

РОЗДІЛ VII

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

УДК 159.925:378.124

Березовська Лариса Іванівна,
кандидат психологічних наук, доцент,
Мукачівський державний університет

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРЯННЯ ПРАЦІВНИКІВ СУЧАСНИХ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

У статті розглядається професійне вигорання працівників сучасних освітніх організацій. Розкрито поняття емоційного вигорання в якості розуміння синдрому професійного вигорання. Описано емоційне вигорання як вироблений особистістю механізм психологічного захисту; як форма професійної деформації особистості, що складається під впливом зовнішніх і внутрішніх передумов. Проаналізовано сутність синдрому професійного вигорання та його взаємозв'язок з професійним стресом. Представлено аналіз підходів до професійного вигорання у зарубіжній психології. Проаналізовано праці вітчизняних науковців, що містять дослідження професійного вигорання у працівників освітніх організацій, зокрема тих, які містять опис результатів дослідження прояву даного синдрому у педагогічних працівників.

Ключові слова. професійне вигорання, емоційне вигорання, деформація особистості, психологічний захисний механізм, стрес, працівник освітніх організацій, педагогічні працівники.

Постановка проблеми. Соціальні, політичні, економічні та культурні зміни, які відбуваються в країні зараз, висувають до працівників освітніх організацій нові, більш складні вимоги, що безумовно виливає на психологічний стан цих працівників, провокує виникнення емоційного напруження та розвиток значної кількості професійних стресів. Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром «професійного вигорання».

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Останніми роками з'явилося чимало робіт, у яких досліджується синдром професійного вигорання. Зокрема, вивчалися сутність, зміст та структура професійного вигорання (М. Лейтер, Л. Карамушка, К. Маслач, Е. Махер, Н. Перегончук, Б. Перлман, Е. Хартман, О. Філь), аналізувалися детермінанти синдрому професійного вигорання (М. Борисова, Т. Зайчикова, С. Налічаєва, В. Орел), розроблявся психодіагностичний інструментарій (В. Бойко, Н. Водоп'янова, Дж. Грінберг, О. Рукавішніков, О. Старченкова), здійснювався пошук засобів профілактики та корекції зазначеного синдрому (Л. Березовська, М. Бородкіна, Н. Водоп'янова, Г. Макарова, Н.В. Назарук, М.В. Савчин, О. Старченкова, О. Філь). Прояви синдрому професійного вигорання у представників різних професійних груп досліджували як зарубіжні, так і вітчизняні науковці: Л. Березовська, М. Борисова, Н. Булатевич, Н.Грисенко, О.Гришук, О. Доценко, Т.Зайчикова, С. Налічаєва, Н. Чепелева та інші.

Мета статті - розглянути теоретичні підходи до синдрому професійного вигорання працівників освітніх організацій.

Результати дослідження. Насамперед в якості розуміння синдрому професійного вигорання варто

розкрити поняття емоційного вигорання, яке з'явилося в психології порівняно недавно, але широко використовується у наукових текстах і лексиконі психологів. Справа в тому, що представники багатьох професій, чия діяльність пов'язана зі спілкуванням, схильні виявляти симптоми поступового емоційного стомлення і спустошення. Насамперед це стосується працівників освітніх організацій, зокрема педагогів, які постійно залучені до міжособистісного спілкування з учнями, їхніми батьками, колегами.

Емоційне вигорання – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі впливи. Емоційне вигорання являє собою набутий стереотип емоційної, частіше всього професійної, поведінки. Вигорання визначається як частково функціональний стереотип, оскільки дозволяє людині дозувати і економно витратити енергетичні ресурси. У той же час, можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли «вигорання» негативно позначається на виконанні професійної діяльності та відносинах з партнерами.

Емоційне вигорання визначається як форма професійної деформації особистості. Він складається під впливом низки чинників – зовнішніх і внутрішніх передумов.

Зовнішніми чинниками виступають: хронічна напружена психоемоційна діяльність; дестабілізуюча організація діяльності; підвищена відповідальність за виконувані функції і операції; неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності; психологічно важкий контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування.

Внутрішніми чинниками є схильність до

емоційної ригідності, інтенсивна інтеріоризація (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності, слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності, моральні дефекти і дезорієнтація особи.

Отже, емоційне вигорання, проявляючись у професійній діяльності визначається або як психологічний захисний механізм, або як деформація особистості, що складається під впливом внутрішніх та зовнішніх передумов.

Розкриваючи сутність синдрому професійного вигорання та його взаємозв'язок з професійним стресом, слід зазначити, що в найбільш загальному вигляді синдром професійного вигорання можна тлумачити як стресову реакцію, що виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності [7]. З огляду на визначення стресового процесу за Г.Сельє (тобто стадій тривоги, резистентності і виснаження), професійне вигорання можна вважати третьою стадією, для якої характерний стійкий і неконтрольований рівень збудження.

Робота сучасних освітніх організацій характерна доволі неспокійною, емоційно напруженою, що вимагає постійної уваги й контролю за діяльністю і взаємодією з людьми. За таких умов стрес спричиняється безліччю стресогенів, які безперервно накопичуються в різних сферах життєдіяльності. Вирішальне значення може мати почуття контролю над тим, що відбувається [1; 2; 7].

Часто керівники та співробітники покладають відповідальність за професійне вигорання на індивіда. Але значна кількість важливих компонентів стресу притаманна професії чи посаді, серед яких професія педагога, які належать до працівників освітніх організацій та займає одне з провідних місць. Кінцевим результатом сукупності факторів оточення в якому людина працює, отриманої освіти, характеристик установи й особистісних моментів веде до професійного вигорання.

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.

Щодо аналізу основних підходів до вивчення синдрому професійного вигорання слід зауважити, що цей феномен став предметом спеціального аналізу зовсім недавно.

Термін професійне вигорання введено американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергером у 1974 році [1; 7], який ввів це поняття для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами, пацієнтами, постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Це люди, які працюють у системі «людина - людина»: лікарі, юристи, соціальні працівники, психіатри, психологи, вчителі; менеджери тощо.

Вперше дослідження синдрому професійного вигорання проводилося Ф. Сторлізі співробітниками медичних установ та різних громадських організацій. Ф. Сторлі зробила висновок, що цей синдром є

результатом конфронтації з реальністю, коли людський дух виснажується в боротьбі з обставинами, які важко змінити і як наслідок розвивається професійний аутизм. Необхідна робота виконується, але емоційний внесок, який перетворює завдання на творчу форму, відсутній.

К. Маслач деталізувала це поняття, окресливши його як синдром фізичного та емоційного виснаження, що складається з розвитку негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрати розуміння й співчуття щодо клієнтів. Дослідник підкреслює, що професійне вигорання – це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а скоріше емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням [1; 7].

Виділяють декілька основних підходів до вивчення синдрому професійного вигорання.

Представники *першого підходу* розглядають професійне вигорання як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно переважаних ситуаціях спілкування. А тому професійне вигорання тлумачиться як синдром «хронічної втоми».

Другий підхід розглядає професійне вигорання як двовимірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, – з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе.

Третій підхід запропонували американські дослідники К. Маслач і С. Джексон, які розглядають синдром професійного вигорання як трьохкомпонентну систему, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукації власних особистісних досягнень [1; 7].

Професійне вигорання розглядається з погляду наявності трьох рівнів і трьох стадій згідно теорії Д. Спаньол і Р. Кепьюто. Дія професійного вигорання *першого ступеня* проявляється через помірні, нетривалі й випадкові ознаки цього процесу. На *другій стадії* професійного вигорання симптоми проявляються регулярніше, мають більш затяжний характер і важче піддаються корекції. На *третьій стадії* професійного вигорання ознаки й симптоми є хронічними, можуть виникати фізичні й психологічні проблеми [1; 7].

Згідно з судженнями К. Маслач, прояви професійного вигорання можуть мати *три стадії*.

Наприклад, на *першій стадії* професійного вигорання індивідуум виснажений емоційно й фізично і може скаржитися на постійний головний біль, застуду тощо.

Для *другої стадії* професійного вигорання характерні дві сукупності симптомів. Наприклад, у працівника може розвинути негативне, цинічне і знеособлене ставлення до людей, з якими він працює (до колег і клієнтів), чи, навпаки, у нього можуть виникнути негативні думки про себе через почуття, які з'являються до працівників або клієнтів. Щоб уникнути цих негативних почуттів, працівник «заглиблюється в себе», виконує тільки мінімальну кількість роботи і ні з ким не спілкується.

В індивідуума можуть проявлятися ознаки й симптоми однієї чи обох груп.

Заключна стадія – повне професійне вигорання – трапляється, як вважає К. Маслач, не часто, проте виливається у повну відразу до всього на світі. Працівник ображений на самого себе і на все людство, життя здається йому невідвладним, він не здатен емоційно реагувати на події, зосередитися на проблемах [6].

Найбільш системним і комплексним прийомів розгляду аналізу синдрому професійного вигорання є підхід російського вченого В.В. Бойка, який розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти професійного вигорання.

В.В. Бойко [1; 2; 7] характеризує компоненти згаданого синдрому так:

Перший компонент – «напруження» – характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликані власною професійною діяльністю. Він знаходить прояв у таких симптомах, як: переживання психотравмуючих обставин; незадоволеність собою; «загнаність у кут»; тривога й депресія.

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 у людини відчуття надмірної перевтоми. Це виявляється у таких симптомах, як: неадекватне вибіркове емоційне реагування; емоційно-моральна дезорієнтація; розширення сфери економії емоцій; редукція професійних обов'язків.

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.В. Бойко, синдром професійного вигорання має 3 компоненти, кожен з яких складається з 4 симптомів.

Незважаючи на деякі відмінності, всі наведені підходи до розуміння сутності та структури синдрому професійного вигорання мають багато спільного.

Щодо міри розвитку професійного вигорання у працівників сучасних українських освітніх організацій, то аналіз їх діяльності свідчить про те, що цей синдром є доволі розповсюдженим серед працівників внаслідок багатьох об'єктивних чинників, які діють в організаціях сьогодні вперіод трансформаційних процесів, що відбуваються в Україні. Окрім того, важливу роль відіграють і суб'єктивні чинники, пов'язані з індивідуально-психологічними особливостями працівників.

Аналіз змісту й окремих проявів синдрому

показує, що професійне вигорання має досить складну структуру, тобто багато симптомів, які у кожного працівників освітніх організацій можуть проявлятися по-різному, з урахуванням конкретних обставин його професійної та особистісної життєдіяльності.

Першими симптомами, які виникають у працівників освітніх організацій, можна визначити загальне почуття втоми, вороже ставлення до роботи, загальне невизначене почуття занепокоєння, сприйняття роботи як такої, що постійно ускладнюється та стає менш результативною.

Серйозними проявами професійного вигорання є поведінкові зміни і ригідність. Людина, що є балакуча й нестримана постійно, може стати тихою і відчуженою. Або навпаки, людина, що зазвичай була тихою й стриманою, може стати дуже говіркою, вступати в бесіду з будь-ким. Жертва професійного вигорання може стати ригідною у мисленні. Ригідний працівник освітньої організації закритий до змін, оскільки це вимагає енергії й ризику, котрі є великою загрозою для вже виснаженої особистості.

Працівник освітньої організації, що відчуває на собі дію синдрому професійного вигорання, може намагатися подолати ситуацію, уникаючи співробітників, фізично і думкою дистанціюючись від них. Уникнення та дистанціювання можуть проявлятися багатьма шляхами. Наприклад, даний працівник може спілкуватися безособовими способами з колегами, зменшувати власну залученість до контактів з ними, зрештою стає депресивним і починає сприймати ситуацію як «безнадійну», а також може залишити свою посаду чи взагалі змінити професію.

В останні роки рядом вітчизняних науковців теоретично та емпірично досліджено прояв синдрому професійного вигорання у працівників сучасних освітніх організацій. Проаналізуємо окремі з них, зокрема ті, які містять опис результатів дослідження прояву даного синдрому у педагогічних працівників.

Наприклад, Зайчиковою Т.В. [5] здійснено дослідження соціально-психологічних детермінант синдрому професійного вигорання у вчителів. Встановлено, що модель детермінант виникнення синдрому професійного вигорання у вчителів складається з трьох основних груп факторів: соціально-економічних; соціально-психологічних та індивідуально-психологічних. Визначено статистично значимі зв'язки між синдромом професійного вигорання та індивідуально-психологічними чинниками (такими, як: інтраверсія-екстраверсія, агресивність та психотизм) та між синдромом і соціально-психологічними факторами (такими, як: мотиви праці, бажання працювати у обраній організації чи сфері діяльності та ставлення співробітника до взаємостосунків у колективі).

Булатевич Н.М. [3] під час дослідження емоційного вигорання у вчителів визначено, що вищі показники вигорання діагностуються у вчителів, які демонструють схильність до тривожності, сензитивності та інтровертованості, найменші показники – у вчителів, схильних до спонтанності та ригідності. Високий рівень професійно-педагогічної майстерності протидіє виникненню синдрому

вигоряння у вчителів, зменшує інтенсивність його проявів. Виділено дві групи причин, що породжують виникнення вигоряння у вчителів: причини індивідуальні, що є первинними (соціально-демографічні характеристики, особистісні властивості та міра сформованості педагогічної майстерності вчителя) та причини, пов'язані з організаційними умовами роботи, які є вторинними і діють вони, переломлюючись крізь призму особистісних чинників, виступають в якості провокуючих та підсилюючих чинників виникнення та розвитку вигоряння серед вчителів.

Назарук Н.В. [8] вивчаючи психологічні засоби профілактики «професійного вигоряння» вчителя, встановила взаємозв'язки професійного вигоряння зі стратегіями подолання стресових ситуацій та ресурсами особистісно-професійного становлення у вигляді внутрішніх передумов самоактуалізації особистості, індивідуально-типологічних відмінностей як акцентуацій відповідних рис характеру і темпераменту, типів спрямованості особистості, гармонійності чи конфліктності Я-концепції, а також суб'єктивної оцінки умов праці та професійно важливих рис учителя.

Жогно Ю.П. [6] при вивченні психологічних особливостей емоційного вигоряння педагогів встановлено, що домінуюча цільова детермінанта виникнення емоційного вигоряння має декілька додаткових детермінант, зокрема: переживання емоційного вигоряння педагога, що уподібнене переживанню критичних ситуацій «стрес» та «фрустрація», додатково мають ознаки конфлікту та травми; переживання емоційного вигоряння педагога за типом критичної ситуації «конфлікт» не має додаткових; переживання емоційного вигоряння педагога за типом критичної ситуації «криза» має ознаки стресу, фрустрації та конфлікту; переживання емоційного вигоряння педагога за типом критичної ситуації «психологічна травма» містить ознаки стресу, фрустрації, кризи та конфлікту.

Чепелева Н.О. [8] досліджуючи психологічні особливості емоційного вигоряння викладачів вищих навчальних закладів дослідила, що у стійкіших до синдрому емоційного вигоряння викладачів відносно менш яскраво виражені особистісні особливості, вони не схильні до особистісної акцентуації, і можуть бути адекватніші актуальній ситуації. Однак, чинники, що складають високий інтеграційний потенціал особистості, високу емоційну чутливість і почуття обов'язку є вищими у більш стійких викладачів, а прагнення дотримуватися групових норм є свідомим, а висока сензитивність – керованою. Викладачі, менш схильні до синдрому емоційного вигоряння, відрізняються здатністю ефективно управляти своєю емоційною сферою, проявом регулятивних можливостей зрілої особистості, що дозволяє знаходити безконфліктні способи взаємодії з професійним оточенням, або додавати конфліктам конструктивне русло. При цьому, поєднання високої емоційної теплоти, чутливості і, в той же час, вибірковості в контактах, забезпечує рівень енергетичного функціонування, обміну з оточенням,

що не перевищує можливості суб'єкта і не викликає виснаження, з якого починається синдром емоційного вигоряння.

Грицук О.В. [4] досліджуючи психологічні особливості динаміки емоційного вигоряння вчителів встановила, що незалежно від величини стажу найбільш вираженою у всіх випробовуваних є фаза резистенції. У переважній більшості вчителів вона знаходиться у стадії формування. Фази напруги і виснаження виражені в меншому ступені, проте значні стандартні відхилення свідчать про індивідуальну різноманітність показників. У молодих вчителів емоційне вигоряння виражене в найменшому ступені за всіма трьома параметрами його оцінки. Було виявлено наступні закономірності динаміки вигоряння вчителів чоловічої та жіночої статі: і чоловіки, і жінки вигорають, перш за все, за параметром «резистенція»; у чоловіків емоційне вигоряння виражене в меншому ступені, ніж у жінок; чоловіки, на відміну від жінок, демонструють більшу різноманітність в показниках емоційного вигоряння.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, синдром професійного вигоряння тісно пов'язаний з поняттям емоційного вигоряння, яке визначається як вироблений особистістю механізм психологічного захисту; як форма професійної деформації особистості, що складається під впливом зовнішніх і внутрішніх передумов; або один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності.

Синдром професійного вигоряння є загальною назвою наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи, тобто це стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування.

Таким чином синдром професійного вигоряння визначається як :

- стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування;
- двовимірною моделлю, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації;
- трьохкомпонентною системою, яка складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукації власних особистісних досягнень.

Професійне вигоряння розглядається з погляду наявності трьох рівнів і трьох стадій згідно Д. Спаньол і Р. Кепьюто та К. Маслач. За В.В. Бойко, синдром професійного вигоряння має 3 компоненти, кожен з яких складається з 4 симптомів.

Виникнення вигоряння у працівників освітніх організацій, зокрема у педагогічних працівників, відбувається через причини індивідуальні та причини, пов'язані з організаційними умовами роботи, які діють, переломлюючись крізь призму особистісних чинників, виступають в якості провокуючих та підсилюючих чинників виникнення та розвитку професійного вигоряння.

Подальші дослідження вбачаємо у дослідженні прояву професійного вигоряння у працівників

організацій економічної та туристичної сфер, а також у пошуках та виробленні профілактичних, корекційних засобів з метою попередження виникнення та

подолання професійного вигорання у працівників вітчизняних організацій.

Список використаних джерел

1. Березовська Л.І. Психодіагностика та корекція внутрішньоособистісних конфліктів як умова подолання професійного вигорання у вчителів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Березовська Лариса Іванівна. – К., 2013. – 200 с.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций / В.В. Бойко – [2-е изд., доп. и перераб.] – СПб. : Питер, 2004. – 474с.
3. Булатевич Н.М. Синдром емоційного вигорання вчителя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.04 «Медична психологія» / Н.М. Булатевич. – К., 2004 – 19 с.
4. Грицук О.В. Психологічні особливості динаміки емоційного вигорання вчителів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «загальна психологія, історія психології» / О.В. Грицук – Харків, 2010 – 23с.
5. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Зайчикова Тетяна Вікторівна. – К., 2005. – 178 с.
6. Жогно Ю.П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Вікова та педагогічна психологія» / Ю.П. Жогно. – Одеса, 2009 – 23 с.
7. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник. / Л.М. Карамушка – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
8. Назарук Н.В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Вікова та педагогічна психологія» / Н.В. Назарук. – К., 2007 – 22 с.
9. Чепелева Н.О. Психологічні особливості емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «загальна психологія, історія психології» / Н.О. Чепелева – Одеса, 2010 – 20 с.

В статье рассматривается профессиональное выгорание работников современных образовательных организаций. Раскрыто понятие эмоционального выгорания в качестве понимания синдрома профессионального выгорания. Описано эмоциональное выгорание как выработанный личностью механизм психологической защиты; как форма профессиональной деформации личности, что складывается под влиянием внешних и внутренних условий. Раскрыто сущность синдрома профессионального выгорания и его взаимосвязь с профессиональным стрессом. Представлено анализ подходов к профессиональному выгоранию в зарубежной психологии. Проанализировано работы отечественных исследователей, в которых представлено результаты исследования профессионального выгорания у работников образовательных организаций, в частности в тех, в которых описано проявление данного синдрома у педагогических работников.

Ключевые слова. профессиональное выгорание, эмоциональное выгорание, деформация личности, психологический защитный механизм, стресс, работники образовательных организаций, педагогические работники.

The article is devoted to the study of occupational burnout employees modern educational institutions. The purpose of the article is to examine the theoretical approaches to professional burnout syndrome of workers.

Solved understanding of professional burnout syndrome in connection with the concept of burnout, which is defined as a manufactured personality psychological defense mechanism; as a form of professional deformation personality, formed under the influence of external and internal conditions.

It was analyzed the essence of professional burnout syndrome and its relationship with occupational stress. Professional burnout syndrome is a common name effects of long working stress and certain types of professional crisis, it is a state of physical, mental and emotional exhaustion primarily caused by long-term, emotionally overloaded communicative situations.

It was present the analysis of approaches to professional burnout in foreign psychology that it is defined as a two-dimensional model consisting of emotional exhaustion and depersonalization; a three-component system consisting of emotional exhaustion, depersonalization and reduction of their own personal achievements and is considered in terms of the presence of three levels and three stages according Spanol D. and R. Kepyuto and C. Maslach. According to V. Boyko, professional burnout syndrome has 3 components, each of which consists of 4 symptoms.

It was analysed the works of scientists, containing research professional burnout in employees of educational institutions, including those that describe research results in the manifestation of the syndrome teachers. Determined that the occurrence of burnout in employees of educational institutions, particularly in the teaching staff is individual reasons and reasons related to the organizational terms of acting, passing through the prism of personal factors act as triggers and reinforcing factors of development and professional burnout.

The analysis can be the basis of research manifestations professional burnout in Workplace economic and tourism

sectors, as well as search and develop preventive, corrective means to prevent and overcome professional exhaustion of domestic workers organizations.

Key words: professional burnout, emotional burnout, deformation of individual psychological defense mechanism, stress, employee education institutions teaching staff.

УДК 159.922.8

Воронова Ольга Юрійвна,
старший викладач,

Мукачівський державний університет

ОСОБЛИВОСТІ КОГНІТИВНОГО КОМПОНЕНТУ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕФЛЕКСІЇ МАЙБУТНІХ ВИХОВАТЕЛІВ

У статті розглядається рефлексія педагога як складова частина його професійної діяльності. Показаний аналіз дослідження з даної проблеми. Проаналізовано когнітивний компонент професійної рефлексії педагога-вихователя. Представлені методики для дослідження психологічних особливостей формування рефлексії: методика А.В. Карпова "Діагностика рефлексії"; тест-опитувальник "Самовідношення" В.В. Столін, С.Р. Пантелєєва. Вибірку склали студенти гуманітарного факультету спеціальності "Дошкільна освіта" та працівники ДНЗ зі стажем. Представлені результати емпіричного дослідження. Проаналізовані особливості трансформації рефлексії майбутніх педагогів-вихователів у процесі професійної підготовки. На основі дослідження зроблено висновок, що осмислюючи власні духовні процеси, особистість нерідко критично оцінює негативні сторони свого внутрішнього світу. І саме це робить особистість здатною до самовдосконалення. Пізнаючи себе, особистість ніколи не залишиться такою, якою вона була колись. Насамперед це стосується професійної рефлексії.

Ключові слова: рефлексія, когнітивний компонент, самовпевненість, самоінтерес, самоповага, само-відношення.

Постановка проблеми. Сучасна освітня ситуація серед пріоритетів виділяє такі професійно важливі якості педагога, які забезпечують успішну реалізацію педагогічної діяльності та створюють умови для реалізації потреби особистості у вдосконаленні, самовизначенні, самовираженні, самореалізації та самоактуалізації. Необхідною умовою цього вдосконалення є професійна рефлексія.

Мета статті полягає у вивченні специфіки формування рефлексивних процесів у професійному становленні фахівця дошкільної освіти. Згідно з цілями нашого дослідження, ми розглянули специфіку формування рефлексивних процесів майбутнього вихователя під час навчання у вузі. Своє дослідження ми зосередили на вивченні саме когнітивного компоненту.

Результати дослідження. Зазначимо, рефлексія - це здатність зосередитись на собі самому й опанувати самого себе як об'єкт, який має своє специфічне значення - здатність пізнавати самого себе. Отже, рефлексію педагогічної діяльності треба розглядати як якість, властиву всім, хто здійснює таку діяльність. Чим вище рівень рефлексивних умінь, тим вище загальний рівень культури професійної педагогічної діяльності.

У вітчизняній психолого-педагогічній літературі, так само, як і в зарубіжній, немає єдиного підходу до визначення поняття «рефлексія» у професійній діяльності педагога:

- рефлексія розглядається психологами в Україні

і за рубежом як процес професійного розвитку майбутнього педагога;

- у вітчизняних роботах зміст рефлексії в професійній діяльності педагога розглядається в рамках вивчення педагогічних здібностей: перцептивно-рефлексивних (Н.В. Кузьміна), рефлексивних (А.О. Реан, Е.И. Рогів і ін.); у роботах зарубіжних вчених рефлексія представлена лише як педагогічна діяльність, без обліку перцептивно-рефлексивних здібностей;

- зарубіжні дослідники включають у поняття «рефлексія» лише оцінну діяльність майбутнього педагога, а у вітчизняних роботах простежується не тільки оцінна діяльність, але й зв'язок рефлексії з педагогічною творчістю (І.П. Раченко, М.В. Кларін, Ю.Н. Кулюккін, Н.К. Посталюк і ін.);

- роботи зарубіжних дослідників орієнтовані на практичну розробку застосування рефлексії в педагогічній діяльності; нажал, у вітчизняних роботах більш докладно описана рефлексія в професійній діяльності педагога лише на теоретичному рівні.

Неоднозначність визначення рефлексії в професійній діяльності педагога в наукових дослідженнях дозволили ввести власне визначення цього поняття. У вузькому змісті - це вміння суб'єкта освітнього процесу аналізувати свою професійну діяльність, вносити в неї корективи й видозмінювати відповідно до особливостей професії; це вміння педагога зіставляти свої особисті й професійні дії з думкою своїх колег, вихованців, батьків. У широкому