

В ході останнього, заключного, етапу конфлікт між тренінговою групою та ведучим може виникати одразу з декількох причин, проте, зазвичай, спрямований від групи до ведучого. Так, наприклад, конфлікт може виникнути під час підведення підсумків тренінгу, коли група, або окремі її члени, не погоджуються з отриманими результатами і оскаржують рішення тренера. Іншим можливим етапом виникнення конфлікту є етап зворотного зв'язку, коли група обговорює та аналізує тренінг. В обох випадках, ведучий має уважно вислухати сторони конфлікту та пояснити, чому саме були використані такі вправи, прийняті такі рішення та отримані такі результати.

Таким чином, можна стверджувати, що соціально-психологічній тренінг є ситуацією, де конфлікт може виникати як між окремими членами групи, так і між групою та ведучим тренінгу на всіх етапах проведення тренінгу. Це зумовлює додаткові вимоги до ведучого, оскільки він має не лише вміти працювати з групою, але також вміти справлятися з підвищеним конфліктогенним навантаженням. Окрім того, ведучий тренінгової групи має вміти ефективно розв'язувати та використовувати конфлікти, що виникають під час проведення тренінгу, для підвищення його ефективності.

КОШЕЧКО Н.В., канд. пед. наук, доцент, КНУ ім. Т. Шевченка, ПОСТОЮК Н.В., канд. пед. наук, доцент, КНУ ім. Т. Шевченка (Київ), TRAVAR M.Ž., Ass. Prof., Faculty of Education, University of East Sarajevo (Bijeljina, Bosnia & Herzegovina)

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЧИННИКИ «ЕМОЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ: КОНФЛІКТОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД

Актуальність проблеми зумовлена постійним зростанням вимог з боку суспільства до викладачів закладів вищої освіти. Високий рівень інтелектуального і психо-емоційного напруження, нові організаційні вимоги, повторні довготривалі стресогенні ситуації, конфлікти, часті порушення режиму діяльності, відпочинку, сну та харчування, а також особистісні психовегетативні особливості призводять до зриву процесів психічної адаптації, розвитку, викликаних стресом, психосоматичних порушень, зокрема синдрому «емоційного професійного вигорання» викладача ВШ.

Інтенсивний розвиток сучасних інноваційних освітніх технологій, ресурсів мобільного інтернету, соціальних мереж призвів до постійної, 24 години на добу, доступності викладачів, які не мають часу на відпочинок, самовідновлення свого фізичного та психологічного здоров'я. Представники багатьох інших професій мають чітко нормований робочий день. Чого не можна сказати про викладачів ВШ. Така складна ситуація призводить до загального виснаження особистості, до процесу її багатоаспектного «вигорання», що переважно спричиняється різноманітними конфліктами. Серед

них на особливу увагу, у контексті вище означеного, заслуговують педагогічні конфлікти [6]. При цьому істотного значення набуває завчасна можливість попередження «емоційного професійного вигорання» серед викладачів.

Згідно визначення Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) синдром «вигорання» (burnout syndrome) – це фізичне, емоційне та мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі і втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки.

«Емоційне вигорання» – це реакція фізіологічної та психологічної сфер людини, що виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її провідною діяльністю. Синдром «емоційного вигорання» – складний психофізіологічний феномен, який визначається як емоційне, розумове і фізичне виснаження через тривале емоційне навантаження [1, с. 5].

Отже, на сучасному етапі розвитку суспільства актуальною є тепер вже світова проблема «емоційного професійного вигорання» викладачів ЗВО.

З середини 1990-х років і до сьогодні дослідження синдрому «вигорання» в американській психології вийшло на «комплексний» та якісно новий рівень – крім чинників предметом дослідження виступили інші аспекти даного психологічного феномену. Зокрема, вигорання стало вивчатися не тільки в широкому колі соціальних професій, а й у офісних працівників, військовослужбовців, керівників тощо.

Дослідження вигорання спираються на розроблену методологію К. Маслач, яка сформулювала вигорання не тільки як форму, але і як результат хронічного стресу у праці. Дослідницю справедливо вважають фундатором у вивченні синдрому «емоційного вигорання» за кордоном. К. Маслач розроблено психодіагностичний інструментарій. На даному етапі зарубіжні психологи вимірюють вигорання за допомогою декількох тестів: MBI, SBS та The Tedium Scale. Найпоширенішим тестом з вимірювання вигорання є, раніше згадуваний, MBI, всі інші розробляються на його основі [5].

Також, синдром «емоційного вигорання» досліджували такі зарубіжні вчені як Л. Бредлі, С. Джексон, Г. Дженет, Б. Фарбер, Дж. Сагер, Л. Томпсон, Дж. Чик. Теоретико-методологічну основу досліджень склали концептуальні ідеї вчених, педагогів про профілактику негативних психологічних явищ у освітньому середовищі (М. Коул, С. Пейперт).

Вітчизняні вчені інтенсивно досліджують синдром «емоційного вигорання» останні два десятиліття. Деякі автори (Н.М. Булатевич) визначають емоційне вигорання як психогенний розлад, пов'язаний з професійною дезадаптацією, та особливо, з стилем поведінки педагога у навчальному середовищі. В.О. Орел позначає вигорання як «стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється в професіях соціальної сфери» [4, с. 11].

Синдром професійного вигорання, на думку Н.Є. Водоп'янової, це «...професійна деструкція особистості, яка виявляється у вигляді стійких психічних переживань, а також в змінах якості, структури і змісту професійної діяльності...» [2, с. 29]. Подібна деструкція виникає в професійно-важких ситуаціях, які суб'єктивно сприймаються працівниками як стресові та носять дезадаптивний характер.

Дослідники [1, 2] цього феномену одноставно вважають, що базовими компонентами синдрому «емоційного професійного вигорання» є:

- 1) емоційна виснаженість, яка характеризується відчуттям емоційної перенапруги, втоми, спустошеності, викликаних професійною діяльністю;
- 2) деперсоналізація, що полягає у негативному, цинічному, бездушному ставленні до роботи, колег, організації;
- 3) редукція професійних досягнень виявляється у знеціненні результатів своєї праці, у почутті некомпетентності у своїй професійній галузі.

Як стверджує дослідниця Н.В. Бещук-Венгерська [1], серед симптомів професійного вигорання у педагогів найчастіше зустрічаються такі:

- знижений емоційний фон, настрій;
- небажання спілкуватися, прагнення помовчати на самоті;
- байдужість, емоційне перенасичення;
- спустошеність і втома, яка проявляється зранку разом із пробудженням особистості.

А також деформація у стосунках з іншими людьми: негативізм, підозрілість, недовіра, цинічність установок і почуттів до студентів та колег. Педагоги інколи негативно оцінюють себе, свої професійні досягнення та успіхи.

Факторами ризику виникнення професійного вигорання у педагогів можуть бути: вік, стаж роботи, рівень освіти, наявність спеціальної підготовки, внутрішньо психічний фактор та територіальний.

Емоційному виснаженню піддаються педагоги у віці від 51-до 60 років. У віці від 40 до 50 частіше спостерігається деперсоналізація та дегуманізація. Молоді педагоги, до 30 років, частіше схильні до мотиваційно-установчого вигорання, редукції особистих досягнень чи обов'язків. Педагоги зі стажем до 20 років більш схильні до негативного сприйняття себе в професійному плані, редукції особистих обов'язків, ніж педагоги зі стажем 30-40 років.

Спостерігається професійне вигорання у молодих педагогів, які вимагають від себе високої ефективності, якщо ж такі педагоги не досягають бажаних результатів у роботі з студентами, виникає почуття некомпетентності і незадоволення обраною професією [3]. У педагогів з більшим стажем роботи частіше виникає психічне і фізичне виснаження.

Часто освітяни, особливо середнього віку, характеризуються інтерперсональною відчуженістю у міжособистісних контактах, що може бути пов'язано з кризою середини життя, потребою реалізації свого професійного

потенціалу і необхідністю передавати щось наступному поколінню, з'являються страхи стагнації і втрачених можливостей.

Негативні професійні переживання пов'язані з віковою кризою часто виникають на фоні симптому «покинутого сімейного гнізда», коли власні діти виростають, одружуються і переїжджають від батьків. Переважна більшість педагогів – жінки, тому така вікова криза робить перенос з сімейного життя викладача на професійне. Сімейні турботи переносяться на колектив вихованців, професійні питання стають на другий план, що викликає збільшення числа конфліктів як способу самозахисту.

Чим більший стаж роботи педагога, тим вищий рівень його професійного вигорання, що може бути пов'язано з незадоволенням кар'єрним ростом, низькою матеріальною винагородою, переживанням соціальної несправедливості, втрати соціального престижу, що також проявляється через кризу середини життя. Педагоги, що проживають і працюють у великих містах більше схильні до професійного вигорання. Таке явище зумовлено великою кількістю контактів і взаємодією з незнайомими людьми.

А також спостерігається більша ймовірність професійного вигорання у педагогічних колективах, які мало знайомі з методами боротьби зі стресам та конфліктами. Особливо це актуально для молодих викладачів у яких фаховий досвід викладання не перевищує 8-10 років. Для таких педагогів бажано було б на рівні закладу вищої освіти або ж конкретного факультету створити консультаційний центр з метою надання відповідної необхідної психолого-педагогічної допомоги у вигляді тренінгів-семінарів для профілактики конфліктів різних типів, зокрема, і синдрому «емоційного професійного вигорання» освітян.

Окрім багатьох інших цілей, у форматі тренінгу для молодих викладачів необхідно формувати звички психогієни педагогічної діяльності, які стануть запорукою їх соціального професійного імунітету, невразливості до синдрому «емоційного професійного вигорання» та його уникнення, профілактики. Адже, знання, інформація інтелектуально озброюють особистість – «ознайомлений, повідомлений означає озброєний та підготовлений». Загальновідомий вислів засвідчує, що у наш час інформаційного суспільства той, хто володіє інформацією, той володіє і світом.

До того ж, знання – не важкий мішок, а легка ноша і їх навіть приємно носити з собою та застосовувати у реальному житті і на тренінгових заняттях. Протягом них бажано було б ознайомлювати педагогів з факторами виникнення та динамікою синдрому «емоційного професійного вигорання» викладачів ВШ.

Процес вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» і розвивається поступово. Спочатку у такої особистості починає зростати напруга у спілкуванні. Відбувається загострення внутрішньоособистісних конфліктів педагога:

□ понижується самооцінка (через конфлікт, невідповідність між «Я-реальним» та «Я-ідеальним» особистості);

- підвищується тривожність;
- починає превалювати суперечлива система ціннісних орієнтацій («політика подвійних стандартів»);
- виникають труднощі у виборі стилю педагогічної взаємодії.

Далі емоційна перевтома переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил для виконання навіть незначних справ, доводиться докладати багато зусиль, щоб примусити себе приступити до роботи. Така втома може провокувати стан пригніченості, апатію, спалахи роздратування, відчуття постійної напруги, дискомфорту. Стає усе важче зосередитись на виконуваній роботі.

Особистість вже не завжди здатна стримати викликане оточуючими роздратування, виникає потреба усамітнитися, обмежити контакти. Якщо ж це не вдається, то спрацьовує певна захисна реакція організму, яка може виражатися у байдужості до людей, цинізмі і навіть агресії.

Дослідниця Є. Лешукова [7], аналізуючи погляди Дж. Грінберга, деталізує ці стадії та пропонує розглядати емоційне професійне вигорання як п'ятиступінчастий прогресуючий процес. Авторами ідеї цих вчених адаптовані до реалій сучасної вищої школи.

1. Перша стадія емоційного професійного вигорання («Ейфорія»). Викладач зазвичай задоволений роботою і завданнями освітнього процесу у ВШ, ставиться до них з ентузіазмом. Однак у міру продовження робочих стресів, конфліктів професійна діяльність починає приносити все менше задоволення і педагог стає менш енергійним.

2. Друга стадія («Дефіцит»). З'являються втома, апатія, можуть виникнути проблеми зі сном. При відсутності додаткової мотивації і стимулювання у викладача втрачається інтерес до своєї праці або зникають привабливість роботи в даній організації та продуктивність його діяльності. Можливі порушення трудової дисципліни і відстороненість (дистанціювання) від професійних обов'язків. У разі високої мотивації працівник може продовжувати працювати, підживлюючись внутрішніми ресурсами, але на шкоду своєму здоров'ю.

3. Третя стадія («Руйнування»). Надмірна робота без відпочинку, особливо «трудоголіків», призводить до таких фізичних явищ, як виснаження і схильність до захворювань, а також до психологічних переживань – хронічної дратівливості, загостреної злоби або почуття пригніченості у педагога. Постійне переживання браку часу.

4. Четверта стадія («Криза»). Як правило, розвиваються хронічні захворювання, в результаті чого викладач частково або повністю втрачає працездатність. Посилюються переживання незадоволеності власною ефективністю та якістю життя.

5. П'ята стадія емоційного вигорання («Знищення»). Фізичні і психологічні проблеми переходять у гостру форму і можуть спровокувати розвиток небезпечних захворювань, що загрожують життю викладача. У нього

з'являється стільки проблем, що кар'єра педагога знаходиться під неминучою загрозою.

Для того, щоб уникнути такої негативної динаміки і таким чином зберегти здоров'я та продуктивний високий рівень працездатності викладачу ЗВО бажано здійснювати профілактику «емоційного професійного вигорання» застосовуючи, зокрема, комплексний підхід. Він базується на теоретичних дослідженнях сучасних вчених та на емпіричному досвіді авторів цієї роботи (сумарна вибірка становила 37 викладачів факультету кібернетики, геологічного, фізичного, радіофізичного факультетів, Інституту філології та ННЦ «Інститут біології» Київського національного університету імені Тараса Шевченка).

Комплексний підхід до профілактики синдрому «емоційного професійного вигорання» полягає у врахуванні та збалансованому поєднанні фундаментальних, на думку авторів, 1) чинників, факторів якісного гармонійного стилю життя особистості, взагалі, та конструктивної успішної 2) професійної діяльності викладача ВШ, зокрема. Якщо наявне і перше, і друге, то ймовірність виникнення синдрому зводиться до нуля. Засадами для цих чинників слугують задоволення потреб (згідно із «пірамідою потреб А. Маслоу»).

До того ж, розділення на чинники є досить умовним, бо механічне розмежування може призвести до ушкодження сутності, динаміки процесів. Тому потрібно звертати неабияку увагу на взаємозв'язки, взаємопрониклість, наскрізність, доповненість одних чинників іншими. Авторами акцент поставлено на упорядкуванні, відповідно до цих чинників, практичних рекомендацій з профілактики синдрому «емоційного професійного вигорання» викладача ЗВО. Ці рекомендації стосуються:

I) фізичного здоров'я викладача: 1) 8-годинний сон стає домінуючим методом рекреації; 2) харчування відповідно до режиму та біологічного ритму викладача; 3) фізичне навантаження, заняття спортом, ранкова гімнастика, йога, фітнес, танці; 4) заняття улюбленою справою, хобі; 5) масаж; 6) фітотерапія; 7) гомеопатія; 8) аромотерапія; 9) терапія мінералами; 10) дихальні вправи; 11) водні процедури (дотримання здорового способу життя та уникнення шкідливих звичок істотно знижує ризик виникнення синдрому «емоційного професійного вигорання» викладача ЗВО);

II) психічного здоров'я викладача: 12) позитивна психологія; 13) гумор; 14) тайм-менеджмент; 15) арт-терапія; 16) наукові конференції, заходи, стажування; 17) ведення щоденника, самоаналіз, рефлексія у ньому;

III) духовного здоров'я викладача: 18) духовні практики (молитва, медитація); 19) спілкування з сім'єю, друзями, природою, тваринами; 20) подорожі; 21) добротність, волонтерство; 22) культивування у собі відчуття душевного спокою, задоволеності, вдячності та гармонії.

Висновки. Проаналізована проблема – актуальна, оскільки «емоційне професійне вигорання» спричиняє негативний вплив не тільки на викладачів, на

їх діяльність і самопочуття, але і на студентів, колег, які стають заручниками синдрому.

Підсумовуючи все вище зазначене, стверджуємо, що на виникнення синдрому «емоційного професійного вигорання» викладача ЗВО впливають як особистісні, так і об'єктивні, організаційні чинники і вони взаємно підсилюють один одного. Ці причини, зокрема, конфлікти різних типів стимулюють розвиток синдрому, його динаміку в залежності від психічних процесів, якостей, властивостей особистості педагога та стажу, умов його освітньої діяльності. Тому, необхідно вчасно здійснювати профілактику синдрому, наприклад, за упорядкованими та обґрунтованими у цій роботі рекомендаціями, які мають комплексний характер.

Комплексний підхід до попередження синдрому «емоційного професійного вигорання» полягає у врахуванні та поєднанні фундаментальних чинників, факторів якісного гармонійного стилю життя особистості та конструктивної успішної професійної діяльності викладача вищої школи.

Список використаних джерел:

1. Бещук-Венгерська Н.В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Методичний посібник / Бещук-Венгерська Н.В. – Вінниця: ММК, 2015. – 39 с.
2. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2005. – 358 с.
3. Голубєва І.В., Гірник В.А. Стилi учіння студентів при викладанні конфліктології у ВНЗ США та України. Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська академія». Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. 2007. Т. 71. С. 26-29.
4. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии. Эмпирические исследования / Орел В.Е. // Психологический журнал. – 2001. – №1. – С.16-21.
5. Maslach С. Burnout: The Cost of Caring, 1982. – 276 p.
6. Бахтіярова Х.Ш. Прикладні аспекти комунікації під час розв'язання педагогічних конфліктів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/16027/Bakhtiiarova_Prykladni_aspekty_komunikatsii_pid_chas_rozviazannia_pedagogichnykh_konfliktiv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Лешукова Е. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики [Електронний ресурс] / Е. Лешукова // Вестник РАТЭПП. – СПб.: Питер, 1995. – №1. – Режим доступу: <http://home.perm.ru~dmitry/archive/p010.htm#>