови, відсутність можливості для розвитку кар'єри та професійного зростання на робочому місці тощо).

Синдром професійного вигорання викладачів охоплює три основні складові (емоційну виснаженість; деперсоналізацію (цинізм) та редукцію професійних досягнень) і може проходити три стадії. Існує три стадії емоційного вигорання: початкова, виражена та хронічна. На першій стадії викладачу достатньо психологічної підтримки колег і керівництва, на вираженій – допомога психолога, на хронічній – допомога психотерапевта.

У Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України застосовуються такі шляхи профілактики професійного вигорання викладачів: створення сприятливих умов праці, позитивного психологічного клімату в колективі, сприяння їх особистісному й професійному зростанню, мотивація та стимулювання ініціативи та активності. У цьому закладі мають місце всі ознаки позитивного психологічного клімату: згуртованість та організованість, єдність офіційної і неофіційної сфер спілкування, мажорний життєствердний настрій у колективі, атмосфера колективної турботи тощо.

Таким чином, завдяки ефективній системі діагностики, профілактики та запобігання професійному вигоранню в закладі вищої освіти можна суттєво зменшити її рівень у викладачів.