

УДК 378.015.3

**СИНДРОМ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ
ВИКЛАДАЧА ВНЗ
ЯК ПСИХОЛОГІЧНА І ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА**

© Романовська О.О.

Українська інженерно-педагогічна академія

Інформація про автора:

Романовська Олена Олександрівна: ORCID: 0000-0002-4898-2141; elena_mail2004@ukr.net; кандидат педагогічних наук; доцент кафедри педагогіки та методики професійного навчання; Українська інженерно-педагогічна академія; вул. Університетська 16, м. Харків, 61003, Україна

Проблема збереження здоров'я викладача ВНЗ є сьогодні однією із актуальніших психолого-педагогічних проблем сучасності, тому що саме викладачеві належить одна з визначальних ролей у забезпеченні необхідного високого рівня професіоналізму майбутніх фахівців – випускників. Автором зазначається, що професійна діяльність педагога є однією з найбільш стресогенних професій сучасності і одним із найважчих наслідків цього є синдром емоційного або професійного вигорання. Також в статті зазначено, що сьогодні в Україні наслідком дуже високої інтенсивності роботи і нервового напруження, пов'язаного з необхідністю стрімкого впровадження значної кількості інновацій у ВНЗ, у викладачів став формуватися «синдром емоційного вигорання». В статті розглянуто сутність понять «вигорання», «емоційне вигорання», «професійне вигорання викладача ВНЗ». Проведено дослідження, в результаті якого визначено важливість проблеми професійного вигорання і фактори його формування. Результати проведеного дослідження показали, що сьогодні в ВНЗ не створено комфортних умов для збереження здоров'я викладача, а саме відсутнє психолого-педагогічне забезпечення профілактики емоційного і психічного стану викладачів ВНЗ.

Ключові слова: здоров'я викладача, стрес, вигорання, емоційне вигорання, професійне вигорання, професійна діяльність, фактори, психолого-педагогічне забезпечення.

Романовская Е.А. «Синдром эмоционального выгорания в профессиональной деятельности преподавателя вуза как психологическая и педагогическая проблема»

Проблема сохранения здоровья преподавателя вуза является сегодня одной из актуальных психолого-педагогических проблем современности, так как именно преподавателю принадлежит одна из определяющих ролей в обеспечении необходимого высокого уровня профессионализма будущих специалистов - выпускников. Автором отмечается, что профессиональная деятельность педагога является одной из самых стрессогенных профессий современности и одним из самых тяжелых последствий этого является синдром эмоционального или профессионального выгорания. Также в статье отмечено, что сегодня в Украине следствием очень высокой интенсивности работы и нервного напряжения, связанного с необходимостью быстрого внедрения значительного количества инноваций в вузах, у преподавателей стал формироваться «синдром эмоционального выгорания». В статье рассмотрена сущность понятий «выгорания», «эмоциональное выгорание», «профессиональное выгорание преподавателя вуза». Проведено исследование, в результате которого определены важность проблемы профессионального выгорания и факторы его формирования. Результаты проведенного исследования показали, что сегодня в вузах не создано комфортных условий для сохранения здоровья преподавателя, а именно отсутствует психолого-педагогическое обеспечение профилактики эмоционального и психического состояния преподавателей вузов.

Ключевые слова: здоровье преподавателя, стресс, выгорание, эмоциональное выгорание, профессиональное выгорание, профессиональная деятельность, факторы, психолого-педагогическое обеспечение.

Romanovska O.O. "Syndrome of emotional burnout in the professional activity of the university teacher as a psychological and pedagogical problem"

The problem of preserving the health of the university teacher is today one of the actual psychological and pedagogical problems of our time, since it is the teacher who owns one of the defining roles in ensuring the necessary high level of professionalism of future graduate specialists. The author notes that the professional activity of the teacher is one of the most stressful professions of our time and one of the most serious consequences of this is the syndrome of emotional or professional burnout. Also in the article it is noted that today in Ukraine the consequence of a very high intensity of work and nervous tension associated with the need to quickly introduce a significant amount of innovation in higher education institutions, the teachers began to form "emotional burnout syndrome." In the article the essence of the concepts of "burnout", "emotional burnout", "professional burnout of the university teacher" is considered. A study was carried out, which determined the importance of the problem of professional burnout and factors of its formation. The results of the study showed that today there are no comfortable conditions for maintaining the teacher's health in higher educational institutions, namely, there is no psychological and pedagogical support for the prevention of the emotional and mental state of university teachers.

Keywords: teacher's health, stress, burnout, emotional burnout, professional burnout, professional activity, factors, psychological and pedagogical support.

Постановка проблеми. Протягом останніх десятиліть особливо гострою стала проблема збереження психічного здоров'я педагога в вищому навчальному закладі (ВНЗ).

В сучасній системі освіти саме викладачеві належить одна з визначальних ролей у забезпеченні необхідного високого рівня професіоналізму майбутніх фахівців – випускників вищих навчальних закладів. Результативність професійної діяльності викладача залежить від багатьох факторів: компетентності, мотивації, досвіду і т. ін. У зв'язку з необхідністю постійного удосконалення системи вищої освіти особливої уваги заслуговує феномен «синдром професійного вигорання» викладачів вищої школи.

У практиці освітніх установ виникає проблема професійної деформації як відображення особистісних протиріч між необхідної від педагога мобілізацією і наявністю внутрішніх енергоресурсів, що викликають досить стійкі негативні психічні та психологічні стани, які проявляються в перенапруженні і перевтомі, що призводить до формування синдрому емоційного вигорання в професійній діяльності, виникнення невротичних розладів, психосоматичних захворювань.

Синдром емоційного вигорання характеризується тим, що знижуються показники психічного і фізичного здоров'я людини. Емоційне вигорання в професійній діяльності – це синдром фізичного й емоційного виснаження, який свідчить про втрату професіоналом позитивних почуттів, що включає розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи. Наслідком такого стану викладача є негативізм, втома, професійний спад, пригніченість, зниження самоповаги, незадоволеність собою і своїм життям, труднощі встановлення теплих, довірчих контактів зі студентами, колегами, людьми, що оточують. Ці симптоми негативно позначаються на всій професійній діяльності викладача, погіршуються результати його вати роботу на належному рівні, студенти не отримують достатніх знань, умінь та навичок, суспільство одержує недостатньо компетентних фахівців [1;2].

Аналіз досліджень і публікацій показує, що процес професійного вигорання властивий будь-якому виду трудової діяльності і є неспецифічною реакцією, що відображає присутність порушення процесу її організації і необхідності його визначення і усунення. Теоретичне обґрунтування проблеми емоційного вигорання в професійній діяльності як самостійного феномену знайшло відображення у значній кількості зарубіжних та

вітчизняних (С. Джексон, К. Маслач, А. Пайнс, Г. Робертс, К. Чернісс, Х.Дж. Фройденбергер, Дж. Фрейді, С. Хобфулл, Ж.Б. Богдан, В.В. Бойко, Н.Є. Водоп'янова, О.В. Грицук, Л.М. Карамушка, М.А. Кузнєцов, Н.О. Левицька, Г.В. Ложкін, С.Д. Максименко, Н.В. Назарук, В.Є. Орел, О.О. Рукавішніков, Л.І. Тицук, Т.В. Форманюк) психологічних та педагогічних дослідженнях.

Аналіз психолого-педагогічної літератури показав, що існує багато праць, які стосуються сутнісних аспектів, факторів виникнення професійного стресу, професійної кризи, професійної дезадаптації, професійного здоров'я, негативних емоційних станів, синдрому емоційного вигорання, однак до сих пір немає єдиного розуміння суті поняття «емоційне вигорання викладача ВНЗ» в професійній діяльності та недостатньо визначено фактори, що сприяють його виникненню. Цей синдром суттєво знижує ефективність діяльності викладача. Наслідки цієї неефективності можуть бути різні, але треба чітко уявляти, що вимоги до підготовки майбутніх фахівців є дуже високими, тому що ціна помилки в цій системі дуже вагома, наприклад, якщо майбутній фахівець-лікар. Отже, велике значення має ставлення самого викладача до своєї діяльності, яке передається й майбутньому фахівцю. Як він буде працювати, залежить і від педагога, який його навчав і готував до професійної діяльності.

Отже, **мета статті** – розглянути сутність поняття емоційне вигорання в професійній діяльності викладача ВНЗ та визначити основні фактори, що сприяють його виникненню на прикладі конкретного ВНЗ.

Виклад основного матеріалу. Не дивлячись на те, що питання втоми педагогів, їх професійна дезадаптація вивчалась ще на початку ХХ ст. сьогодні вона стала актуальною як психолого-педагогічна проблема, адже від професійного здоров'я педагога (керівника) залежить і здоров'я колег, студентів, оточуючих людей.

Слід зазначити також, що різке погіршення здоров'я вихованців багато в чому залежить від «невротизації середовища їх перебування, створюваного, окрім інших, і педагогами» (Л.Мітіна) [9]. Саме це змушує замислитись педагогічну громадськість про професійне здоров'я тих, хто навчає і виховує. Під професійним здоров'ям у психолого-педагогічній науці розуміють здатність організму зберігати й активізувати компенсаторні, захисні, регуляторні механізми, що забезпечують працездатність, ефективність і розвиток викладача в умовах перебігу педагогічної діяльності. Професійна діяльність педагога є однією з найбільш стресогенних професій сучасності. У документах Всесвітньої організації здоров'я (ВОЗ) відмічається про характер негативного впливу професійної діяльності викладачів на рівень їх психофізіологічного здоров'я: коефіцієнт стресогенності педагогічної діяльності складає 7,2 бали (при максимальному коефіцієнті – 10 балів – найбільша стресогенність). Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром емоційного або професійного вигорання.

Професійне вигорання – це синдром, що розвивається на фоні хронічного стресу що призводить до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів працюючої людини. Звідси, увага до професійного здоров'я тих, хто навчає і виховує, їх емоційне загартування та запобігання надмірному стресу – важлива умова успішної діяльності.

Для науково-педагогічних колективів ВНЗ зараз дуже важкий період. За дуже короткий термін в системі вищої школи відбулися принципово важливі зміни. У 2014 р з'явився новий закон «Про вищу освіту», який спричинив за собою впровадження в вузах інновацій у всіх сферах діяльності навчального закладу - організації навчального процесу, організаційно-управлінських та фінансово-економічних механізмів, структурних і нормативних змін. Крім того, зараз ВНЗ повинні працювати на основі нових державних стандартів, також у багатьох ВНЗ були проведені заходи державної акредитації. Наслідком дуже високої інтенсивності роботи і нервового напруження, пов'язаного з необхідністю стрімкого впровадження значної кількості інновацій, сутність та можливі наслідки яких багатьом викладачам не цілком були ясні, стало формування феномена «колективного вигорання», який проявляється в станах апатії, роздратування, втоми і тривоги. Нині

синдром емоційного вигорання має вже діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб – 10»: «Z 73 - проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям» [14].

Існують різні визначення «вигорання», однак у найбільш загальному вигляді воно розглядається як довгострокова стресова реакція чи синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Але момент, коли стрес переходить у вигорання ясно не визначений.

Термін «стрес» об'єднує широке коло явищ, пов'язаних із його зародженням, особливостями розвитку, проявами та наслідками, у зв'язку з чим в нього вкладають різний зміст. Вивченням феномену стресу займаються різні науки, а саме: психологія, фізіологія, медицина тощо.

Дослівно слово стрес перекладається як «напруга», і досить часто ним позначається широке коло станів людини, що виникають у відповідь на екстремальні впливи. Уперше поняття «стрес» було введено канадським фізіологом Г. Сельє, який вважається родоначальником теорії стресів. Він розглядав стрес, як фізіологічну реакцію організму, яка виникає у результаті впливу фізичних, хімічних або органічних факторів.

Американський дослідник Р. Лазарус розглядав стресову ситуацію як результат відмінностей між вимогами середовища та ресурсами, якими володіє індивід. Тобто згідно з цією теорією організм людини завжди перебуває у стані бадьорості, очікуванні змін та постійному оцінюванні довкілля [1].

Таким чином, стрес є динамічним процесом, а не статичним явищем. І його виникнення залежить як від мінливого оточуючого середовища, так і від індивідуально-психологічних особливостей [1].

Важливим окремим напрямком дослідження є проблема професійного стресу. Професійний стрес являє собою багатомірний феномен, що виражається у фізіологічних і психологічних реакціях на складну професійну ситуацію. Зростання інтересу до професійних стресів останнім часом не випадково, тому що їхні негативні наслідки впливають не тільки на психічне і фізичне здоров'я окремого працівника, але і на організаційне середовище й ефективність організації в цілому. Професійний стрес – це багатоплановий феномен, сукупність фізіологічних і психологічних реакцій суб'єктів трудових відносин на складну професійну ситуацію [2].

Виникнення стресу залежить як від мінливого оточуючого середовища, так і від індивідуально-психологічних особливостей. Можна сказати, що професійний стрес є феноменом, що впливає на фінансову і соціально-психологічну стабільність організації і стан її «людських ресурсів».

Особливо яскраво вплив стресів проявляється у педагогічній діяльності, через перенасиченість її такими стресогенами, як: відповідальність за розвиток підростаючого покоління, активна міжособистісна взаємодія, підвищена емоційна напруженість, недостатня соціальна оцінка тощо. Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром професійного вигорання.

«Професійне вигорання» є кінцевим результатом сукупності факторів оточення, в якому людина працює, отриманої освіти, характеристик установи й особистісних моментів [14].

Отже, синдром «професійного вигорання» — один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності. Цей термін — загальна назва наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи. Оскільки дані сучасних досліджень унаочнили так, що «професійне вигорання» можна вирізнити від інших форм стресу не лише концептуально, а й емпірично, виникла необхідність у систематичних наукових дослідженнях цього синдрому [14].

Уперше термін «вигорання» був введений американським психіатром Х.Дж.Фреденбергером у 1974 році для характеристики психічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами для надання їм професійної допомоги. Спочатку під «вигоранням» розумівся стан знемоги з відчуттям

власної марності, потім воно стало змістовно неоднозначним і багатокomпонентним, що, на думку С.П. Ільїна, і викликало значні утруднення в його вивченні.

Професор психології Каліфорнійського університету К. Маслач, одна з провідних спеціалістів по дослідженню професійного згорання, дає наступне визначення. Професійне вигорання – це «синдром фізичного й емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, негативного відношення до роботи і втрату розуміння і співчуття стосовно іншої людини»; це «не утрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а реакція виснаження, що виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням» [8]. Таким чином, професійне вигорання є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності.

Я зазначають різні вчені [1;3;14], професійне вигорання виникає в результаті внутрішнього нагромадження негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них.

Згідно М. Буріш «Вигорання – психологічний термін, який позначає симптомокомплекс наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи» [10].

У наш час не існує єдиної точки зору на сутність вигорання і його структуру. Синдром «вигорання» деякі автори (Е. Махер, К. Кондо) розглядають як різновид стресу, де клієнти соціальних служб виступають у якості стресогенних факторів. Однак інші дослідники не ототожнюють ефекти вигорання і професійні стреси, розглядаючи «професійне вигорання» не як різновид стресу, а як результат впливу комплексу стресогенних факторів (С. Маслач, А.Г.Абрамова, В.В. Бойко).

В.В. Бойко дає наступне визначення терміна: «Професійне вигорання – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючого впливу» [3].

Аналіз наукових праць [3;14] дозволив визначити, що синдром професійного вигорання включає в себе три основні складові: емоційну виснаженість; деперсоналізацію (цинізм); редукцію професійних досягнень.

Під емоційним виснаженням розуміється відчуття спустошеності і втоми, що викликане власною роботою.

Деперсоналізація передбачає цинічне, байдуже, негуманне ставлення до людей, з якими працюють. Контакти з колегами стають формальними, знеособленими; негативні настанови, що виникають, можуть спочатку мати прихований характер і виявлятися у внутрішньо стримуваному роздратуванні, яке з часом проривається назовні і призводить до конфліктів.

Редукція професійних досягнень - це виникнення у працівників почуття некомпетентності у своїй професійній сфері, усвідомлення неуспіху в ній, згорання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

Розглянувши різні точки зору вчених щодо поняття «вигорання», можна зробити припущення, що основною причиною його виникнення є невміння долати стреси, напругу, що нагромадилася в результаті спілкування і надання психологічної допомоги іншим. Це призводить до особистісної відстороненості від рішення професійних проблем, зниження ефективності в роботі.

Слід зазначити, що далеко не всі схильні до ризику вигорання. З одного боку, це пов'язано з тим, що кожному фахівцю необхідна і достатня «своя доза» комунікації, коли її стає занадто багато, йому погано. А якщо її занадто багато на протязі тривалого часу, це виснажує організм. З іншого боку, будучи звичайними людьми, кожен має право на переживання особистих проблем, періодичні складності в спілкуванні з колегами, нарешті, на успіхи і невдачі у професійній діяльності. При цьому швидкість виникнення вигорання залежить і від особистісних якостей. Нетовариські, сором'язливі, емоційно нестійкі люди, імпульсивні і нетерплячі, з меншою самодостатністю, високою емпатією і реактивністю більш схильні до розвитку вигорання.

Можна також зазначити і те, що професійне вигорання дуже часто розвивається в тих, кого називають «трудоголіками». Понаднормова робота вдома й на вихідних, термінові виклики – усе це сигнали реальної загрози початку синдрому вигорання.

Після того, як феномен вигорання став загально визнаним, виникло питання про фактори, що сприяють розвитку або, навпаки, гальмують його. Традиційно вони групувалися в два великі блоки, особливості професійної діяльності і індивідуальні характеристики самих професіоналів.

Частіше ці фактори називають зовнішніми і внутрішніми або організаційними [6]. Деякі автори виділяли і третю групу факторів, розглядаючи змістовні аспекти діяльності як самостійні. Розглянемо як приклад класифікацію В.В. Бойко, який виділяє ряд зовнішніх і внутрішніх факторів, що провокують «емоційне вигорання».

Зовнішні (організаційні) фактори, куди включаються умови матеріального середовища, зміст роботи і соціально-психологічні умови діяльності, є найбільш представницькою в області досліджень «вигорання».

Серед зовнішніх чинників ризику емоційного виснаження і зниження професійної активності найбільш значущі:

1. Хронічно напружена психоемоційна діяльність, пов'язана з інтенсивним спілкуванням, точніше, із цілеспрямованим сприйняттям партнерів і дією на них. Педагогу доводиться постійно підкріплювати емоціями різні аспекти спілкування: активно ставити і розв'язувати проблеми, уважно сприймати, посилено запам'ятовувати і швидко інтерпретувати (аналізувати) візуальну, звукову та письмову інформацію, швидко зважувати альтернативи й ухвалювати рішення.

2. Дестабілізуюча організація діяльності: нечітка організація та планування праці, нестача устаткування, погано структурована й розпливчата інформація, наявність у ній «бюрократичного шуму» — дрібних подробиць, суперечностей, норми контингенту, з яким пов'язана професійна діяльність.

3. Підвищена відповідальність за функції, що виконуються педагогом. Викладачу постійно доводиться приймати на себе енергетичні розряди партнерів. Усі, хто працює з людьми і чесно ставиться до своїх обов'язків, несуть етичну та юридичну відповідальність за благополуччя ділових партнерів, яких їм довірено, — студентів, колег, керівників. Плата за це висока — нервові перенапруження. Наприклад, у викладача після проведення 3-4 пар в день самовіддача і самоконтроль настільки значні, що до наступного робочого дня психічні ресурси практично не відновлюються.

4. Несприятлива психологічна атмосфера професійної діяльності визначається двома основними обставинами — конфліктністю по вертикалі, у системі «керівник — підлеглий», і по горизонталі, у системі «колега — колега». Рано чи пізно звичайна людина з міцними нервами схилиться до тактики емоційного вигорання: триматися від усього й усіх подалі, не приймати все близько до серця, берегти нерви.

5. Психологічно важкий контингент, з яким має справу педагог у сфері спілкування.

До внутрішніх факторів, обумовлюючих «емоційне вигорання», В.В. Бойко відносить наступні фактори: схильність до емоційної ригідності (це той найбільший для даної людини відрізок часу, на протязі якого емоція, вже збуджена, продовжує ще виявлятися, не зважаючи на те, що обставини вже змінилися і збудник перестав діяти), інтенсивна інтеріоризація (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності, слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності, етичні дефекти і дезорієнтація особистості.

Розвиток синдрому «вигорання» залежить від комбінації професійних, організаційних і особистісних факторів стресу. У залежності від частки тієї чи іншої складової процесу, буде розрізнятися і динаміка розвитку синдрому.

Професійне вигорання є вельми негативним явищем, яке послаблює професійну діяльність людини. Для багатьох професій виконання професійних функцій тісно пов'язане з ризиком професійного вигорання. В силу специфіки професійної діяльності викладачів ВНЗ синдром професійного вигорання є дуже поширеним серед них.

Професійна діяльність викладача ВНЗ є дуже складною як за своїм змістом, так і за своєю формою. Викладач не може обмежуватися тільки викладанням, від нього очікують чутливості до потреб студентів, спостережливості і розуміння їхніх індивідуальних здібностей, володіння умінням результативного взаєморозуміння зі студентами, батьками, колегами по роботі.

Емоційне навантаження, якому піддаються викладачі ВНЗ в зв'язку з перманентними реформами, змінами навчальних програм, створює почуття недостатньої стабільності, а також сумніву в результатах власної праці. Люди, які своє професійне життя пов'язали з наданням допомоги іншим, повинні бути готові, що через деякий час вони опиняться в стані, який називається вигорання. Його найбільш характерною ознакою є байдужість до власного стану і справ іншої людини та суттєве зниження рівня свідомих послуг людям, що потребують допомоги.

Суб'єктивно результати професійного вигорання виявляються у хронічному почутті дискомфорту, збільшення втоми, дратівливості, виникає небажання працювати і незадоволення місцем праці, часті роздуми про зміну місця праці та навіть виду професійної діяльності» [7, с. 52].

Швидкість виникнення професійного вигорання викладача ВНЗ, насамперед, залежить від особистісних особливостей фахівця. До специфічних чинників професійного вигорання викладачів можна віднести: великий об'єм роботи, який повинен здійснити викладач; багатофункціональність професійної діяльності викладача; особливості комунікативної діяльності викладача; ідеологічна спрямованість професійної діяльності викладача. Сьогодні для викладача ВНЗ вкрай важливим є усвідомлення сутності феномену професійного вигорання для здійснення профілактики, ранньої самодіагностики та самокорекції даного негативного явища.

Актуальність проблеми професійного вигорання підтверджується результатами дослідження за методикою В. В. Бойко «Діагностика рівня емоційного вигорання» [13]. У дослідженні брали участь викладачі ВНЗ. За кількістю вибірка складалася з 25 викладачів Української інженерно-педагогічної академії (м. Харків). Всі жінки віком від 25 до 59 років. Їх стаж роботи складав від 1 до 37 років.

Аналіз отриманих результатів виявив сформований синдром емоційного вигорання у 5 респондентів (20%) з 25, які взяли участь в дослідженні, в фазі формування досліджуваного синдрому мав місце у 17 опитаних (68%), у 3 (12%) був відсутній.

Наступним кроком дослідження було визначення причин, що впливають на формування синдрому емоційного вигорання, було проведено додаткове дослідження за методикою «Рівень задоволеності працею» (Методика «JDI-1» групи психологів державного університету Індіани (США) під кер. У. Скотта) [5]. Задоволеність працею - один з показників соціального самопочуття працівників організації і багато в чому впливає на задоволеність життям в цілому.

Отримані результати дозволили описати параметри, що оцінюють ступінь задоволеності респондентів: умовами праці, заробітною платою, відносинами з керівником і в колективі, організацією роботи.

При оцінці задоволеності працею отримані наступні результати: 1 респондент (4%) з тих 3, у кого відсутнє вигорання задоволені умовами праці, а 5 опитаних (100%) з 5 з високим показником вигорання не задоволені. Таким чином, несприятливі умови праці підвищують ризик розвитку вигорання, а сприятливі - це фактор, що послабляє вплив професійних стресів.

Більшість респондентів - 22 (88%) незалежно від ступеня емоційного вигорання не задоволені заробітною платою. Значить, задоволеність розміром заробітної плати не впливає на виникнення досліджуваного синдрому.

Особливе місце в робочій ситуації займають контакти з керівництвом. Серед респондентів з відсутністю синдрому емоційного вигорання 2 з 3 задоволені відносинами з керівником. У групі зі сформованим синдромом немає повністю задоволених. Отже, даний

параметр сприяє формуванню таких симптомів вигорання, як незадоволеність собою, психосоматичні і психовегетативні порушення.

Взаємодія з колегами розглядається в якості додаткового джерела емоційного стресу. Чи задоволені відносинами в колективі 23 (92%) з 150 опитаних. Це свідчить про здоровий соціально-психологічний клімат. Отже, чим більше ступінь задоволеності відносинами в колективі, тим менше ризик виникнення вигорання.

Респонденти, незадоволені організацією роботи, відносяться до групи з високим вигоранням (100%). Серед респондентів з відсутністю вигорання 2 з опитаних та 8% з 25 задоволені організацією роботи. Відповідно, незадовільна організація праці є фактором стресу, що збільшує ризик розвитку досліджуваного синдрому.

Отже, комплексний аналіз причин виникнення синдрому емоційного вигорання дозволив визначити фактори його формування та відповідно впливають на результати професійної діяльності фахівців:

- напружені відносини з керівником;
- нерациональна організація праці;
- значні емоційні вкладення при взаємодії з людьми;
- підвищена відповідальність.

Як зазначають науковці, вигорання дуже інфекційне і може швидко поширюватися серед співробітників [4;6;7;11;14]. Ті, хто схильний до вигорання, стають циніками, негатівістами і песимістами, взаємодіючи на роботі з іншими людьми, які перебувають під впливом такого ж стресу, вони можуть швидко перетворити цілу групу в зібрання тих, хто "вигорає". Найбільша вірогідність того, що це трапиться, існує в організаціях з високим рівнем стресу. Професор К. Чернісс говорить про те, що велика відповідальність за розвиток вигорання в організації лежить на керівникові, тому що існують такі робочі місця і ситуації, які, в деякому розумінні, просто створені для вигорання. Більшість людей, що працюють в цих місцях, дуже вразливі. Вони знаходяться у високо стресових ситуаціях, де від них очікується високий рівень виконання роботи, і де вони мають невеликий контроль над тим, що або як вони роблять [12].

Отже, отримані результати дослідження дозволяють говорити про те, що сьогодні збереження здоров'я викладачів ВНЗ, щоб він міг виконувати свою професійну діяльність на високому рівні, є однією з найбільш актуальних завдань сучасної системи освіти, а проблема емоційної саморегуляції - однієї з найважливіших психолого-педагогічних проблем, актуальних для особистісного та професійного розвитку сучасного педагога. Тому доцільно говорити про необхідність розробки та впровадження психолого-педагогічного забезпечення профілактики емоційного і психічного стану викладачів ВНЗ. При цьому психолого-педагогічне забезпечення повинно розглядатися як сукупність факторів і умов їх розгортання за допомогою спеціальних педагогічних форм, методів і прийомів (технологій) з урахуванням критеріїв ефективності їх реалізації [15]. Тобто потрібно розширювати область знань викладачів ВНЗ, наприклад, за допомогою міні-курсів у вигляді міні-лекції інформаційного характеру, психолого-педагогічних семінарів-практикумів, тренінгів, різних вправ. Розробка та впровадження психолого-педагогічного забезпечення профілактики емоційного і психічного стану викладачів ВНЗ допоможе сформувати та розвинути професійну компетентність педагогів через розвиток емоційної стійкості і сприятиме профілактиці професійного вигорання педагогів, а головними завданнями його є: навчити педагогів способам вироблення емоційної стійкості; навчити педагогів навичкам саморегуляції; активізувати прагнення педагогів до розуміння, усвідомлення і використання внутрішніх ресурсів для особистісного зростання і збереження власного здоров'я; забезпечити сприятливий психологічний клімат в колективі; створити сприятливі умови для реалізації творчих здібностей педагогів; вивести педагогів на позицію рефлексії; сприяти підвищенню працездатності педагогів.

Висновки. Проведене дослідження дало змогу зробити такі висновки:

1. Емоційне вигорання викладача ВНЗ – це синдром фізичного й емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, негативного відношення до

роботи і втрату розуміння і співчуття стосовно іншої людини; це не утрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а реакція виснаження, що виникає на тлі стресу, викликаного різними факторами.

2. Емоційне вигорання викладача ВНЗ в професійній діяльності є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Стрес – це фізіологічна реакція організму, яка виникає у результаті впливу фізичних, хімічних або органічних факторів. Виникнення стресу залежить як від мінливого оточуючого середовища, так і від індивідуально-психологічних особливостей. Професійний стрес є феноменом, що впливає на фінансову і соціально-психологічну стабільність організації і стан її «людських ресурсів».

3. В процесі вивчення особливостей професійного вигорання у викладачів ВНЗ встановлено, що швидкість виникнення їхнього професійного вигорання залежить від багатьох факторів, але аналіз наукової літератури та проведене опитування викладачів конкретного ВНЗ показав, що насамперед, від таких: напружені відносини з керівником; нерациональна організація праці; значні емоційні вкладення при взаємодії з людьми; підвищена відповідальність.

4. Результати проведеного дослідження на прикладі одного із ВНЗ показали, що на сьогодні не створено комфортних умов для збереження здоров'я викладача, а саме відсутнє психолого-педагогічне забезпечення профілактики емоційного і психічного стану викладачів ВНЗ.

5. Організація роботи по збереженню психічного здоров'я викладачів ВНЗ є сьогодні однією з найбільш актуальних завдань сучасної системи освіти, а проблема емоційної саморегуляції - однієї з найважливіших психолого-педагогічних проблем, актуальних для особистісного та професійного розвитку сучасного педагога.

Список використаних джерел.

1. Богдан Ж. Б. Психологічні особливості професійного вигорання викладачів технічних спеціальностей вищих навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Ж. Б. Богдан ; Укр. інж.-пед. акад. – Харків, 2012. – 20 с.
2. Богдан Ж. Б. Провідні фактори появи феномену «професійне вигорання» / Ж. Б. Богдан // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001.– № 11. – С. 2-16.
3. Бойко В. В. Энергия эмоций / В. В. Бойко. – СПб. : Питер, 2004. – 474 с.
4. Гринберг Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг ; [пер. с англ. Л. Гительман, М. Потапова]. – СПб. : Питер, 2002. – 496 с.
5. Консультация для hr-менеджера: Как измерить удовлетворенность работников трудом? Есть ли простые практические методики? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kclab.com/ts/72.html>.
6. Кулик С. М. Дослідження особливостей професійної адаптації вчителів освітніх закладів / С. М. Кулик // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2003. – Ч. 9. – С. 108–110.
7. Льюис Д. Стресс-менеджер / Д. Льюис – М. : Рефл-бук, АСТ. – 2000. – 266 с.
8. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются: практикум по соц. психологии / К. Маслач. – СПб. : Питер, 2001. – 528 с.
9. Митина М. Психологическое сопровождение выбора профессии / Марина Митина. – М. : Изд-во МПСИ., 2003. – 184 с.
10. Овсянникова В.В. Особливості синдрому професійного вигорання у викладачів вищого навчального закладу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://scholar.google.com.ua/scholar?hl=ru&as_sdt=0%2C5&q=ОСОБЛИВОСТИ+СИНДРОМУ+ПРОФЕСІЙНОГО+ВИГОРАННЯ+У+ВИКЛАДАЧІВ+ВИЩОГО+НАВЧАЛЬНОГО+ЗАКЛАДУ+В.В.+Овсянникова&btnG=.
11. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. – М. : ИП РАН, 2005. – 330 с.
12. Синдром професійного вигорання: як зберегти психоемоційне здоров'я вчителя [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/school/lessons_summary/psychology/38435/.

13. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – Київ : ІНКOS, 2005. – 366 с.

14. Фролов А. Г. Адаптации преподавателя к профессионально-педагогической деятельности в высшей школе / А. Г. Фролов, С. А. Хомочкина, Г. У. Матушанский // Образовательные технологии и общество. – 2006. – № 9. – С. 25-50.

15. Шендель Т. В. Психолого-педагогическое обеспечение профилактики профессионального выгорания специалистов профессий особого риска / Т. В. Шендель // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). – 2015. – № 12 (165). – С. 48-51.

References:

1. Bohdan, ZhB 2012, 'Psykhologichni osoblyvosti profesynoho vyhoryannya vykladachiv tekhnichnykh spetsialnostey vyshchyykh navchalnykh zakladiv', [Psychological features of professional burnout of teachers of technical specialties of higher educational institutions] Kand.psychol.n. abstract, Ukrayinska inzhenerno-pedahohichna akademiya, Kharkiv.

2. Bohdan, ZhB 2001, 'Providni faktory poyavy fenomenu profesiyne vyhoryannya', [The leading factors of the phenomenon of "professional burnout"] *Vestnik psihosotsialnoj i korrekcionno-reabilitacionnoj raboty*, no. 11, pp. 2-16.

3. Bojko, VV 2004, *Jenergija jemocij*, [The energy of emotion] Piter, Sankt-Peterburg.

4. Grinberg, Dzh 2002, *Upravlenie stressom*, [Stress management] Piter, Sankt-Peterburg.

5. Konsultacija dlja hr-menedzhera: Kak izmerit udovletvorennost rabotnikov trudom? Est li prostye prakticheskie metodiki? [Consultation for the hr manager: How to measure employee satisfaction with work? Are there any simple practical methods?] 2011, <<http://kc-lab.com/ts/72.html>>.

6. Kulyk, SM 2003, 'Doslidzhennya osoblyvostey profesynoyi adaptatsiyi vchyteliv osvitnikh zakladiv', [Investigation of the peculiarities of the teachers' professional adaptation of educational institutions] *Aktualni problemy psikhologii. Tom 1 Sotsialna psikhologiya. Psikhologiya upravlinnya. Orhanizatsiyina psikhologiya*, Instytut psikhologii imeni H. S. Kostyuka APN Ukrayiny, Kyiv, part 9, pp. 108-110.

7. Ljuis, D 2000, *Stress-menedzher*, [Stress Manager] Refl-buk, OOO Firma Izdatelstvo AST, Moskva.

8. Maslach, K 2001, *Professionalnoe vygoranie: kak ljudi spravljajutsja*, [Professional burnout: how people manage: a workshop on social Psychology] Piter, Sankt-Peterburg.

9. Mitina, M 2003, *Psihologicheskoe soprovozhdenie vybora professii*, [Psychological support of the profession choice] Izdatelstvo Moskovskogo psihologo-socialnogo instituta, Moskva.

10. Ovsyannikova, VV 2012, *Osoblyvosti sindromu profesynoho vyhorannya u vykladachiv vyshchoho navchalnogo zakladu*, [Features of the syndrome of professional burnout by teachers of higher education]

<https://scholar.google.com.ua/scholar?hl=ru&as_sdt=0%2C5&q=OSOBYVOSTI+SYNDROMU+PROFESIYNOHO+VYHORANNYA+U+VYKLADACHIV+VYSHCHHO+NAVCHALNOHO+ZAKLADU+V.+Ovsyannikova&btnG=>>.

11. Orel, VE 2005, *Sindrom psihicheskogo vygoraniya lichnosti*, [Syndrome of mental burnout of a person] Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk, Moskva.

12. Volkova, OB 2013, *Sindrom profesynoho vyhorannya: yak zberehty psykhoemotsiyne zdorovya vchytelya*, [Professional burnout syndrome: how to save the teacher's psycho-emotional health] <http://osvita.ua/school/lessons_summary/psychology/38435/>.

13. Karamushka, LM (ed.) 2005, *Tekhnologiyi roboty orhanizatsiynykh psikhologiv*, [Technologies of work of organizational psychologists] Firma INKOS, Kyiv.

14. Frolov, AG, Homochkina, SA & Matushanskij, GU 2006, 'Adaptacii prepodavatelja k professionalno-pedagogicheskoy dejatelnosti v vysshej shkole', [Adaptations of the teacher to professional and pedagogical activity in higher education] *Obrazovatelnye tehnologii i obshchestvo*, no. 9, pp. 25-50.

15. Shendel, TV 2015, 'Psihologo-pedagogicheskoe obespechenie profilaktiki professionalnogo vygoraniya specialistov professij osobogo riska', [Psychological and pedagogical support for the prevention of professional burnout of specialists in special occupations] *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*, no. 12 (165), pp. 48-51.

Стаття надійшла до редакції 02.04.2017р.