

Л. В.-В. Вейланде
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри педагогіки
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
м. Одеса, Україна

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК НАСЛІДОК ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19

***Анотація.** У статті аналізується проблема професійного вигорання, пов'язаного зі змінами формату роботи під час дистанційного навчання у період пандемії COVID-19. Автор проводить аналіз останніх досліджень проблеми професійного вигорання працівників у період пандемії, запропоновані напрямки міждисциплінарних розробок. Проведене дослідження на базі Одеського національного університету імені І.І. Мечникова надало змогу зв'язати феномен процесуальної мотивації та професійного вигорання, розглянути характеристики процесуальної мотивації як показники адаптаційних можливостей індивіда.*

***Ключові слова:** професійне вигорання, дистанційний формат роботи, процесуальна мотивація.*

Пандемія COVID-19 стала стресовим фактором для представників більшості професій та взагалі для різних сфер життєдіяльності людини. Професія вчителя, викладача не є виключенням. Якщо до 2020 року в Україні перехід на дистанційні форми навчання відбувався поступово, за розробленим графіком кожного вищого закладу освіти та відповідно потребам регіонів, то 12 березня 2020 року, коли усі заклади освіти в Україні вийшли на карантин, внесло свої корективи.

За даними ЮНІСЕФ, станом на січень 2021 року 23 країни світу перевели систему освіти на дистанційну форму, 40 країн світу ввели місцеві обмеження щодо доступу до офлайн освіти. Приблизно 825 мільонів осіб (учні та студенти) на теперішній час постраждали від закриття закладів освіти: соціальна ізоляція, нерівність доступу до якісних освітніх послуг, відсутність можливості саморозвитку та інше [6, с. 12]. Поряд із вивченням проблем технологічного та організаційного аспекту входження учнів у дистанційний формат навчання постало питання вивчення впливу «карантинного» навчання на психічне здоров'я учасників освітнього процесу. Так, проведений колективом дослідників під керівництвом S. Вгоокс аналіз досліджень присвячених психологічним наслідкам карантину засвідчив, що для більшості фахівців, які були переведені в дистанційний режим роботи, спостерігалися тривалі негативні психологічні ефекти, наближені до симптомів психотравматичного стресу [9].

Актуальність проблеми значно розширило міждисциплінарні дослідження щодо впливу дистанційного режиму роботи на психічне здоров'я учасників освітнього процесу. Дослідження К.Н. Волченкової виявили такі наслідки: збільшення об'єму роботи та часу, який витрачається викладачами на організаційні питання дистанційного спілкування зі студентами; погіршення фізичного самопочуття (внаслідок фізичної та психологічної втоми); зниження загальної продуктивності [3, с. 92].

О.В. Грунт, О.О. Беляєва виявили серед основних причин, що провокують зниження ефективності працездатності та ефективності роботи, низький рівень цифрової культури старшого покоління викладачів, відсутність «живої» комунікації зі студентами та неможливість організувати ефективну взаємодію в дистанційному режимі, орієнтованість усіх попередніх методів навчання на взаємодію в аудиторії [4, с. 50].

В. Верна, А. Иззетдінова провели опитування з метою встановлення основних джерел підвищення тривожності у період пандемії та переведення у дистанційний формат роботи та встановили, що найбільш актуальними є: страх інфікування, зниження впевненості у власній кваліфікації та професіоналізмі, обмеження кола професійного спілкування [7, с. 12].

Означений напрям досліджень не тільки був у колі уваги окремих науковців, а й відбувався на рівні загальнонаціональних проектів. Наприклад, за результатами проекту ПРООН «Права людини для України» було визначено такі проблеми: відсутність попереднього досвіду дистанційного навчання; відсутність, на першому етапі, єдиних вимог до використання інтернет-сервісів для організації взаємодії зі студентами. Також було виявлено значне погіршення стану ментального здоров'я усіх учасників освітнього процесу: високий рівень негативних емоцій, стан занепокоєності, паніка, депресія [8].

Проект Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя «Українське студентство в умовах епідемії корона вірусу», реалізований серед 3000 респондентів за методом інтернет-опитування (CAWI дослідження – Computer Assisted Web Interviewing) виявив не тільки погіршення психічного здоров'я у викладачів, а й зниження працездатності студентів (особливо у другу хвилю пандемії). При цьому була встановлена пряма залежність з терміном дистанційної роботи, видами роботи, взаємозалежність між станом викладача та студентів [5, с. 33].

Визначення основних зон ризику для працівників сфери освіти в період пандемії COVID-19, пов'язаних із підтримкою, профілактикою психічного здоров'я, призвели до розробки актуальних напрямків досліджень із реабілітації наслідків професійного вигорання. На думку С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, актуальним стає розроблення технологій підтримки персоналу організацій у період дистанційного режиму роботи, важливим є залучення організаційних психологів до прикладних проектів із проблем психології здоров'я. Серед основних напрямків роботи визначено: опанування педагогічними працівниками негативними психологічними станами, профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання як педагогічних працівників, так й адміністрації закладів [7, с. 13].

Т.В. Гура поряд із діагностуванням погіршення стану психічного здоров'я в учасників освітнього процесу, наявних симптомів професійного вигорання, визначає й основні стратегії профілактики, у яких лідер-керівник займає основне місце [5, с. 32].

Помилковим буде ствердження, що проведені дослідження визначили лише негативні наслідки вимушеного переведення на дистанційний формат. Так, В. Боев, Т. Захарченко визначають такі позитивні зміни «виходу з зони комфорту» викладачів ЗВО: оновлення контенту навчальної інформації у зв'язку з відкритим форматом онлайн навчання, можливість виводу окремих курсів у публічний простір та монетизація власних наробок; можливості творчого нестандартного підходу до викладання (цифрова режисура, використання інноваційних інтернет-сервісів для активізації роботи студентів); розширення власних ресурсів (поповнення цифрової компетентності та нова форма співробітництва зі студентами – обмін навичками); залучення студентів та викладачів до великої кількості додаткових навчальних курсів (раніше недоступних у зв'язку з територіальною прив'язкою); вдосконалення дизайн-оформлення методичних матеріалів курсів, посібників [1].

Однак названі переваги стають позитивними надбаннями лише за умов корекції або зменшення негативних наслідків для психічного здоров'я учасників освітнього процесу. Незважаючи на об'єктивні вимоги до інноваційних змін у сфері освіти, будь-які інноваційні процеси не тільки «задають високу планку» професійної компетентності сучасного викладача, але й пред'являють високі вимоги до адаптивних ресурсів фахівців. Викладачі з низьким адаптивним ресурсом демонструють зниження мотивації та активності, погіршення психічного та фізичного самопочуття у ситуаціях швидких інноваційних змін системи. Тобто демонструють все те, що характеризує явище професійного вигорання.

Вигорання – дезадапційний феномен, який проявляється на усіх рівнях функціонування особистості: індивідуально-психологічному, соціально-психологічному та організаційному. Він представляє собою динамічне, психічне утворення та виявляється у єдності та взаємозв'язку емоційних, когнітивних та поведінкових елементів, кількісний та якісний склад яких визначається професійною діяльністю. Він здійснює негативний вплив на усі підструктури особистості фахівця. Серед факторів, що впливають на порушення психічного здоров'я педагогів, виокремлюють велику групу зовнішні по відношенню до професійної діяльності факторів. До них зазвичай відносять вплив негативних обставин праці різного ступеня складності, до яких на сьогодні й можна віднести швидкий перехід до дистанційного навчання, постійні зміни режиму роботи у зв'язку з карантинними обмеженнями.

Згідно із сучасними дослідженнями структуру вигорання складають: емоційне виснаження, деперсоналізація, знецінення професійних досягнень. Крім того, названі структури пов'язують вигорання з різними аспектами мотиваційної сфери та відображають рівень процесуальної мотивації індивіда.

Процесуальна мотивація – інтерес до змісту діяльності, який виникає та підтримується фахівцем під час виконання будь-якої професійної функції, окрім того, що впливає на можливість індивіда адаптуватися до стресових факторів, також демонструє наявність та ступінь професійного вигорання [2, с. 19]. Модель інтрисивної робочої мотивації Р. Хакмана та Г. Олдхема дозволяє виділити базові характеристики, необхідні передумови розвитку та підтримки процесуальної мотивації. Серед яких – характеристики професійних функцій, які виконує викладач (індивідуальна та соціальна значущість, соціальне визнання та наявність зворотного зв'язку від учасників, організації), характеристики індивідуальні (наявні для виконання знання та вміння, можливість розширення та поповнення знань, відповідні

компетенції). Згідно із запропонованою моделлю можливо встановити взаємозв'язок між характеристиками умов роботи, самого завдання та психологічним станом працівника.

Метою нашого дослідження була оцінка та порівняння особливостей прояву синдрому професійного вигорання та рівня сформованості процесуальної мотивації в умовах дистанційного навчання у викладачів закладу вищої освіти. У дослідженні прийняли участь 32 викладача Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Усі респонденти жінки віком від 24 до 58 років. Середній стаж роботи 15.8 років. Діагностичний інструментарій складає: методика «Оцінка відношення до роботи та професійного вигорання» В.О. Вінокурова, методика «Діагностика процесуальної мотивації трудової діяльності» Р. Хакмана та Г. Олдхема.

Серед симптомів професійного вигорання, які підлягали оцінюванню, було: емоційне виснаження, зниження задоволеності роботою та оцінки значущості, професійний перфекціонізм, стан загального здоров'я та адаптації, самооцінка загальна та ефективності роботи, потреба в додатковій допомозі чи підтримці. Серед критеріїв процесуальної мотивації діагностувалися: наявність професійних навичок, характеристики професійних функцій, зворотній зв'язок від усіх учасників освітнього процесу та керівництва, індивідуальна та суспільна значущість професійних функцій.

Опитування проходило у два етапи: травень 2020 року та квітень 2021 року, відповідно до карантинних заходів та переведення у дистанційний режим роботи у першу та третю хвилю пандемії в Україні.

Найбільш високі показники в першому опитуванні, що характеризують високий рівень синдрому вигорання, були отримані за шкалами: здоров'я та загальна адаптація, емоційне виснаження, загальне задоволення роботою, професійний розвиток та самовдосконалення. Під час другого опитування показники професійного розвитку та самовдосконалення, самооцінки ефективності роботи, потреби в додаткових навичках та професійній підготовці значно змінилися. Отримані дані свідчать, що з набуттям досвіду організації дистанційної роботи навички, знання та можливості використовувати власний ресурс послабили відчуття незахищеності та незадоволеності. Однак загальні показники адаптації, емоційного виснаження, низької самооцінки залишилися незмінними, що свідчить про несформованість навичок самоменеджменту, раціонального використання набутого досвіду та власних ресурсів. Також, на нашу думку, загрозливою є тенденція компенсувати недостатність навичок організації роботи у новому форматі за рахунок витрати власних емоційних та фізичних ресурсів. Низькими також залишилися показники, які свідчать про недостатність платформ у межах закладу щодо організації обміну досвідом, отримання кваліфікованої допомоги з боку фахівців (організаційні психологи, менеджери), поповнення власного досвіду за рахунок самостійного пошуку джерел інформації, курсів підвищення кваліфікації.

Оцінка процесуальної мотивації виявила найбільш високу оцінку за шкалою значущості професійних функцій та завдань, що відповідає специфіці викладацької діяльності, мотивації під час вибору професії та усвідомлення власного призначення у межах закладу. Також цікавим, на нашу думку, були дані щодо середнього показника за шкалою взаємодії в першому опитуванні та підвищення цього показника під час другого етапу, що говорить про активну взаємодію фахівців у межах закладу освіти, активність в обміні досвідом під час вебінарів та конференцій. Однак показник не є високим, що говорить про повільні темпи обробки набутого досвіду. Відсутність міждисциплінарних досліджень та узагальнення, низький показник за шкалою професійних навичок та знання у 1 та 2 опитуванні говорить про те, що навички організації дистанційного навчання, використання інтернет-сервісів формуються повільно, що гальмує прояв творчості, індивідуальності у професійній діяльності та викликає незадоволення, напруження.

Оцінка взаємозв'язку показників оцінки професійного вигорання та характеристик процесуальної мотивації показав, що існує зворотній зв'язок між загальним рівнем процесуальної мотивації та показниками професійного вигорання – чим вище процесуальна мотивація тим нижче рівень вигорання викладачів закладу. Це дозволяє стверджувати, що викривлення ціннісно-сміслових сфер особистості може бути причиною розвитку синдрому професійного вигорання. У свою чергу, спровоковане зовнішніми факторами погіршення умов праці (нові вимоги, форми організації та інші швидкі зміни) та внаслідок цього поява симптомів професійного вигорання провокують зміну ціннісно-сміслового сприйняття власної професійної діяльності.

Серед параметрів оцінки процесуальної мотивації ми також знайшли можливі виходи з означеної ситуації. Можливість узагальнення досвіду, обговорення помилок та набутих навичок дозволить сформувати групу підтримки в межах одного закладу або виробити деякі узагальнені рекомендації для певної групи викладачів (відповідно предмету, спеціалізації, віку). Як науково-обґрунтовані заходи профілактики та корекції синдрому професійного вигорання також можна використовувати семінари навчання техніками самоменеджменту, рефлексії та релаксації, програми стрес-менеджменту.

ЛІТЕРАТУРА

1. Боев В., Захарченко Т. Выход из зоны авторитарного комфорта какие шансы дала пандемия преподавателям вузов. URL : https://mel.fm/distant/8192576-universities_after_pandemic.
2. Бондаренко И.Н. Личностные детерминанты процессуальной мотивации трудовой деятельности : автореф. дис. канд. психол. наук. М. ИП РАН. 2010. 26 с.
3. Волченкова К.Н. Анализ отношения преподавателей российского вуза к вынужденному дистанту. *Вестн. Южно-Уральского гос. ун-та. Серия: Образование. Педагогические науки*. 2020. № 12 (4). С. 88–97.
4. Грунт Е.В., Беляева Е.А., Лисситса С. Дистанционное образование в условиях пандемии: новые вызовы российскому высшему образованию. *Перспективы науки и образования*. 2020. № 5(47). С. 45–58.
5. Гура Т.В. Роль лідера в забезпеченні психологічного здоров'я та благополуччя персоналу закладу вищої освіти в умовах пандемії. *Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення*: матеріали XIV Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції з організаційної та економічної психології (21 травня 2020 року). Київ. Біла Церква, 2020. С. 32–34.
6. Концептуальная записка: Образование в эпоху COVID-19 и в последующий период. Доклад ЮНЕСКО август 2020 URL : https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_education_during_covid-19_and_beyond_russian.pdf.
7. Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Креденцер О.В. Психология здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: предмет та актуальні напрямки дослідження. *Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення*: матеріали XIV Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції з організаційної та економічної психології (21 травня 2020 року). Київ. Біла Церква, 2020. С. 11–14.
8. Коронавірус та освіта: аналіз проблем і наслідків пандемії. Проект ПРООН «Права людини для України». 25.11.2020. URL : <https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-ta-osvita-analiz-problem-i-naslidkiv-pandemii/>.
9. Brooks S., Webster R., Smith L. et al. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *Lancet*. 2020; 395 (10 227): 912–920. DOI: 10.1016/ S0140-6736(20)30460-8.

Л. В.-В. Вейланде. Профессиональное выгорание преподавателей учреждений высшего образования как следствие дистанционного обучения в период пандемии COVID-19. – Статья.

Аннотация. В статье проведен анализ проблемы профессионального выгорания преподавателей учреждений высшего образования связанного с изменением формата работы в период карантинных ограничений по пандемии COVID-19. Автор проводит анализ последних психолого-педагогических исследований проблемы влияния пандемии на условия труда, предложенных междисциплинарных разработок. Проведенное исследование на базе Одесского национального университета имени И.И. Мечникова позволило связать феномен процессуальной мотивации и профессионального выгорания, рассмотреть характеристики процессуальной мотивации как показатели адаптационных возможностей индивида.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, дистанционное обучение, процессуальная мотивация.

L. Veilandie. Professional burnout of teachers of higher education institutions as a result of distance learning during the COVID-19 pandemic. – Article.

Summary. The article analyzes the problem of professional burnout of teachers of higher education institutions associated with the change in the format of work during the quarantine restrictions on the COVID-19 pandemic. The author analyzes the latest psychological and pedagogical studies of the problem of the impact of the pandemic on working conditions. The study, conducted on the basis of the Odessa National University named after I. I. Mechnikov, allowed us to link the phenomenon of procedural motivation and professional burnout, to consider the features of procedural motivation as an indicator of the adaptive capabilities of the individual.

Key words: professional burnout, distance learning, procedural motivation.