

СИНДРОМ “ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ” У ВЧИТЕЛІВ: ЗМІСТ, СТРУКТУРА, ОСОБЛИВОСТІ

У статті розкрито психологічні особливості синдрому “професійного вигорання” як одного з наслідків хронічного професійного стресу у вчителів. Виявлено основні прояви та соціально-психологічні детермінанти його виникнення. Окреслено зміст, структуру, етапи, фактори синдрому “професійного вигорання”.

Ключові слова: “професійне вигорання”, професійний стрес, вчителі, психотравмувальний вплив, резистенція, стресогенний вплив.

Людина більшу частину життя займається трудовою, зокрема, професійною діяльністю. Особливості й умови цієї діяльності є важливим фактором розвитку її особистості. Професія педагога – одна з тих, де синдром “емоційного вигорання” є найбільш поширеним, оскільки насичена багатма стресогенами, серед яких такі, як соціальні оцінка, невизначеність, повсякденна рутинна тощо. Навчальне навантаження вчителя становить приблизно 22–27 годин на тиждень, крім цього, 13–18 годин відводиться додатково на інші види педагогічної діяльності. Отже, робочий тиждень вчителя становить у середньому 35–45 годин. Такі перевантаження можуть призвести до виснаження моральних та фізичних сил, а згодом і до емоційного вигорання.

Прояви стресу в роботі вчителя різноманітні й численні. Суттєвими стресогенними факторами є психологічні та фізичні перевантаження педагогів, які спричиняють виникнення так званого синдрому “емоційного вигорання” – виснаження моральних і фізичних сил, що неминуче позначається як на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, так і на стосунках у сім’ї. Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром “професійного вигорання”.

Значну роль в осмисленні змісту, структури та психологічних особливостей професійного стресу, проблем професійного розвитку з різних поглядів розкрито в працях як зарубіжних, так і вітчизняних науковців: С. Ауербаха, В. Абабкова, Д. Брайтта, С. Гремлінга, Дж. Грінберга, Н. Грішина, Ф. Джонса, Г. Діон, В. Євдокимова, Е. Зеєр, Л. Карамушки, Є. Климова, Д. Льюїса, С. Максименко, М. Перре, Н. Самоукіна, Г. Сельє, Е. Симанюка та ін. Важливими для розуміння та розкриття компонентів і детермінантів зазначеного феномена є праці Н. Левицької, Г. Ложкіна, Л. Малець, Г. Робертса, М. Смульсона, Ф. Сторлі, Х. Дж. Фрейденбергера, К. Черніса та ін.

Методи та діагностику “професійного вигорання” висвітлено в працях В. Бойко, Н. Водоп’янової, С. Джексона, К. Маслач, О. Старченкової та ін.

Крім того, деякі вияви синдрому “емоційного вигорання” вивчали як зарубіжні, так і вітчизняні дослідники в представників різних професійних

груп – працівників медичних закладів (К. Маслач, П. Бланк, В. Шуфелі та ін.), соціальних працівників (Л. Ваг, К. Ван Вак, Б. Содерфельдт, М. Содерфельдт та ін.), спортсменів (Л. Армстонг, Р. Велей, К. Гренліф, В. Комар та ін.). Особливості професійного стресу та окремі вияви синдрому “професійного вигорання” в працівників освітніх організацій досліджували російські вчені: О. Баранов, В. Зеньковський, Л. Китаєв-Смик, Л. Колеснікова, Ю. Львов, В. Никонов, А. Реан, А. Шафранова та ін.

Для визначення ролі обраного нами ключового конструкта в управлінні освітніми організаціями використано праці, що відображають методологічні та психолого-педагогічні основи управління сучасними організаціями (О. Бондарчук, Н. Коломінський, С. Максименко, В. Москаленко, Л. Орбан-Лембрик, В. Третьяченко та ін.). Цінними, на наш погляд, стосовно вищезазначеного феномена є публікації таких учених, як: В. Орел, Д. Трунов, В. Форманюк, Х. Фрейденбергер, У. Шуфелі та ін.

Мета статті – визначити й обґрунтувати зміст, структуру та особливості прояву синдрому “емоційного вигорання”.

У класичних дослідженнях Г. Сельє, а пізніше – Р. Лозаруса, Р. Розенмана, М. Фрідмана було виявлено, що тривалий вплив стресу спричиняє такі наслідки, як зниження загальної психічної стійкості організму, поява відчуття незадоволення результатами своєї діяльності, тенденція до відмови від виконання завдань у ситуаціях підвищених вимог, невдач та поразок.

Синдром вигорання як наслідок стресів на роботі вже понад 30 років вивчають у зарубіжній психології та позначають терміном “burnout” (англ.) [8, с. 4]. Цей англійський термін відповідає таким українським еквівалентам, як “згорання”, “згасання”, “горіння”, “вигорання”. Уперше цей синдром було описано Х. Фреденбергером у 1974 р. Він працював психіатром у клініці для токсикоманів у Нью-Йорку і помітив, що більшість волонтерів клініки, попрацювавши рік, починає страждати від прогресуючої втрати енергії й мотивації роботи з пацієнтами, тривоги та депресії. Дослідження синдрому “професійного вигорання” розпочалося зі співробітників медичних установ та різних громадських організацій.

Ф. Сторлі – професор Школи догляду при Університетах штату Невада – проводила дослідження цього феномена на медсестрах, які працюють у кардіології. Вона зробила висновок, що цей синдром є результатом конфронтації з реальністю, коли людський дух виснажується в боротьбі з обставинами, які важко змінити. Як наслідок, розвивається професійний аутизм. Необхідна робота виконується, але емоційний внесок, який перетворює завдання на творчу форму, відсутній.

У результаті розробки К. Маслач був створений інструмент виміру феномена вигорання – тестова методика Maslach Burnout Inventory (МВІ) [1, с. 5]. Саме шкала вимірів цієї тестової методики стала найпопулярнішим інструментом вимірювання вигорання в емпіричних дослідженнях наступних десятиріч [11, с. 4].

У результаті проведеного контент-аналізу описаних у літературі симптомів вигорання пізніше Б. Перлман і Є. Хартман запропонували таке визначення: “вигорання – це відповідь на хронічний емоційний стрес, який складається з трьох компонентів: емоційне та або фізичне виснаження, зниження робочої продуктивності, деперсоналізація, або дегуманізація міжособистісних відносин” [8].

Таким чином, до 1984 р. синдром вигорання визначали як порушення в емоційному стані професіоналів, що працюють в умовах тісної та інтенсивної взаємодії з іншими людьми в емоційно напруженій атмосфері. Серед індивідуальних підходів найбільш відомим є екзистенціальний підхід, основним представником якого є А. Пайнс. На її думку, вигорання з найбільшою ймовірністю виникає в працівників соціальної сфери з високим рівнем домагань. Н. Гришина стверджує, що стан вигорання пов'язаний із втратою відчуття сенсу діяльності як одного з компонентів сенсу життя, і в особливо складних випадках виникає екзистенціальний невроз.

Відмінність між стресом та вигоранням полягає, насамперед, у тривалості процесу. Вигорання є довгостроковим, “розтягнутим” у часі. На думку Г. Сельє, стрес – це адаптивний синдром, який мобілізує всі сторони психіки людини, вигорання – це зрив адаптації [9].

Всесвітня організація охорони здоров'я визнала, що синдром вигорання є проблемою, яка потребує втручання медицини. У МКХ 10 (“Міжнародній класифікації хвороб – 10”) вищезазначений феномен був відокремлений як діагностичний таксон – Z 73 (проблеми, пов'язані з труднощами в керуванні власним життям) і шифрується Z 73.0 – вигорання (burnout) [4].

Згідно з визначенням ВОЗ (2001 р.), синдром “професійного вигорання” – це фізичне, емоційне та мотиваційне виснаження, яке характеризується порушенням продуктивності праці, втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних хвороб, а також вживанням алкоголю та інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності та суїцидальної поведінки.

Останнім часом проблема синдрому “професійного вигорання” привернула увагу значної кількості вітчизняних дослідників (В. Бойко, В. Орел, С. Максименко, Л. Карамушка, Т. Зайчикова), які орієнтуються на світові здобутки у вивченні цієї проблеми. Вони окреслюють феномени, що є близькими до явища “професійного вигорання”.

В. Бойко визначає вигорання як механізм психологічного захисту, що був вироблений особистістю, у вигляді повного або часткового виключення емоцій у відповідь на вибрані психотравмувальні впливи [2, с. 132].

“Професійне вигорання” – група симптомів, що не виявляються в жодної людини одночасно, оскільки “вигорання” – процес дуже індивідуальний. У наш час дослідники виділяють понад 100 симптомів, пов'язаних з обраним нами ключовим конструктом та декілька моделей структури фе-

номена. Однак, як зазначають Б. Перлман та Є. Хартман, у більшості випадків вони мають описовий характер, який не підтверджений емпіричними дослідженнями, і лише невелика кількість з них, присвячених цьому феномену, містять у собі статистичний аналіз даних [8].

Е. Махер у 1983 р. узагальнила перелік симптомів синдрому: психосоматичні нездужання; безсоння; негативне ставлення до клієнтів; негативне ставлення до самої роботи; відсутність апетиту або переїдання; негативна “Я-концепція”; агресивні почуття (дратівливість, напруження, тривожність, занепокоєння, гнів); поганий настрій та пов’язані з ним емоції: цинізм, песимізм, почуття безнадії, апатія, депресія; переживання, почуття провини [6, с.4].

Найбільш структуровану класифікацію симптомів (ознак) синдрому “професійного вигорання” було представлено К. Маслач та С. Джексоном (1986 р.), яка подібна до класифікації, наведеної Г. Робертсом: зміни поведінки, зміни в почуттях, зміни в мисленні, зміни в стані здоров’я [6; 11].

Досить цікаву інформацію щодо проявів синдрому надає К. Лаврова, об’єднуючи їх у групи: фізичні, психологічні, поведінкові симптоми [7]. У літературі відомі такі підходи до визначення структури “професійного вигорання”.

Однофакторна модель, яка була розроблена А. Пайнс та Е. Аронсон (Pines, Aronson, 1988 р.). За такого підходу “професійне вигорання” трактується як синдром “хронічної втоми”. Ризик вигорання загрожує не лише представникам соціальних професій [13].

Двофакторна модель, розроблена Д. Дірендонк, В. Шуфелі, Х. Сікса (Dierendonck, Schaufeli, Sixma, 1994 р.), – це двомірна модель, що складається з емоційного виснаження (“афективний компонент”) – скарги на стан здоров’я, деперсоналізації (“установчий компонент”) – погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе [13].

Трифакторна модель, розроблена К. Маслач та С. Джексоном (Maslach, Jackson, 1982 р.), відображає цей феномен як трикомпонентний конструкт, що містить емоційне виснаження, деперсоналізацію та редуцію особистісних досягнень. Нарешті, редуція професійних досягнень – виникнення в працівників почуття некомпетентності у своїй професійній сфері, усвідомлення невдач у ній. Згідно із судженнями К. Маслач, прояви “професійного вигорання” можуть мати три стадії: 1) індивідуум виснажений емоційно й фізично, може скаржитися на постійний головний біль; 2) прояв ознак та симптомів двох груп; 3) людина не може вже відновитися [12].

Дослідження останніх років не лише підтвердили правомірність цієї структури, а й дали змогу суттєво поширити сферу її поширення, додавши професії, які не пов’язані із соціальною сферою.

Чотирифакторна модель, розроблена Е. Іванікі, Р. Швабом (Iwanicki, Schwab, 1981 р.), передбачає, що один з моментів (емоційне виснаження, деперсоналізація, редуція професійних досягнень) поділяється на два

окремих фактори. Наприклад, деперсоналізація пов'язана з працею та реципієнтами відповідно [13].

Процесуальні моделі розглядають “професійне вигорання” як динамічний процес, який розвивається з часом та має певні фази. Дж. Грінберг (2002 р.) розглядає вигорання як п'ятиступінчастий прогресуючий процес.

1. Перша стадія (“медовий місяць”). Працівник ставиться до завдань з ентузіазмом. Але зі збільшенням професійних стресів професійна діяльність починає приносити все менше задоволення. Працівник стає менш енергійним.

2. Друга стадія (“нестача палива”). З'являються втома, апатія, проблеми зі сном. За відсутності додаткової мотивації та стимулювання в працівника швидко втрачається інтерес до своєї роботи, можливі порушення трудової дисципліни.

3. Третя стадія (“хронічний симптом”). Надмірна праця без відпочинку призводить до виснаження та схильності до захворювань, постійної нестачі часу (“синдром менеджера”).

4. Четверта стадія (“криза”). Розвиваються хронічні захворювання, втрата працездатності (часткова або повна).

5. П'ята стадія (“пробивання стіни”). Фізичні й психологічні проблеми переходять у гостру форму та можуть спровокувати розвиток небезпечних хвороб, які загрожують життю людини. У працівника виникає багато проблем, його кар'єра перебуває під загрозою [3].

Динамічна модель Б. Перлман і Є. Хартман описує розвиток процесу вигорання як прояв трьох класів реакції на організаційні стреси: фізіологічні реакції (фізичне виснаження); афективно-когнітивні реакції (емоційне виснаження, деперсоналізація); поведінкові (дезадаптація, зниження робочої мотивації). Модель являє собою чотири стадії стресу [3].

Згідно з концепцією М. Буріша (1994 р.), розвиток синдрому стадіальний. Спочатку виникають значні енергійні витрати. З розвитком синдрому, з'являється почуття втоми, розпач. Аналізуючи фази розвитку синдрому, можна помітити певну тенденцію: велика залежність від праці призводить до повного розпачу та екзистенціальної порожнечі.

В основі динамічної фазової моделі “професійного вигорання” Р. Голембієвського та Р. Мунзенридера – уявлення про складну динаміку розвитку цього синдрому. Автори виокремлюють три ступені та вісім фаз вигорання, які відрізняються відносинами показників за всіма трьома факторами [3].

Одним з найбільш системних і комплексних прийомів розгляду аналізу синдрому “професійного вигорання” є підхід російського вченого В. Бойка, який розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти вищезазначеного феномена. Його модель синдрому “професійного вигорання” складається з трьох компонентів, які супроводжуються дванадцятьма симптомами:

1. Перший компонент – “напруження” – характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликані власною професійною діяльністю. Він виявляється у таких симптомах, як: переживання психотравматичних обставин, незадоволеність собою, “загнаність у кут”, тривога й депресія.

2. Другий компонент – “резистенція” – характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає в людини відчуття надмірної перевтоми. Це виявляється в таких симптомах, як: неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редуція професійних обов’язків.

3. Третій компонент – “виснаження” – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень. Тут виявляються такі симптоми, як: емоційний дефіцит, емоційне відчуження, особистісне відчуження (деперсоналізація), психосоматичні та психовегетативні порушення.

Отже, за В. Бойко, кожний компонент синдрому складається із чотирьох симптомів. При цьому кожний компонент і кожний симптом мають три рівні розвитку: низький, середній, високий [2, с. 133].

Встановлені психологами фактори, які викликають вигорання, традиційно групують у два великі блоки: індивідуальні та організаційні фактори.

І. Індивідуальні фактори:

1. Соціально-демографічні характеристики. Найбільш тісний зв’язок з вигоранням має віковий фактор та фактор стажу роботи за спеціальністю. У працях К. Маслач показано, що середній медичний персонал “вигорає” через 1,5 року після початку праці, а соціальні працівники починають відчувати цей синдром через 2–4 роки. Відносини між статтю та вигоранням на такі однозначні. Деякі психологи стверджують, що чоловіки більше схильні до процесу вигорання, ніж жінки, тоді як інші стверджують протилежне. Ризик потрапити під дію вигорання залежить від того, наскільки функції робітника відповідають його статево-рольовій орієнтації [5]. У дослідженнях, які свідчать про зв’язок між сімейним станом та професійним вигоранням, відзначається вищий ступінь схильності до вигорання осіб, які не перебувають у шлюбі. Вплив інших соціально-демографічних факторів на вигорання: освіта, етнічна, расова належність, місце проживання, соціально-економічний статус, рівень заробітної плати – вивчений недостатньо [12].

2. Особливості особистості. “Особистісна витривалість”, що визначають як здатність особистості бути високоактивною щодня, гнучко реагувати на різні зміни, тісно пов’язана з усіма компонентами вигорання. З’ясована наявність позитивного зв’язку між вигоранням та агресивністю, тривожністю, негативного – з почуттям групової об’єднаності. У ряді дослі-

джені зафіксований невід'ємний зв'язок між компонентами вигорання та самооцінкою. Ряд дослідників демонструють тісний зв'язок між "Великою П'ятіркою" – модель особистості, яка була розроблена П. Коста та включає в себе п'ять особистісних характеристик: нейротизм, екстраверсія, відкритість досвіду, співпраця, сумлінність та тенденція вигорання. Як зазначає В. Орел, дослідження цього напрямку є дуже перспективними [10].

II. Організаційні фактори:

1. Умови праці. Підвищенні навантаження діяльності, понаднормова праця стимулюють розвиток вигорання. Аналогічні результати отримані під час дослідження зв'язку між вигоранням та тривалістю робочого дня.

2. Зміст праці. Безпосередній контакт з клієнтами, гострота їхніх проблем зазвичай сприяють виникненню синдрому, особливо коли гострота проблем клієнтів поєднується з мінімізацією успіху ефективності їх вирішення. Виявлений негативний зв'язок між ступенем незалежності співробітника, здатністю приймати важливі рішення та вигоранням.

3. Соціально-психологічні фактори. Практично в усіх дослідженнях, присвячених цій проблемі, відзначено негативну залежність між вигоранням та соціальною підтримкою. Демократичний стиль керівництва не сприяє виникненню вигорання. Важливим є такий фактор, як стимулювання робітників, недостатня винагорода (грошова або моральна) або її відсутність спричиняють виникнення професійного вигорання. Вказується на позитивний зв'язок між рольовим конфліктом (суперечність між функціями працівника, які він виконує), рольовою двоїстістю (відсутність значущої інформації для ефективного виконання праці) та емоційним виснаженням й деперсоналізацією [10].

Висновки. Проаналізувавши концепції різних авторів щодо структури, факторів та симптомів синдрому "професійного вигорання", констатуємо таке:

1. Основними симптомами синдрому "професійного вигорання" є зміни поведінки (часті запізнення, уникнення колективу, вживання психоактивних речовин), зміни в почуттях (втрата почуття гумору, почуття невдачі та провини), зміни в мисленні (думки про залишення роботи, менталітет жертви), зміни в стані здоров'я.

2. Основні фактори, які викликають синдром "професійного вигорання", традиційно групують у два великі блоки:

1) індивідуальні фактори (соціально-демографічні характеристики – вік, стать, сімейний стан, освіта; особливості особистості – локус контролю, агресивність, тривожність);

2) організаційні фактори (соціально-психологічні фактори – стиль керівництва, стимулювання працівників, умови праці, зміст праці).

3. Існує велика кількість моделей, що описують структуру синдрому "професійного вигорання" (одно-, дво-, три- та чотирифакторні моделі, процесуальна модель (Дж. Грінберг), динамічна (Б. Перлман та Є. Хартман), модель М. Буріша, фазова модель Р. Гомблівського та Р. Мунзенридера, модель В. Бойко). Нашу думку, більш вдалою та, як свідчить аналіз вітчизняної літератури, найбільш поширеною є модель синдрому "професійного вигорання", яка була розроблена В. Бойко і складається з таких компонентів:

1) напруження (переживання психотравмувальних обставин, незадоволеність собою як професіоналом, “загнаність у кут”, тривога, депресія).

2) резистенція (неадекватне вибіркоче емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редуція професійних обов’язків);

3) виснаження (емоційний дефіцит, емоційне відчуження, особистісне відчуження, психосоматичні та психовегетативні розлади).

Список використаної літератури

1. Богомолов А. М. Структурно-динамические характеристики системы психологической защиты личности / А. М. Богомолов // Журнал прикладной психологии. – 2004. – № 2. – С. 2–7.

2. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – Москва : Филинь, 1996. – 472 с.

3. Водопьянова Н. Е. Синдром “выгорания” в профессиях системе “человек-человек” : практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Н. Е. Водопьянова ; под. ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – Санкт-Петербург : Речь, 2003. – С. 276–282.

4. Волкова Н. П. Педагогіка : посібник для студентів вищих навчальних закладів / Н. П. Волкова. – Київ : Академія, 2001. – 576 с.

5. Грановская Р. М. Механизмы психологической защиты у взрослых / Р. М. Грановская // Психология сознания : хрестоматія / под ред. Л. В. Куликова. – Санкт-Петербург, 2001. – С. 258–268.

6. Зеер Э. Ф. Психология профессиональных деструкций : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – Москва : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2005. – 240 с.

7. Лаврова К. Синдром выгорания: профилактика и управление : пособие для сотрудников, работающих в программах снижения вреда [Электронный ресурс] / К. Лаврова, А. Левина. – Режим доступа: www.ceehrn.org.

8. Митина Л. М. Психологические особенности внутриличностных противоречий учителя / Л. М. Митина, О. В. Кузьменкова // Вопросы психологии. – 1998. – № 3. – С. 3–16.

9. Орел В. Е. Феномен “выгорания” в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 90–101.

10. Пономарёва Е. Ю. Учимся защищать себя. Значение механизмов психологической защиты в процессах индивидуального развития и социально-психологической адаптации / Е. Ю. Пономарёва // Гуманитарні науки. – 2005. – № 2. – С. 122–128.

11. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 224 с.

12. Le Blanc. W. B. Burnout among oncology care providers: Radiation assistants, physicians and nurses / Le Blanc, P. & Schaufeli ; in M. F. Dollard, A. H. Winefield & H. R. Winefield (Eds.) // Occupational stress in the service professions. – London : Taylor&Francis, 2003. – P. 143–167.

13. Freudenberger H. J. Staff burnout / H. J. Freudenberger // Journal of Social Issues. – 1974. – V. 30. – P. 150–165.

Стаття надійшла до редакції 12.09.2014.

Сиваш С. В. Синдром “профессионального выгорания” учителей: содержание, структура, особенности

В статье раскрыты психологические особенности синдрома “профессионального выгорания” как одного из последствий хронического профессионального стресса у учителей, преподавателей, людей педагогических профессий. Выявлены основные

проявления синдрома “профессионального выгорания” и социально-психологические детерминанты его возникновения. Очерчены содержание, структура, этапы, факторы синдрома “профессионального выгорания” с точки зрения разных исследователей.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, профессиональный стресс, учителя, психотравмированное влияние, резистенция, стрессогенное влияние.

Sivash S. Syndrome of “burnout syndrome” teachers; content, structure, particularly

The article deals with the psychological characteristics of the syndrome of “professional burnout” as a consequence of chronic occupational stress in teachers. The basic manifestations of the syndrome of “professional burnout” of teachers and social-psychological determinants of its origin. Indicated that the teaching profession – one of those with emotional burnout syndrome is the most common, as many rich stress factor. The manifestations of stress in the work of teachers varied and numerous. Significant stress factors are psychological and physical overload teachers that give rise to the so-called syndrome of emotional burnout – exhaustion of moral and physical strength, which inevitably affects both the effectiveness of the activity, psychological health, and the relationships within the family. One of the most difficult long-term effects of occupational stress is a syndrome of “burnout.” Outlined content, structure, stages, factors syndrome “professional burnout” in terms of various researchers.

We close look Russian scientist Vladimir Boyko, who systematically and comprehensively, in our view, has considered and analyzed the phenomenon syndrome “professional burnout”. V. Boyko has developed its own classification of symptoms that accompany the various components of the above-mentioned phenomenon. His model syndrome “burnout” consists of three components, accompanied by twelve symptoms: stress, exhaustion and Resistance. Thus, for each component V. Boyko syndrome consists of four symptoms. Thus each component and each symptom are three levels of development: low, medium and high. On the basis of historical-pedagogical literature, research scientists emphasize the fact that the development of burnout largely observed conditions of professional educational activities, professional environment, which employs teacher. These primarily refers workspace mode, the volume of work.

Key words: professional burnout, occupational stress, teacher, influence resistencia, stress level of influence.