

УДК 159.925 :3 78.124

ПРОБЛЕМАТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

О. М. Микитюк, З. М. Сельменська

*Національний університет «Львівська політехніка»,
вул. Під Голоском, 19, Львів, 79020, Україна*

Об'єктивні вимоги до інноваційних змін у сфері освіти, будь-які інноваційні процеси не лише формують освітній простір закладу, фасилітативно-професійний простір вищої освіти у ньому, формують і розвивають професійні компетентності викладача, але водночас і 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, відбувається процес професійного вигорання. Вигорання – дезадаптаційний феномен, який проявляється на усіх рівнях функціонування особистості: індивідуально-психологічному, соціально-психологічному та організаційному. Це динамічний стан, психічне утворення, що проявляється у єдності та взаємозв'язку емоційних, когнітивних та поведінкових елементів, кількісний та якісний склад яких визначається професійною діяльністю. Професійне вигорання має негативний вплив на усі підструктури особистості фахівця. Серед факторів, що впливають на порушення психічного здоров'я викладача, виокремлюють велику групу зовнішніх факторів, особистісні, фактори впливу професійної діяльності. Тому важливо окреслити проблематику професійного вигорання в освітньому просторі і обґрунтувати принципи протидії професійному вигоранню в освітньому просторі закладів вищої освіти..

Ключові слова: професійне вигорання, освітній простір, заклади вищої освіти, принципи протидії професійному вигоранню, фасилітативно-професійний простір вищої освіти, дезадаптаційний феномен, низький адаптивний ресурс.

Постановка проблеми. Сутнісні зміни устрою суспільного соціального і професійно-орієнтованого життя, які відбуваються в постмодерному світі, спричинили появу нових професійних, психологічних і соціально-психологічних феноменів, які формують соціальне життя, його тренди, дозволяють комунікувати у фасилітативно-професійному просторі або залишатися поза комунікацією, поза соціальним життям.

Одним з таких феноменів є зростання синдрому професійного вигорання, яке в комплексі з емоційним вигоранням свідчить про обмежене включення освітніх суб'єктів у професійне і соціальне життя, у процес соціальної комунікації у фасилітативно-професійному просторі. Професійне вигорання, негативні його наслідки для викладачів, соціальних освітніх спільнот і суспільства загалом та, відповідно,

пошук шляхів профілактики професійного і емоційного вигорання – питання надзвичайно актуальні і вони потребують теоретичних і прикладних досліджень.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окремі аспекти емоційного та професійного вигорання та функціонування особистості у стані вигорання відображено в наукових працях багатьох зарубіжних і вітчизняних психологів з таких напрямів, як от: аналіз чинників професійного та емоційного вигорання, зокрема у роботах Bakker A. B [1], С. Джексон, К. Маслач, О. М. Микитюк; В. В. Бойко, О. Тусько; аналіз особливостей професійного вигорання працівників різних сфер діяльності, зокрема педагогів у роботах І. Д. Бех, Г. О. Балл, Н. В. Грисенко [5], З. С. Карпенко [6], Т. В. Форманюк; чинники психосоціального розвитку особистості у роботах Brenninkmeyer V [2], Г. С. Костюк; професійне вигорання через призму психології ставлення, зокрема у роботах (Evers W. J.[3], Г.В.М. М'ясищев; саморегуляція особистості як чинник упередження вигорання, зокрема у роботах В. Л. Маско, І. І. Порики, О. І. Перського; синдром професійного вигорання як психоемоційний стан особистості, що має три фази розвитку – тривога, резистентність, виснаження у роботах В. В. Бойка.

У сучасних дослідженнях [1,2,3,4,5,6] професійне вигорання традиційно розглядається як комплекс відносно постійних і взаємопов'язаних емоційних, соціально-поведінкових, когнітивних проявів особистості, що дає підстави визначати його як синдром професійного вигорання. Професійне вигорання може бути пов'язане з емоційним вигоранням у комплексі або бути окремим проявом.

Синдром професійного вигорання свідчить про часткову, неповну інтеграцію особистості у сферу професійної діяльності, часткову демотивацію та супроводжується частковою втратою мотивації до особистісного і професійного росту, особистісним професійним дисонансом у фізичному та психологічному здоров'ї.

Саме тому питання про професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти (як суб'єктів і представників суспільної еліти, що не лише передає системи знань прийдешнім поколінням, а й задають тренди суспільного розвитку) засадничі можливості попередження вигорання є вкрай актуальним науковим завданням у педагогічній психології.

Уперше термін «професійне вигорання» був застосований американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергером у 1974 р, і саме цей феномен був описаний як поразка, виснаження, що виникає на фоні завищених вимог людини – як представника сфер діяльності, де зазвичай постає необхідність оцінювати та «ідеалізувати» себе і результати своєї роботи (у фізичному, духовному, творчому та інших вимірах) [6]. Нині цей термін широко відомий у різних сферах, в кожній з яких він набуває свого унікального значення.

Польський науковець Ю. Косицький розглядає професійне вигорання як деструктивний внутрішньо-особистісний або міжособистісний конфлікт когнітивний конфлікт. Безумовно, тривалий конфлікт впливають на емоційно-психологічний стан особистості, а також зміну міжгрупової комунікації.

Якщо професійне вигорання поєднується з емоційним вигоранням, тоді сумується дія впливових факторів, що сприяють професійному вигоранню.

Емоційне вигорання завжди поєднується з проблемою переривчастої суспільної комунікації, а саме – з недостатнім або викривленим обміном інформацією, емоціями, інтеракціями.

З точки зору гуманістичного підходу професійне вигорання можна розглядати як стан фрустраційної порожнечі через неможливість досягнути окреслених професійних цілей. Самовизначення на основі суб'єктно-діалогічного акценту та використанням синергетичного способу мислення можуть служити профілактиці професійного вигорання. Особистісну цілісність особи, яка потерпає від професійного вигорання; пошук граничних смислів, особистісних смислів і цінностей на основі певного досвіду [5].

У даному випадку ми посилаємося на роботи Карпенко З. С [6], який у своїх роботах досить широко окреслював проблему самоактуалізації. Самоактуалізацію можна окреслити як усвідомлення цінності власних досягнень особи і пошук шляхів для задоволення своїх базових потреб, використовуючи усі наявні ресурси. При відсутності здатності само актуалізувати ціннісні орієнтації можуть виникнути фрустрації.

Поняття «метапатології» або фрустраційні зміни, яке вперше запропонував А. Маслоу [6], відображає відсутність цінностей, які забезпечують напрямок життя, що в кінцевому результаті може призводити до психологічних та духовних розладів, навіть якщо особистість не є невротичною. У своїх дослідженнях вчений виділив ряд загальних метапатологій, включаючи відчуження, ангедонію, втрату сенсу, втрату інтересу до життя, десакралізацію, почуття марності життя, відсутність боротися для досягнення мети, цинізм, а також відчуження від інших і від суспільства в цілому. При оцінці теоретичних підходів до розуміння фрустрації можна зазначити, що основними ознаками фруструючої ситуації, відповідно до більшості визначень, є наявність сильного бажання досягнути поставленої мети та причини, які перешкоджають її досягненню. Відповідно до цього, фруструючі ситуації поділяються на категорії залежно від характеру мотивів, які переживає людина, і характеру перешкод. Наприклад, А. Маслоу була проведена класифікація за розрізненими базовими психологічними потребами (потреба у безпеці, у повазі, у любові), фрустрація яких може мати патогенний характер, та «набутими потребами», фрустрація яких не завжди спричиняє психічні розлади. Згідно концепції А. Маслоу, виникнення фрустрації визначається важливістю конкретної потреби для особистості. В цьому контексті для багатьох фахівців найбільш значущою може бути потреба в збереженні близьких відносин (наприклад, базова потреба у любові), тоді як наявність житла чи матеріальних статків, матеріальне забезпечення може вважатися вторинним.

Рефлексії особи при самоактуалізації дозволяють їй комунікувати і мати здатність уникати стереотипного мислення, а також мати здатність до проміжної самоактуалізації. З точки зору системного підходу, використовуючи праці А. Маслоу, можна стверджувати, що вигорання призводить до послаблення психологічних ресурсів у фасилітативно-професійному просторі, створюючи проблемний психологічний клімат, знижує загальну ефективність і конкурентоспроможність особи у освітньому закладі, тощо.

Соціально-психологічні дослідження вигорання започаткувала у 1976 р. К. Маслач (С. Maslach), яка розробила перші надійні методики психодіагностики цього феномена. Науковець назвала його терміном «burnout», який сьогодні є найбільш поширеним [3]. Результати наукових пошуків науковця К. Маслач, яка описала деталізовано основу соціально-психологічного підходу до проблеми вигорання, відповідно до якого його можна трактувати як порушення психіки у межах норми, як змінений стан з симптомами емоційного, розумового та фізичного виснаження. Основним предметом досліджень у підході, започаткованому К. Маслач, стали міжособистісні, соціальні й організаційні детермінанти цього стану. Тобто, професійне вигорання є констатація проблем суб'єкта, що виникли у взаєминах в процесі професійної діяльності, стрижнем яких є криза ставлень до неї, а не психопатологічний синдром [3,4]. Трактують професійного вигорання проектує дослідження за межі професій «суб'єкт-суб'єктного» типу, адже взаємини колег, керівників з підлеглими функціонують практично в усіх видах професійної діяльності.

На підставі факторного аналізу, К. Маслач виділила основні складові синдрому вигорання, серед яких деперсоналізація, емоційна виснаженість та редукція професійних досягнень. Деперсоналізація передбачає цинічне ставлення до праці та об'єктів своєї праці, що, зокрема, проявляється у бездушному, негуманному ставленні до пацієнтів. Емоційне виснаження, у розумінні К. Маслач, виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням і проявляється, як почуття емоційної спустошеності та втоми. Редукція професійних досягнень передбачає виникнення у працівників почуття невпевненості та некомпетентності у своїй професійній сфері, усвідомлення безуспішності лікувальних процедур.

Представляє інтерес розроблена в середині 2000-2010 х років концепція «втоми співчувати». Автори цієї концепції американські соціологи К. N. Kinnick, D. M. Krugman, G. T. Cameron, 1996 [4] досліджували незаплановані ефекти масової комунікації, намагаючись застосувати дане поняття до впливу засобів масової комунікації на емоційний стан аудиторії, що виникає в результаті потоку повідомлень про соціальні проблеми та породжувані цими проблемами біди та страждання людей.

Проте поняття “втома співчувати” (“compassion fatigue”) використовувалося також для опису емоційного стану людей, професія яких полягає у наданні допомоги іншим, зокрема лікарів, психологів, викладачів, соціальних працівників тощо. Втома від співчуття також називається вторинною віктимізацією, вторинним травматичним стресом, непрямою травмою та вторинним пережитком. Втома від співчуття у деякій літературі називається формою вигорання. Однак, як зазначають деякі дослідники, на відміну від «втоми від співчуття», «вигорання» часто пов'язане з хронічною нудьгою в кар'єрі та на робочому місці, а не з певними типами проблем клієнтів, такими як травми.

Як зазначають сучасні науковці, відмінність між стресом і емоційним вигоранням криється, переважно, у тривалості процесу: вигорання – це тривалий, «розтягнений» у часі робочий стрес.

Також стрес – це загалом адаптивний синдром, який мобілізує всі сторони психіки людини, а вигорання – це невдача в адаптації.

Стрес може відчувати кожен, а вигорання проявляється тільки в професійній діяльності. Крім цього, стрес не обов'язково може бути причиною вигорання. Відомо, що люди придатні прекрасно працювати в стресових умовах (наприклад, під час стихійних лих, війни, епідемій тощо), якщо вважають, що їхня робота є важливою та значущою. І останньою відмінністю є те, що вигорання на відміну від стресу є феноменом незворотним: утворившись в людини, він продовжує поглиблюватися, і можна тільки певним чином загальмувати цей процес.

Процес емоційного вигорання діється у кілька етапів, для кожного з яких своєрідні певні симптоми. Причому існує декілька підходів до виділення етапів перебігу цього явища. Так, Дж. Грінберг наводить характеристику п'яти стадій професійного вигорання у поєднанні з емоційним вигоранням.

1. Перша стадія – “медовий місяць”. З одного боку, людина ще відчуває ентузіазм та більшою мірою є задоволеною своєю роботою, а з іншого боку, починається повільне зниження енергії.

2. Друга стадія має назву “нестача палива”, під час якої з'являються проблеми зі сном, недостатність мотивації, знижується продуктивність діяльності.

3. Протягом третьої стадії постають хронічні симптоми. Людина стає вразливою у фізичному і психологічному плані, позначається хворобливість, відчуття тривожності тощо.

4. Четверта стадія – це вже практично криза, вона характеризується загостренням або активним розвитком хронічних захворювань, людина стає частково або цілком непрацездатною, з'являється відчуття розчарування в собі та інше.

5. На останній (п'ятій) стадії, яка має назву “пробивання стін”, у людини під впливом довгого емоційного та фізичного напруження можуть сформуватися небезпечні хвороби, а кар'єра знаходиться під загрозою.

У 2019 році Всесвітня організація охорони здоров'я офіційно визнала синдром професійно-емоційного вигорання як хворобу. Зазначена хвороба увійшла в нову редакцію класифікаційного списку Міжнародної класифікації хвороб (МКХ11), який вступив у силу з 1 січня 2022 року.

За визначенням МКХ11 «Вигорання – це синдром, який концептуалізується як результат хронічного стресу на робочому місці, що не вдалося успішно подолати. Він характеризується такими трьома вимірами як 1) відчуття спустошення або виснаження енергії; 2) підвищена психічна віддаленість від роботи, або почуття негативізму чи цинізму, пов'язані з роботою; і 3) відчуття неефективності та невиконання, тобто низької продуктивності в роботі. Зазначено, що вигорання відноситься саме до явищ у професійному контексті і не повинно застосовуватися для опису досвіду в інших сферах життя.

Мета статті. Проблематика професійного вигорання в умовах освітнього простору закладів вищої освіти лягли в основу цього дослідження. В процесі дослідження описані принципи протидії професійному вигоранню, щоб запобігти дезадаптації осіб з низьким ресурсом в умовах стресу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Таким чином, вкрай актуальним на сьогодні стає питання формування та розвиток психологічної культури, яка проявлятиметься як у високому рівні самоорганізації, саморегуляції професійної діяльності науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти, так і в усвідомленому ставленні до власних потреб. Профілактику професійного вигорання слід проектувати через формування складових психолого-педагогічної компетентності викладача закладу вищої освіти як складової частини професійної компетентності. Окремі компетенції, які включають міжособистісне оцінювання, стереотипізацію, класифікацію, порівняння, зіставлення, аналіз, рефлексію. Важливим є здатність викладача бути у рефлексивній позиції, усвідомлювати власні психоемоційні процеси та стани, усвідомлювати свою мету та потреби. І від рівня розуміння сильних та слабких сторін своєї індивідуальності, свого внутрішнього потенціалу, залежить побудова творчої продуктивної діяльності відповідно до цінностей та професійних прагнень.

Ми можемо виокремити наступні характерні ознаки, які формують принципи протидії професійному вигоранню. Для викладачів навчальних закладів вищої освіти вкрай важливою є ідентифікації викладачів з закладом вищої освіти, що включає 1) особисту причетність до цілей і завдань; наявність контурів форм та механізмів соціально-організаційного контролю; зв'язку життєвих стратегій викладачів з перспективами та досягненнями закладу вищої освіти; 2) наявність механізмів адекватного оцінювання кожного науково-педагогічного працівника та механізм включення, тобто механізмів консолідації і дієвості показників цілісності організації, а саме засобів для збереження її інтелектуального потенціалу; 3) наявність певних традицій як об'єднуючого символу закладу вищої освіти; 4) наявність форм, розвитку, закріплення та обміну для потреби в афіліації (причетності) та визнанні; 5) управлінсько-координаційна цілісність і доцільність функціонування освітньої організації, закладу вищої освіти; 6) наявність механізмів активацій колективних форм управління та самоуправління; 7) наявність механізмів стимуляції соціальної та організаційної активності, а також суб'єктного потенціалу; 8) формування механізмів соціального захисту для задоволення потреби в безпеці та певного патерналізму (турботи про своїх колег та підлеглих).

Вирішення проблем професійного вигорання розробляються спеціальні програми групової психотерапії (тренінги), вважаючи найбільш ефективним способом боротьби з емоційним вигоранням 1) когнітивно-поведінкову психотерапію за методом Балінта (cognitive behavioral therapy). На відміну від традиційного клінічного розбору чи консиліуму акцент у роботі балінтовської групи робиться на різних особливостях терапевтичних взаємин, на реакціях, труднощах, невдачах, які консультанти чи психотерапевти самі виносять на обговорення. Група фахівців чисельністю 8-12 чоловік зустрічається 4 рази на місяць (тривалість зустрічі 1,5 години) протягом кількох років.

2) Окрім того, можна виокремити чинники, які попереджають виникнення синдрому професійного вигорання у доступних для людини медіапосиланнях, серед яких можна виділити такі:

- підтримка свого фізичного здоров'я, дотримання режиму сну і харчування, активний відпочинок, оволодіння медитативними техніками;
- культивування інших інтересів, не пов'язаних з роботою;
- турбота про власне соціальне життя, наявність декількох друзів, в тому числі представників інших професій, у взаєминах з якими існує баланс;
- відкритість новому досвіду;
- наявність хобі, улюбленого заняття, яке приносить задоволення.

3) Окрім того, на основі власних досліджень, проведених у 2022-2025 ми можемо виокремити принципи протидії професійному вигоранню:

1. Принцип надії, який полягає в тому, що кожна людина може і має шанс змінити свою дійсність на краще. В цьому контексті основна увага медіатерапії повинна бути спрямована на ресурси людини, які виявляються в симптомі або конфлікті. Це допомагає людині відчувати власну здатність, силу вибрати бажаний вихід з проблемної ситуації, увірувати в себе, своє гармонійне життя та взяти на себе цілковиту відповідальність за своє життя. Завдання медіа-, сформувати у людини надію на успішне вирішення проблеми власними силами за допомогою інших людей, Бога, Всесвіту тощо), допомогти йому виявити здібності, знайти ресурси і навчитися на них опиратися. Саме надія надає можливість зрозуміти свої прагнення, мрії, вийти на сенси.

2. Принцип балансу та гармонізації. Як вже зазначалось, відповідно до моделі балансу, людина живе та розвивається у чотирьох сферах, які прагнуть до природного балансу (тіло / відчуття; досягнення / діяльність; контакти / взаємини; майбутнє, призначення, сенс життя). Дискомфорт, конфлікти і захворювання виникають саме в тих сферах, де наявний дисбаланс, тобто дефіцит або компенсація. На базі моделі балансу діагностується наявний рівень у людини наповненості бажаним, потрібним, здоровим або ж його відсутність, після чого напрацьовуються шляхи для гармонізації сфер, які цього потребують. Нездатність належним чином розв'язати конфлікт може призвести до гіпо- або гіперкомпенсації.

3. Позитивний приклад людини, яка була у подібній ситуації і знайшла вихід – у медіа, книгах, фільмах. Завдяки цьому відбувається трансформація свідомості з позиції об'єктності феномену “нешасної свідомості” (“хтось винен”, “нічого не вийде”, “я нічого не можу”) на позицію суб'єктності і творця. Тобто опору на власні ресурси, на особистісну самоцінність, обрання ефективних шляхів для гармонійної взаємодії з іншими людьми та світом в оновленому балансі і, головне, прийняття цілковитої відповідальності за власне життя. При цьому, розширюються горизонти можливостей, мрій, посилюється мотивація, відбуваються пошуки сенсів. Врешті решт людина стає носієм здібностей та автором можливостей змін свого життя на краще і бажане. Якщо тобі потрібна допомога, подивися – у тебе вона є: це твої дві руки.

Висновки. В результаті проведених досліджень проблематики професійного вигорання освітньому просторі закладів вищої освіти на основі проведених досліджень виокремлено 3 принципи протидії професійному вигоранню, а саме принцип надії, принцип балансу та гармонізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Bakker A. B. An organizational and social psychological perspective on burnout and work engagement / [A. B. Bakker, W. B. Schaufeli, E. Demerouti, M. C. Euwema]. // *The Scope of Social Psychology : Theory and Applications* ; ed by M. Hewstone, H. Schut, J. de Wit [eds.]. – NY : Psychology Press, 2007. – 352 p.
2. Brenninkmeyer V. Burnout and depression are not identical twins : is superiority a distinguishing feature? / V. Brenninkmeyer, N. W. Van Yperen, B. P. Buunk // *Personality and Individual Differences*. – 2001. – Vol. 30. – P. 873–880.
3. Evers W. J. G. Burnout and self efficacy : A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands / W. J. G. Evers, A. Brouwers & W. Tomic // *British Journal of Educational Psychology*. – 2002. – Vol. 72. – P. 227–243.
4. Farber B. A. Stress and burnout in suburban teachers /B. A. Farber // *Journal of Educational Research*. – 1984. – Vol. 77. – № 6. – P. 325–331.
5. Грисенко Н. В. Особистісні детермінанти запобігання емоційного вигорання педагога в аспекті досліджень позитивної психології : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Н. В. Грисенко. – К., 2011. – 22 с.
6. Карпенко З. С. Експериментально-психологічна модель профілактики професійного «вигорання» / З. С. Карпенко // *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки* : зб. наук. праць. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. – Вип. 19(43). – С.113–117.

REFERENCES

1. Bakker A. B. An organizational and social psychological perspective on burnout and work engagement / [A. B. Bakker, W. B. Schaufeli, E. Demerouti, M. C. Euwema]. // *The Scope of Social Psychology : Theory and Applications* ; ed by M. Hewstone, H. Schut, J. de Wit [eds.]. – NY : Psychology Press, 2007. – 352 p <https://psycnet.apa.org/record/2007-01854-015> (in English).
2. Brenninkmeyer V. Burnout and depression are not identical twins : is superiority a distinguishing feature? / V. Brenninkmeyer, N. W. Van Yperen, B. P. Buunk // *Personality and Individual Differences*. – 2001. – Vol. 30. – P. 873–880. https://www.rug.nl/staff/n.van.yperen/11_paid_2001.pdf (in English).
3. Evers W. J. G. Burnout and self efficacy : A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands / W. J. G. Evers, A. Brouwers & W. Tomic // *British Journal of Educational Psychology*. – 2002. – Vol. 72. – P. 227–243. [https://www.researchgate.net/publication/11343030_Burnout_and_self-efficacy_A_study_on_teachers'_beliefs_\(in_English\)](https://www.researchgate.net/publication/11343030_Burnout_and_self-efficacy_A_study_on_teachers'_beliefs_(in_English)).
4. Farber B. A. Stress and burnout in suburban teachers /B. A. Farber // *Journal of Educational Research*. – 1984. – Vol. 77. – № 6. – P. 325–331 [https://www.researchgate.net/publication/276250170_Stress_and_Burnout_in_Suburban_Teachers\(in_English\)](https://www.researchgate.net/publication/276250170_Stress_and_Burnout_in_Suburban_Teachers(in_English)).
5. Grusenko N.W. Osobistisni determinant zapobiganna emocijnogo wugoranna pedagoga w aspect doslidzenna pozytywnoi psuhologii; awtor. dus na zdob. naukowego stypena 19.00.01. – K. 2011.-22с. <https://uacademic.info/ua/document/0411U002615>.

6. Karpenko Z.C. Eksperymentalno-psychologichna model profilaktyky profesijnogo wygo-ranna // Naukowyi chacopis naconalnogp Uniwersytety. Seria 12.2007.-2007. Wup 19(43). - 113-117 <https://ksp.pnu.edu.ua>.

doi: 10.32403/0554-4866-2025-2-90-290-298

THE PROBLEM OF PROFESSIONAL BURNOUT IN THE EDUCATIONAL SPACE OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

O. M. Mykytyuk, Z. M. Selmenska

*Lviv Polytechnic National University
19 Pid Holoskom Street, Lviv, 79020, Ukraine
mktk.oksana@gmail.com, zorselm@gmail.com*

Objective requirements for innovative changes in the field of education, any innovative processes not only form the educational space of the institution, the facilitative and professional space of higher education in it, form and develop the professional competences of the teacher, but at the same time they place high demands on the adaptive resources of specialists. Teachers with low adaptive resources demonstrate a decrease in motivation and activity, deterioration of mental and physical well-being in situations of rapid innovative changes in the system. That is, the process of professional burnout occurs. Burnout is a maladaptive phenomenon that manifests itself at all levels of personality functioning: individual-psychological, socio-psychological and organizational.

This is a dynamic state, a mental formation that manifests itself in the unity and interconnection of emotional, cognitive and behavioral elements, the quantitative and qualitative composition of which is determined by professional activity. Professional burnout has a negative impact on all substructures of the specialist's personality. Among the factors influencing the mental health of a teacher, a large group of external factors, personal factors, factors of influence of professional activity are distinguished. Therefore, it is important to outline the issues of professional burnout in the educational space and to substantiate the principles of combating professional burnout in the educational space of higher education institutions.

Keywords: *professional burnout, educational space, higher education institutions, principles of combating professional burnout, facilitative-professional space of higher education, maladaptive phenomenon, low adaptive resource.*

Стаття надійшла до редакції 23.09.2025.

Received 23.09.2025.