

# ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Пахомов Ілля Володимирович,

старший викладач кафедри педагогіки, психології та менеджменту

Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти

ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України,

м. Біла Церква

[pahomov.ilya@ukr.net](mailto:pahomov.ilya@ukr.net)

## Вступ

Однією з основних умов підвищення якості освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О) є високий професійний та особистісний рівень їх педагогічних працівників. Саме вони передають здобувачам П(ПТ)О спеціальні знання, виховують їх, формують їх професійні компетентності, які є базою професійного зростання майбутніх фахівців.

Розглядаючи проблему впливу професійної діяльності на особистість педагогічного працівника ЗП(ПТ)О слід визнати, що 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 педагогічного працівника, викликаючи стрес, професійне та емоційне вигорання. Часто педагогічний працівник ЗП(ПТ)О змушений перебувати в атмосфері чужих негативних емоцій, сприймати на себе удар у вигляді роздратованості, байдужості, заспокоювати, вислуховувати, залишаючись неупередженим і спокійним.

Проблеми професійного вигорання педагогічних працівників закладів освіти (як правило, дошкільної та загальної середньої) досліджувала низка вітчизняних фахівців (М. Батуріна, Л. Березовська, Н. Бешук-Венгерська, О. Богучарова, О. Бондарчук, О. Варгата О., Л. Карамушка, О. Кулешова, Л. Міхєєва, О. Гінгіна, Т. Зайчикова, О. Ковальчук, О. Качур, М. Кісліцина, Т. Колтунович, М. Корольчук, В. Корольчук, О. Лящ, С. Максименко, Л. Михальчук Л., А. Новолаєв, Н. Назарук, І. Олійник, Н. Перегончук, В. Підгурська, І. Прокопенко, С. Походенко, М. Степанець, Н. Тавровецька, М. Шуберчук, М. Яцюк та інші). Але проблема професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О досліджена недостатньо (О. Бабкова).

**Мета дослідження** полягала у діагностиці рівня професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О з метою їх гендерного, вікового аналізу, а також порівняння його показників у працівників з різним педагогічним стажем та різною посадою.

## Методи і підходи дослідження

В даний час існує декілька моделей професійного вигорання, що описують даний феномен: однофакторна (А. Пайнс, Е. Аронсон), двофакторна (Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сиксма), трьохфакторна (Х. Маслач, С. Джексон), чотирьохфакторна (Фірс, Мімс, Іваніскі, Шваб) та процесуальні моделі. Однофакторна модель основним чинником професійного вигорання визначає фізичне, емоційне та моральне виснаження; двофакторна – емоційне виснаження та деперсоналізацію; трьохфакторна – емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень; чотирьохфакторна – емоційне виснаження, деперсоналізацію (пов'язану з професією та пов'язану з людьми) та редукцію професійних досягнень. Процесуальні моделі розглядають професійне вигорання як динамічний процес, який розвивається у часі і має певні стадії.

Ми розглядали професійне вигорання педагогічних працівників як процес, який має низку симптомів, які можна об'єднати у п'ять груп: фізичні, емоційні, поведінкові, інтелектуальні та соціальні. До фізичних симптомів відносилися: хронічна втома, виснаження, безсоння, погіршення стану здоров'я, підвищення артеріального тиску тощо; до

емоційних – брак позитивних емоцій, песимізм, байдужість, відчуття безпорадності та безнадійності, дратівливість, тривожність, відчуття провини, втрата ідеалів, деперсоналізація (втрата індивідуальності), почуття самотності; до поведінкових – відчуття важкості роботи, ухилення від прийняття рішень, втрата ентузіазму, «застрягання» на негативі, відчуття професійної некомпетентності, зневіра у професії, формальне виконання функціональних обов'язків; до інтелектуальних – зниження інтересу до нових знань, надання переваги стандартним шаблонам, несприйняття творчості, небажання брати участь в заходах професійного розвитку; до соціальних – низька соціальна активність, зниження інтересу до дозвілля, соціальні контакти обмежуються роботою, мінімальні відносини на роботі, відчуття ізоляції, непорозуміння зі здобувачами, їх батьками, колегами та адміністрацією, відчуття нестачі підтримки з боку сім'ї, друзів, колег.

Дослідження рівня професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О проводилося методом анкетування. Досліджуваним пропонувалося оцінити наявні у них вищевказані симптоми професійного вигорання: фізичні, емоційні, поведінкові, інтелектуальні та соціальні. Кожен симптом професійного вигорання оцінювався за трьохбальною шкалою: «не буває» - 1 бал, «іноколи буває» - 2 бали, «часто буває» - 3 бали. За фізичними симптомами досліджувані могли набрати до 15 балів (низький рівень – 0-5, середній – 6-10, високий – 11-15 балів), за емоційними – 36 балів (низький рівень – 0-12, середній – 13-24, високий – 25-36 балів), за поведінковими – 21 бал (низький рівень – 0-7, середній – 8-14, високий – 15-21 бал), за інтелектуальними – 12 балів (низький рівень – 0-3, середній – 4-6, високий – 7-12 балів), за соціальними – 36 балів (низький рівень – 0-12, середній – 13-24, високий – 26-36 балів). Сумарна кількість балів визначала загальний рівень професійного вигорання педагогічного працівника ЗП(ПТ)О: низький – 0-40 балів, середній – 41-80 балів, високий – 81-120 балів.

#### **Основні результати дослідження**

Нами було проведено опитування 198 педагогічних працівників ЗП(ПТ)О. За посадою дещо переважають майстри виробничого навчання (55%), дещо менше викладачів професійно-теоретичної підготовки (45%). За гендерним складом переважали жінки (59%), чоловіків було дещо менше (41%). За віком переважають особи середнього віку (35-60 років – 63%), осіб молодіжного віку (до 35 років) значно менше (21%), ще менше осіб похилого віку (понад 60 років – 16%). Серед опитаних працівників переважають особи, які мають значний педагогічний стаж (20-30 років – 30%, 10-20 років – 25% понад 30 років – 6%, всього 61%), значно менше працівників з незначним педагогічним стажем (5-10 років – 21 %, до 5 років – 18%, всього 39%).

Серед фізичних симптомів професійного вигорання респонденти виділили наступні: фізична втомлюваність (51%), виснаження (53%), безсоння (24%), погіршення стану здоров'я (35%) та підвищення артеріального тиску (31%). Серед емоційних симптомів найчастіше зустрічалися: брак позитивних емоцій (55%), песимізм (48%), байдужість (34%), відчуття безпорадності і безнадійності (24%), дратівливість (36%), тривожність (34%), відчуття провини (19%), втрата ідеалів (27%), професійних перспектив (33%), деперсоналізація (втрата індивідуальності) (14%), почуття самотності (11%).

До поведінкових симптомів професійного вигорання більшість педагогічних працівників віднесли: відчуття важкості роботи (51%), ухилення від прийняття рішень (33%), втрата ентузіазму (29%), «застрягання» на негативі (23%), відчуття професійної некомпетентності (17%), зневіра у професії (25%), формальне виконання функціональних обов'язків (21%).

Щодо інтелектуальних симптомів професійного вигорання, більшість опитаних працівників вказали на: зниження інтересу до нових знань (45%), нудьга (52%), зниження інтересу до життя (18%), перевага стандартним шаблонам (56%), несприйняття творчості (45%), небажання брати участь в заходах професійного розвитку (34%).

З переліку соціальних симптомів професійного вигорання більшість респондентів зазначили наступні: низька соціальна активність (23%), зниження інтересу до дозвілля (27%), соціальні контакти обмежуються роботою (26%), мінімальні відносини на роботі (31%), відчуття ізоляції (21%), нерозуміння зі здобувачами (37%), їх батьками (38%), колегами (31%) та адміністрацією (41%), відчуття нестачі підтримки з боку сім'ї, друзів, колег (44%).

Проведене опитування дозволило нам виділити рівні та критерії професійного вигорання педагогічних працівників: високий, середній та низький.

Педагогічних працівників з високим рівнем професійного вигорання відносно небагато (15% від загальної кількості). Вони, як правило, характеризуються наступними ознаками: фізична та моральна втомлюваність, виснаження, безсоння, погіршення стану здоров'я, брак позитивних емоцій, песимізм, байдужість, відчуття безпорадності і безнадійності, дратівливість, тривожність, нездатність зосередитися, відчуття провини, втрата ідеалів та професійних перспектив, деперсоналізація (втрата індивідуальності), почуття самотності, відсутність інтересу до нових знань, нудьга, зниження інтересу до життя, перевага стандартним шаблонам, несприйняття творчості, небажання брати участь в заходах професійного розвитку, формальне виконання функціональних обов'язків, низька соціальна активність, зниження інтересу до дозвілля, обмеження соціальних контактів, відчуття ізоляції, нерозуміння зі здобувачами, їх батьками, колегами та адміністрацією, відчуття нестачі підтримки з боку сім'ї, друзів, колег. Вони отримали в сумі 81-120 балів за усіма симптомами. Такі педагогічні працівники потребують нагальної психологічної корекції з боку психологів ЗП(ПТ)О або запрошених спеціалістів.

Працівників з середнім рівнем професійного вигорання більше третини (39% від загальної кількості). Вони характеризуються наявністю лише частини вищевказаних критеріїв, мають 41-80 балів за усіма симптомами. Для них доцільно проходження тренінгів, спрямованих на профілактику професійного чи емоційного вигорання, тренінгів особистісного зростання, комунікативних тренінгів тощо.

Педагогів з низьким рівнем професійного вигорання майже половина (46%). Вони характеризуються повною або майже повною відсутністю вищевказаних симптомів, їх сумарний показник становить 0-40 балів. Незважаючи на низький рівень професійного вигорання, з метою профілактики та особистісного розвитку їм також доцільно проходити вищезазначені тренінги.

Схожі результати отримала О. Бабкова, яка вивчала рівень емоційного вигорання майстрів виробничого навчання ЗП(ПТ)О. Сформований синдром емоційного вигорання мали 32% респондентів, а 53% мали тенденцію до його сформованості [1].

За посадою більш високим рівнем професійного вигорання характеризуються майстри виробничого навчання, у викладачів професійно-теоретичної підготовки його рівень дещо менше. Високий рівень професійного вигорання спостерігається у 10% майстрів виробничого навчання і лише у 5% викладачів, тоді як середній – у 25% та 14% відповідно, а низький – у 20% та 26% відповідно. На наш погляд, це відбувається тому, що не всі майстри виробничого навчання мають вищу освіту, в т. ч. педагогічну, тоді як усі викладачі таку освіту мають. Також серед майстрів є певна частка осіб, які не змогли реалізуватися на виробництві, тому вимушені були прийти на роботу до ЗП(ПТ)О. Тому психологу ЗП(ПТ)О варто звернути більшу увагу саме на майстрів виробничого навчання. При прийомі на роботу доцільно проводити з ними комплексну психодіагностику з метою виявлення рівня відповідності реальних психологічних параметрів вимогам професіограми та психограми професії.

За гендерною ознакою значущих відмінностей за рівнем професійного вигорання не виявлено: високий рівень вигорання спостерігається у 8% чоловіків і 7% жінок, середній – у 13% та 26% відповідно, тоді як низький – у 20% та 26% відповідно. Істотна різниця між частками чоловіків та жінок з середнім рівнем професійного вигорання, на наш погляд, обумовлена лише тим, що частка жінок у вибірці більша (59%). Це свідчить про однаковий вплив вигорання на усіх педагогічних працівників: як на чоловіків, так і на жінок. Тому

психологу ЗП(ПТ)О варто однаково звертати увагу на педагогічних працівників як чоловіків, так і жінок.

За віком найбільшим рівнем професійного вигорання характеризуються особи похилого віку (високий рівень у 8%, середній – у 6%, низький – у 2%), середнім – особи середнього віку (5%, 29% та 29% відповідно), а найменшим – молодь (2%, 4% та 15% відповідно). На наш погляд, це відбувається тому, що молоді працівники, як правило, мають незначний педагогічний стаж, і не відчули у повній мірі негативного впливу професії на особистість, більш ініціативні, активні та творчі, ніж працівники середнього та похилого віку. Працівник середнього віку вже відчули негативний вплив професії на особистість, рівень їх активності, ініціативи і творчості дещо зменшується. Працівники похилого віку мають значний педагогічний стаж, вони у повній мірі відчули негативний вплив професії на особистість, вони найменш ініціативні, активні та творчі. Тому психологу ЗП(ПТ)О варто звернути особливу увагу на педагогічних працівників похилого віку, які можуть мати високий рівень професійного вигорання, в надати їм ефективну психологічну допомогу.

В залежності від педагогічного стажу найбільш високим рівнем професійного вигорання характеризуються педагогічні працівники зі значним стажем (понад 30 років). В цій категорії працівників (як правило, похилого віку) значно переважають особи з високим рівнем професійного вигорання (5%), тоді як з середнім – лише 1%, а з низьким немає взагалі. Причини цього, на наш погляд, аналогічні причинам для працівників похилого віку, які у повній мірі відчули негативний вплив професії на особистість. Тому ця категорія працівників особливо потребує психологічної допомоги та корекції професійного вигорання.

Дещо менший рівень професійного вигорання спостерігається у педагогічних працівників з досить значним стажем (20-30 років). В цій категорії працівників (як правило, середнього віку) значно переважають особи з середнім та низьким рівнем професійного вигорання (17% та 10%), тоді як з високим – всього 3%. Причини цього, на наш погляд, аналогічні причинам для працівників середнього віку, які ще не у повній мірі відчули негативний вплив професії на особистість. Ця категорія працівників менше потребує психологічної допомоги та корекції професійного вигорання.

Ще менший рівень професійного вигорання спостерігається у педагогічних працівників з незначним стажем (5-10 років). В цій категорії працівників (як правило, раннього середнього віку) також значно переважають особи з середнім та низьким рівнем професійного вигорання (10% та 8%), тоді як з високим – всього 2%. Причини цього, на наш погляд, аналогічні причинам для працівників середнього віку, які ще не у повній мірі відчули негативний вплив професії на особистість. З цими педагогічними працівниками варто проводити тренінги профілактики професійного та емоційного вигорання.

Незначний рівень професійного вигорання спостерігається у педагогічних працівників-початківців зі стажем 10-20 років. В цій категорії працівників (як правило, середнього віку) також значно переважають особи з низьким рівнем професійного вигорання (18%), тоді як з високим та середнім – по 4% відповідно. Причини цього, на наш погляд, аналогічні причинам для працівників середнього віку, які ще не у повній мірі відчули негативний вплив професії на особистість. З цими педагогічними працівниками також варто проводити тренінги профілактики професійного та емоційного вигорання.

Незначний рівень професійного вигорання також спостерігається у педагогічних працівників-початківців зі стажем до 5 років. В цій категорії працівників (як правило, молодого віку) також значно переважають особи з середнім та низьким рівнем професійного вигорання (7% та 10%), тоді як з високим – всього 2%. Причини цього, на наш погляд, аналогічні причинам для працівників молодого віку, які ще не відчули негативний вплив професії на особистість. Цим працівникам варто надавати психологічну та методичну допомогу у процесі адаптації до професійної педагогічної діяльності.

### **Висновки**

Серед опитаних педагогічних працівників ЗП(ПТ)О переважали майстри виробничого навчання, жінки середнього віку з педагогічним стажем 20-30 років. Серед фізичних

симптомів професійного вигорання, які мають місце у них, більшість опитаних відзначили фізичну втомлюваність та виснаження; серед емоційних – брак позитивних емоцій, поведінкових – відчуття важкості роботи та ухилення від прийняття рішень; інтелектуальних – нудьгу та надання переваги стандартним шаблонам, соціальних – нестачу підтримки з боку сім'ї, друзів, колег.

Серед опитаних педагогічних працівників ЗП(ПТ)О переважають особи з низьким рівнем професійного вигорання (46%), які не потребують психологічної корекції та психологічної допомоги. Дещо менше працівників з середнім рівнем професійного вигорання (39%), які не потребують психологічної корекції, але потребують психологічної допомоги. Їх доцільно залучати до участі у тренінгах профілактики професійного та емоційного вигорання. Викликають занепокоєння 15% опитаних з високим рівнем професійного вигорання, які потребують не тільки психологічної допомоги, але й психологічної корекції.

За посадою більш високим рівнем професійного вигорання характеризуються майстри виробничого навчання, дещо меншим – викладачі професійно-теоретичної підготовки, за гендерною ознакою таких закономірностей не виявлено. За віком найбільший рівень професійного вигорання діагностується у осіб похилого віку, а найменший – у молоді. За педагогічним стажем рівень професійного вигорання вищий у педагогічних працівників зі значним стажем (понад 30 років), а найнижчий – у працівників-початківців зі стажем менше 5 років.

### **Список використаних джерел**

1. Бабкова О. О. Професійні фактори синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. *Science Review*. 7(7), Vol. 4, 2017. С.17-19.