

## **ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТОСТІ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗМІСТ**

напрямок в дослідженні психологічних ресурсів є вивчення їх структури, механізмів функціонування, динамічних характеристик, а також розробка діагностичних методик, адекватних змісту досліджуваної психічної реальності.

### **Література**

1. Бодров В. А., Маклаков А. Г. (2013) *Особистісний адаптаційний потенціал*. Психологічні науки. № 2. С. 14-23.
2. Іваницький А. В. (2015) *Психологічний Ресурс як інтегральна характеристика особистості*. Сучасні проблеми науки та освіти. № 2-3. С. 26-29.
3. Куликова Л. В. (2010) *Психологічні ресурси та принцип «Консервації»*. № 1. С. 7-9.

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ТА ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ВНЗ**

**Олексій Ільїн**

*аспірант, викладач*

*Ізмаїльський державний гуманітарний університет*

Викладання у вищому навчальному закладі є психологічно напруженою та стресогенною роботою й може призвести до професійного вигорання. Такі фактори, як постійні ситуації вимушеного спілкування, значне напруження, значні обсяги інтелектуальної праці та великі об'єми інформації посилюють емоційне навантаження та вимагають чималих психологічних резервів, планування своєї діяльності, значних навичок самоконтролю з метою збереження інтересу до своєї професії. Профілактика професійного вигорання, своєчасне виявлення його ознак і корекція дозволяють зберегти психологічне здоров'я і професійну ефективність персоналу на високому рівні. Таким чином, дослідження професійного вигорання викладачів вищої школи є важливою та актуальною проблемою.

Метою статті є дослідження психологічних чинників професійного вигорання викладачів ВНЗ та методів його профілактики.

Термін «емоційне вигорання» вперше був введений американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергером в 1974 р. для характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходилися в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами та пацієнтами в емоційно насиченій атмосфері при наданні професійної допомоги. Спочатку цей термін визначався як стан знемоги, виснаження з відчуттям власної непотрібності. Інший дослідник емоційного вигорання, соціальний психолог К. Маслач визначила його як синдром фізичного та

## **ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТОСТІ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗМІСТ**

емоційного виснаження, який включає розвиток негативної самооцінки, негативне ставлення до роботи, втрату співчутливого ставлення до клієнтів.

У вітчизняній історіографії дослідження професійного вигорання активізувалося в 90-х рр. ХХ ст. Як пише В. В. Бойко, в сучасній психології існує три основних підходи до визначення цієї проблеми. Згідно з першим підходом, у ньому проявляється синдром хронічної втоми, а також фізичне та емоційне виснаження. Його причиною може бути тривале перебування у важких з точки зору емоціонального навантаження ситуаціях спілкування. Відповідно до другого підходу, професійне вигорання складається не лише з емоційного виснаження, але й включає феномен деперсоналізації. В третьому підході професійне вигорання включає до себе разом деперсоналізацію та емоційним виснаженням редукцію особистісних прагнень [1, с. 56]. Дослідниця В. Е. Орел вважає, що під «психічним вигоранням» розуміється стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що виявляється в професіях соціальної сфери. Під емоційним виснаженням розуміється почуття емоційної спустошеності і втоми, викликане власною роботою. Деперсоналізація передбачає цинічне ставлення до праці та об'єктів своєї праці. Редукція професійних досягнень проявляється у виникненні у працівників почуття некомпетентності у своїй професійній сфері, концентруванні уваги на своїх невдачах [4].

Критики терміну професійне вигорання вказують на те, що існує тенденції трактувати синдром вигорання з позиції теорії стресу, що нівелює вплив професійної діяльності на особистісні зміни. Професійне вигорання суміжне таким поняттям, як, наприклад посттравматичний стресовий розлад, депресія, «нудьга». Емоційне вигорання також співвідноситься з теорією загального стресу, завченою беспорядністю і психодинамікою беспорядності у представників професій, «що допомагають», моделлю самоефективності і компетентності тощо [5, с. 124].

На сьогоднішній день як в західній, так і у вітчизняній науці досі не розроблено єдиного патогенетичного механізму розвитку професійного вигорання, причин його виникнення, немає загальноприйнятої, науково обґрунтованої моделі терапії і реабілітації фахівців, схильних до емоційної деформації; дискутується питання про специфічність синдрому [4].

Виділяють різні групи професій і види професійної діяльності, які сприяють появі професійного вигорання. Провідним критерієм визначення вигорання є характер роботи, а саме – інтенсивна взаємодія з людьми. Відповідно до традиційного підходу до «груп ризику» відносяться представники таких професій, які допомагають людям – вчителі, лікарі та медичний персонал, психологи, соціальні працівники, консультанти телефону довіри. Крім цього, проводяться дослідження щодо наявності вигорання у представників професій, пов'язаних з ризиком для життя, а також співробітників «силових» структур – рятувальників,

## **ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТОСТІ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗМІСТ**

працівників правоохоронних органів, системи виконання покарань тощо. Ризик вигорання несе в собі і робота юриста, державного службовця, фахівця з управління персоналом.

Як пише Н. М. Мирончук, факторами, які підвищують ризики професійного вигорання у викладача є емоційна «затратність і стресовість праці педагога, комунікативні перевантаження, недостатня психолого-педагогічна компетентність щодо засобів збереження та відновлення здоров'я, відсутність умов для зняття психоемоційного стомлення» [3, с. 387]. У порівнянні з іншими видами робіт, праця у вищому навчальному закладі має ряд специфічних рис. Важливою особливістю є те, що робота ВНЗ спрямована на підготовку кадрів вищої кваліфікації, що обумовлює високий рівень вимог до професійної діяльності. Характер праці викладачів обумовлює велику кількість різних видів діяльності: проведення аудиторних занять, здійснення різних форм проміжної і підсумкової атестації, наукове керівництво здобувачами, методична, організаційна робота тощо. При цьому, найбільш інтенсивною, емоційно напруженою є взаємодія з учнями. Крім того, факторами напруги виступають реформи системи освіти, які можуть виступати додатковими стрессфакторами в професійній сфері [6, с. 45-46].

Як зазначає Н. С. Коновчук, профілактичну допомогу при професійному вигоранні можливо об'єднати у дві групи: а) надання допомоги на організаційному рівні; б) надання допомоги на особистісному рівні [2, с. 94]. З метою профілактики професійного вигорання необхідно використовувати низку заходів, при чому вони повинні бути організовані на декількох рівнях: на рівні держави – на рівні законодавства, на рівні організації та на особистісному рівні. На рівні держави для працівників вузів повинні бути створені такі умови, які б применшили значущість або нівелювали б фактори професійного ризику: ефективна організація роботи освітньої сфери, покращення матеріальних умов викладачів, усталеність законодавства та вимог до професії. На рівні ВНЗ профілактика професійного вигорання полягає у поліпшенні умов праці, ротатії персоналу (горизонтальна або вертикальна), плануванні чіткої системи просування співробітників, їх кар'єрного росту, оптимізація робочих обов'язків, правильне делегування повноважень, соціальний захист працівників, впровадження в компанію спеціальних тренінгів, рольових та ділових ігор тощо. Істотна роль в боротьбі з синдромом емоційного вигорання відводиться самій людині. Від розвитку синдрому захищає якісне міжособистісне спілкування, обмін досвідом, особистісний ріст, самоактуалізація, що дозволяє людині не замикатися в тісному колі своїх проблем, а продовжувати процес саморозвитку.

В ході професійної діяльності педагога існує багато можливостей використовувати різні способи самовідновлення і профілактики професійного вигорання. Важливо розуміти, що педагоги, які люблять свою професію,

## **ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТОСТІ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗМІСТ**

продовжують «професійну молодість» і можуть краще виконувати свою роботу. Таким чином, подолання професійного вигорання залежить як від самого педагога, так і від системи відношень, у які він включений як член ВНЗ та працівник сфери вищої освіти.

### **Література:**

1. Бойко В. В. (2008). *Синдром емоціонального вигорання: діагностика и профілактика*. СПб: Питер. 336 с.
2. Коновчук Н. С. (2012). *Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів*. Правничий вісник Університету «КРОК». Вип. 14. С. 91-95.
3. Мирончук Н. М. (2016). *Педагогічні та психологічні чинники професійного здоров'я викладача вищої школи*. *Проблеми освіти: наук.-метод. зб.* Київ. Вип. № 86. С. 386-393.
4. Орел В. Е. (2001). *Феномен «вигорання» в зарубешной психології: емпірические исследования*. Психологический журнал. Т. 22. № 1. URL: <http://psyjournal.ru/articles/fenomen-vygoraniya-v-zarubezhnoy-psihologii-empiricheskie-issledovaniya>
5. Орлов Д. Н., Подсадный С. А., Шойгу Ю. С. (2007). *К вопросу единства терминологии и представлений о синдроме «Burnout»*. Проблемы исследования синдрома «вигорання» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике): сб. науч. ст. / под ред. В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. Курск : КГУ. 168 с.
6. Шагарова И. В., Хорошевская М. М. (2012). *Особенности агрессии и профессионального вигорання сотрудников и преподавателей вуза*. Вестник Омского университета. Серия «Психология». № 1, С. 43-50.

## **ІНТЕГРАЛЬНА РЕСУРСНА КОНЦЕПЦІЯ ЗДОРОВ'Я**

**Інна Мазоха**

*кандидат психологічних наук, доцент  
Ізмаїльський державний гуманітарний університет*

Необхідною умовою активної і нормальної життєдіяльності людини є її здоров'я. Саме тому цьому феномену присвячено велика кількість психологічних досліджень. Сьогодні здоров'я вивчається з принципово різних точок зору. Робляться спроби упорядкування наявних поглядів і підходів у цій галузі, що само по собі стає нетривіальною науковою проблемою [1]. Питання полягає в тому, які