

## Емоційне вигорання сучасного викладача ВНЗ: проблематика і шляхи подолання

*Плахотнюк Наталя Павлівна<sup>1</sup>, Левківська Кристина Валеріївна<sup>2</sup>,  
Макаревич Олег Олександрович<sup>3</sup>, Кравченко Анастасія Олександрівна<sup>4</sup>*

Опубліковано	Секція	УДК
07.05.2024	Освіта/Педагогіка	37.04+378

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11124566>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

**Анотація.** Сучасна система освіти ставить високі вимоги до характеристик особистості та професійних навичок викладача, роблячи його позицію у суспільстві надзвичайно важливою і відповідальною. Професійний стрес проявляється у фізіологічних і психічних реакціях, вимагаючи не лише зосередженості, а й вміння ефективно керувати своїми емоціями. Останнім часом дослідники зазначають не лише негативний ефект професійного стресу, а й синдром емоційного вигорання, який є наслідком постійного професійного стресу та пов'язаних з ним емоційних перевантажень і міжособистісного спілкування. Цей синдром негативно позначається на психологічному та фізичному стані викладача, впливаючи на якість його роботи та загальний стан здоров'я. Саме тому, дослідження проблеми професійного стресу та емоційного вигорання у викладачів має важливе значення для підвищення ефективності їхньої професійної діяльності.

**Ключові слова:** емоційне виснаження, компоненти професійного вигорання, професійний стрес, емоційні перевантаження, міжособистісне спілкування, вищий навчальний заклад.

### **Emotional burnout of modern university professors: issues and ways to overcome**

**Annotation.** Contemporary education places high demands on the personal qualities and professional skills of lecturers, making their role in society exceptionally important and responsible. In the course of their work, lecturers inevitably encounter situations associated with stress and high emotional tension, as they deal with various challenges and demands from their environment. Professional stress accompanying their activities is a complex phenomenon that manifests in physiological and psychological reactions, requiring not only concentration but also the ability to effectively manage their emotions. Recently, psychologists have been discussing not only professional stress but also the syndrome of emotional burnout, which is a

<sup>1</sup> викладач, Державний університет «Житомирська політехніка», ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7018-5299>

<sup>2</sup> викладач, Державний університет «Житомирська політехніка», ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6556-434X>

<sup>3</sup> асистент, Державний університет «Житомирська політехніка», ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0887-1359>

<sup>4</sup> асистент, Державний університет «Житомирська політехніка», ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4270-9010>

consequence of constant professional stress and related emotional overload, and interpersonal communication. This syndrome can have a negative impact on the psychological and physical well-being of lecturers, affecting the quality of their work and overall health. The relevance of this issue is explained by the increased demand for lecturers with high personal qualities and professional skills. In the modern educational environment, the requirements for lecturers are becoming increasingly stringent, as they serve not only as knowledge transmitters but also as educators, mentors, and psychologists. The expansion of lecturers' functions requires not only professional competencies but also an ability to effectively manage emotions, demonstrate empathy, and maintain psychological resilience in various situations. The need for lecturers who can successfully manage their emotions and influence an emotional state of students is growing, underscoring relevance of studying a problem of emotional burnout syndrome among educators. Therefore, researching a problem of emotional burnout among lecturers is of great importance for ensuring quality education and maintaining psychological comfort in the learning process.

**Keywords:** emotional exhaustion, components of professional burnout, professional stress, emotional overload, interpersonal communication, higher educational institution.

### Вступ

Сучасне освітнє середовище ставить високі вимоги до особистісних якостей та професійних навичок викладача, що робить його роль у суспільстві надзвичайно вагомою та відповідальною. У процесі роботи, у викладача неодмінно виникають ситуації, що супроводжуються стресом та великою емоційною напругою, оскільки він зіштовхується з різноманітними викликами та вимогами свого оточення. Професійний стрес, що супроводжує його діяльність, є складним феноменом, який проявляється у фізіологічних та психічних реакціях, вимагаючи не лише зосередженості, а й вміння ефективно керувати своїми емоціями. Практично кожен професіонал зіткнеться зі стресом у своїй роботі, оскільки освітня галузь постійно вимагає адаптації. Останнім часом психологи акцентують увагу не лише на професійному стресі, а й на синдромі емоційного вигорання, який є результатом постійного професійного стресу та пов'язаних із ним емоційних перевантажень. Цей синдром негативно позначається на психологічному та фізичному стані викладача, впливаючи на якість його роботи та загальний стан здоров'я. Тому дослідження проблеми професійного стресу та емоційного вигорання у викладачів має велике значення для підвищення ефективності їхньої професійної діяльності.

Актуальність цієї проблеми пояснюється збільшеним попитом на викладачів з високими особистісними якостями та професійними навичками. У сучасному освітньому середовищі вимоги до викладачів стають все вищими, адже вони виступають не лише як передавачі знань, але й як вихователі, наставники та психологи. Розширення функцій викладача вимагає від нього не лише професійних компетенцій, але й вміння ефективно керувати емоціями, виявляти емпатію та зберігати психологічну стійкість у різних ситуаціях. Потреба у викладачах, які можуть успішно керувати своїми емоціями та впливати на емоційний стан студентів, стає все більшою, що підкреслює актуальність вивчення проблеми синдрому емоційного вигорання серед педагогів.

Взаємодія "викладач-студент" відбувається на основі постійного обміну знаннями і емоціями. Педагогу доводиться постійно реагувати емоційно та надавати зворотний зв'язок, що може виявитись важким завданням, особливо в умовах сучасного освітнього середовища, де зростає рівень стресу та навантаження на працівника. Ця постійна емоційна взаємодія зі студентами пригнічує їхні емоційні реакції, призводить до емоційної виснаженості та втрати інтересу як у викладача, так і у студента. Негативний

вплив на стосунки "викладач-студент" може спричинити дегуманізацію освітнього процесу, а це вже безпосередньо впливає на якість навчання.

Вперше термін "вигорання" (burnout) був ужитий Х. Фреденбергом у 1974 році для опису психологічного стану осіб, що взаємодіють з клієнтами або пацієнтами у високоемоційному середовищі професійної допомоги [1]. Синдром професійного вигорання розуміється як реакція на тривалі професійні стреси, що виникають у міжособистісних комунікаціях. Він включає такі прояви як емоційне виснаження та зменшення професійних досягнень [2].

Згідно з Х. Фрейденбергом, вигорання найчастіше спостерігається саме у сфері міжособистісної взаємодії. Однак, окрім постійного контакту з людьми, викладач у своїй роботі зіштовхується і з іншими невід'ємними елементами, які також впливають на його емоційний стан. У 1981 році С.Маслач та С.Джексон запропонували наступне визначення: "вигорання" - синдром емоційного виснаження та цинізму, який часто спостерігається у персоналу, що працює з людьми, і призводить до формування негативного ставлення до своїх клієнтів. А. Широм вважає "вигорання" комбінацією фізичного, емоційного та когнітивного виснаження або стомлення, при цьому основним фактором є емоційне виснаження. На сьогоднішній день феномен професійного вигорання визначається як стан фізичного, емоційного та інтелектуального виснаження, який впливає на особистість в цілому, руйнуючи її і негативно впливаючи на ефективність професійної діяльності [3].

Після Х. Фрейденберга багато інших дослідників приділяли увагу цьому явищу. Американські та британські вчені, такі як А. Аарон, Б. Пельман, Е. Хартман, у своїх дослідженнях розширили та уточнили визначення терміну "вигорання", поділяючи його на "емоційне вигорання" і "професійне вигорання". Особливий науковий інтерес викликали роботи вчених, присвячені аналізу конкретних стадій та моделей синдрому професійного вигорання (Грінберг Дж., Перлман Б., Хартман Е., Буриш Н., Дирендонк Д., Шауфелі В., Сикста Х., Маслач К., Джексон С., Чиром А., Пайнс А. та ін.). Основними компонентами є емоційне і/або фізичне виснаження, деперсоналізація, знижена працездатність [4].

Аналіз досліджень показує, що немає загального уявлення у зарубіжній та вітчизняній психології щодо причин психічного вигорання. Деякі автори вважають, що цей синдром розвивається під впливом трьох основних груп факторів: особистісних, організаційних та рольових. Проте, така класифікація, яка розділяє організаційні та рольові аспекти, насправді штучно відрізняє їх, оскільки рольова характеристика людини формується тільки у взаємодії з соціумом, професійною групою чи організацією [2,3,4].

Метою цього дослідження було з'ясування особливостей емоційного вигорання у викладачів ВНЗ та розробка психолого-педагогічних рекомендацій для запобігання цьому явищу в освітньому середовищі.

### Результати

Одним з основних напрямків дослідження явища емоційного вигорання є аналіз його в контексті професійної діяльності людини. Дослідження стресогенних чинників професійної діяльності педагога є важливим аспектом, оскільки зміст та умови виконання цієї діяльності потребують високого рівня мобілізації внутрішніх ресурсів особистості, виснаження яких може викликати порушення психологічного здоров'я педагога. Емоційне вигорання може бути описане як дистрес або третій етап загального адаптаційного синдрому — етап виснаження [5]. Сучасні викладачі з самого початку своєї кар'єри в освіті активно розвивають свої професійні навички та методики навчання, а також покращують свої комунікативні вміння для успішного спілкування з

керівництвом організації, колегами, студентами. Постійне вдосконалення навичок дозволяє розширювати можливості у педагогіці, ускладнювати техніки, що використовуються на навчальних заняттях, та ефективно будувати взаємини з іншими учасниками освітнього процесу. Однак у деяких педагогів, які володіють обширними знаннями та високою кваліфікацією, можна помітити відчуженість від колись улюбленої професії, втрату мотивації та зростаючий цинічний погляд на події, що є першими симптомами емоційного (професійного) вигорання, за визначенням психологів [6].

До найбільш вразливих до негативних професійних явищ відносяться представники комунікативних професій, передусім через постійне професійне спілкування та необхідність встановлення ефективних міжособистісних відносин. Емоційне вигорання має значний негативний вплив на ефективність професійної діяльності фахівця, що призводить до зниження її якості. При аналізі емоційного вигорання викладачів мова йде про постійне відчуття втоми, пригніченості, невмотивованої агресивності та незадоволеності власною професійною діяльністю. Педагоги, які стикаються з професійним вигоранням, мають підвищені вимоги до результатів діяльності інших людей, причому ці вимоги часто є необґрунтованими [2].

При аналізі емоційного вигорання як соціального явища, важливо чітко відрізнити поняття "фактор" і "причина". Причини переважно пов'язані з психікою людини та її свідомістю, у той час як фактори вказують на об'єктивні умови, що впливають на людину ззовні. У цій статті будуть розглянуті основні фактори, які сприяють розвитку психологічного вигорання педагога в освітній організації.

Виділяються три структурні компоненти вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація (тенденція розвивати негативне ставлення до оточення) та зменшення (редукція) професійних досягнень. Запропоновані три компоненти вигорання відображають специфіку тієї професійної сфери, в якій першопочатково було виявлено цей феномен. Особливо це стосується другого компонента вигорання, а саме, деперсоналізації, яка часто відображає стан сфери соціального обслуговування людей та надання їм допомоги.

К. Маслач, описуючи особливості розвитку професійного вигорання, виділяє ряд стадій [2]. Перша стадія - фахівець відчуває емоційне виснаження, рівень гостроти відчуттів та переживань поступово зменшується, переважають негативні емоції. У відносинах з оточуючими активізується відчуття відчуженості, збільшується рівень тривоги, незадоволеності та роздратованості.

Друга стадія - відчуття порожнечі та відчуженості поширюється на більшу частину соціальних контактів, якість відносин з колегами падає, прояви антипатії та роздратованості відбуваються безпосередньо під час особистого контакту.

Третя стадія - змінюються цінності, рівень байдужості зростає і поширюється на неформальне спілкування фахівця. Емоційне виснаження викликає появу фізичної та інтелектуальної втоми.

Ініціюючим фактором емоційного вигорання є протиріччя між професійними очікуваннями та можливостями професійної адаптації працівника. Емоційне вигорання виникає на тлі хронічного стресу середньої інтенсивності в результаті неефективного його подолання та супроводжується змінами:

а) фізіологічних функцій (фізичне виснаження, зменшення психофізіологічних ресурсів і т.д.);

б) афективно-когнітивних функцій (фокусування на ірраціональних або асоціальних установках та почуттях: дезадаптивні стратегії наслідування, емоційне виснаження, деморалізація, деформація особистості професіонала та інші);

в) поведінкових реакцій (акцентування типів поведінки, деперсоналізація, дезадаптація, зниження мотивації та продуктивності в роботі і т.д.).

Освітньо-виховний процес потребує від педагогів істотного зусилля на трьох рівнях — емоційному, інтелектуальному та фізичному. Ресурси особистості потребують відновлення, а тривалий стрес виснажує організм фахівця, втома стає постійною, що призводить до ряду симптомів психофізичного вигорання. Однак у викладачів з емоційним вигоранням спостерігається зниження мотивації до професійної діяльності [7].

Педагоги є групою особливого ризику для емоційне вигорання, і це не випадково. Перша група факторів, що активують емоційне вигорання педагогів, — це комунікативні. Педагогічна діяльність передбачає тривале та інтенсивне спілкування з учасниками освітніх відносин. Це спілкування насичене емоціями і включає в себе багато конфліктних ситуацій. "Вигорілі" професіонали використовують способи взаємодії з іншими людьми, що базуються на домінуванні та небажанні сприймати потреби опонента у конфлікті [5].

Другою групою факторів є особистісні. Найбільш вразливими до синдрому емоційного вигорання є педагоги, які переживають хронічний внутрішній конфлікт, пов'язаний з професійною діяльністю. Частіше йдеться про конфлікт між професійною діяльністю та сім'єю, коли професійна діяльність, через високі вимоги, пригнічує сімейні стосунки. Також йдеться про постійне доведення власної компетентності через соціальну оцінку результатів роботи педагога. Найшвидше вигоряють педагоги з вираженою інтровертністю, а також педагоги, що мають ряд акцентуацій характеру, зокрема, педантичність та зацикленість. Причиною цього є ригідність, інертність психічних процесів, тенденція до тривалого переживання травматичних подій, надмірна стійкість афекту зі схильністю до формування переоцінених ідей у даної групи педагогів. Найбільш схильними до професійного вигорання є педагоги, професійна діяльність яких супроводжується відчуттям нестійкості і гострим страхом втрати робочого місця. В нашій країні до цієї категорії належать педагоги старше 50 років, які переживають хронічний страх, пов'язаний з об'єктивними складнощами пошуку нового робочого місця у випадку втрати поточного місця роботи.

Третьою групою факторів є середовищні. Вони активізуються у ситуаціях, коли педагог, на тлі постійного стресу, опиняється в умовах, де він має виявляти високу ефективність діяльності. Крім того, середовищні фактори, що сприяють виникненню професійного вигорання викладачів, включають підвищену тривалість робочого дня, високу динаміку роботи, необхідність виконання значного обсягу роботи в обмежені терміни та соціальну оцінку результатів діяльності. Емоційне вигорання характеризується поступовою акумуляцією нервово-психічної напруги. Чим вищий рівень цієї напруги у професійній діяльності педагога, тим з більшою ймовірністю і протягом коротшого часу він буде схильний до професійного вигорання. Зазвичай першими ознаками актуалізації професійного вигорання є загальна втомленість, яка супроводжується безсонням або надмірним сном, який не приносить полегшення. Педагог опиняється у ситуації наростаючого виснаження, обумовленого неможливістю відновлення фізіологічних і психологічних ресурсів. Потім до цих проявів додається роздратованість, необґрунтована агресивність у професійному спілкуванні. Збільшується кількість конфліктних ситуацій, зростає незадоволеність працею. На наступних етапах загострюються хронічні захворювання, а також актуалізується байдужість до професійної діяльності.

Дослідники розглянувши особистісні фактори розвитку емоційного вигорання, прийшли до висновку, що найбільш важливими є такі фактори, як локус контролю, тип "А" поведінки та вибрана стратегія подолання кризових ситуацій [8].

Локус контролю відображає здатність особистості переносити відповідальність за результати своєї діяльності або на себе, або на зовнішні фактори. Внутрішній локус

контролю, коли особистість бере відповідальність за ефективність своєї діяльності на себе, сприяє запобіганню емоційного вигорання. Поведінка типу «А» представляє такий тип реагування на стрес, при якому переживається відчуття пригніченості, печалі, розчарування. Подібна реакція на стресові ситуації сприяє розвитку психофізичного вигорання. Пасивний, агресивний або асоціальний характер стратегії подолання кризових ситуацій також сприяє розвитку професійного вигорання особистості.

Не менш важливо, що при професійному вигоранні педагогів зменшується професійна мотивація, виникає відчуття професійної некомпетентності та невдачі. З урахуванням вищезазначених особливостей професійного вигорання актуальним стає питання організації неперервного та систематичного психологічного супроводу педагогічної діяльності, спрямованого на профілактику та подолання синдрому професійного вигорання. Це супроводження повинно допомагати повноцінній адаптації, сприяти формуванню індивідуального стилю педагогічної діяльності, запобігати професійним деструкціям, розвивати професійно значущі особистісні якості. Результатом психологічного супроводу є реалізація особистісного потенціалу викладача, забезпечення професійного самозбереження та зростання задоволення від праці.

Для отримання порівняльних даних, які дозволяють оцінити структурні складові емоційного вигорання, у дослідженні був використаний опитувальник "Професійне (емоційне) вигорання" К. Маслач і С. Джексона, який базується на моделі синдрому вигорання з трьох підшкал: "Емоційне виснаження", "Деперсоналізація", "Професійна редукція":

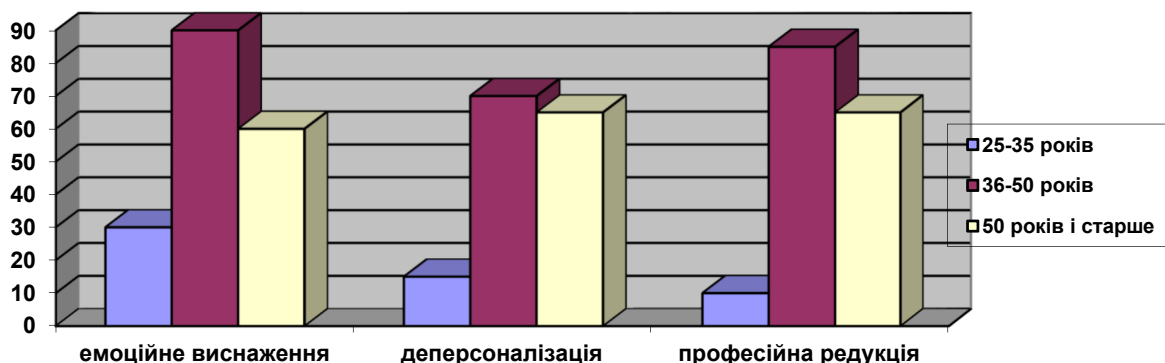
1. Емоційне виснаження: Цей елемент вимірює рівень втрати енергії та ресурсів у зв'язку з роботою. Він оцінює, наскільки викладачі відчувають себе виснаженими емоційно та фізично внаслідок своєї професійної діяльності.
2. Деперсоналізація: Цей елемент вимірює рівень відчуженості викладачів від їхніх студентів. Він визначає, наскільки педагоги стають байдужими чи відчуженими до потреб і проблем своїх студентів.
3. Професійна редукція: Цей елемент вимірює втрату віри в ефективність та значущість власної професійної діяльності. Він допомагає визначити, наскільки викладачі втрачають інтерес до своєї роботи та переконання у тому, що вони можуть досягти позитивних результатів.

Цей опитувальник дозволяє науковцям та практикуючим психологам отримувати об'єктивні дані щодо рівня емоційного вигорання у викладачів та ідентифікувати фактори, які сприяють йому. Використання цього інструменту допомагає виявити ризики та розробити ефективні стратегії попередження та управління професійним вигоранням у педагогів.

Вплив внутрішньої специфіки професійної діяльності на актуалізацію синдрому емоційного вигорання у різних категорій педагогів досліджувався за допомогою однофакторного дисперсійного аналізу ANOVA за Р. Фішером. У контексті дослідження впливу внутрішньої специфіки професійної діяльності на синдром емоційного вигорання у різних категорій педагогів, ANOVA дозволяє визначити, чи є статистично значущі різниці в вираженості цього синдрому між різними групами педагогів.

У методі ANOVA використовується F-статистика для оцінки того, наскільки значимі різниці між середніми значеннями груп. Якщо значення F-статистики виявляється статистично значущим, це означає, що є різниця між середніми значеннями груп, і варто додатково дослідити природу цих відмінностей. Цей метод дозволяє визначити, чи впливає внутрішня специфіка професійної діяльності на рівень синдрому емоційного вигорання серед різних категорій педагогів.

Полюве дослідження проводилося у Державному університеті "Житомирська політехніка". Вибірка включала 65 педагогів віком від 25 до 58 років. Мета методики полягала в виявленні рівня емоційного вигорання у педагогів та видів професійної діяльності, що сприяють формуванню цього синдрому. Під час дослідження автори передбачали, що у більшості педагогів буде виявлений синдром емоційного вигорання на стадії формування, що є наслідком впливу професійної діяльності. Згідно з аналізом, виявилось, що основні причини вигорання педагогічних працівників полягають у важких умовах праці та високому навантаженні. Зростаючий дефіцит кадрів і низький рівень оплати праці змушують викладачів брати на себе надмірне навантаження, яке вони не в змозі витримати. Понад 15% педагогів, крім основної роботи у навчальних закладах, змушені також надавати репетиторські послуги або працювати у інших навчальних установах. В середньому обсяг навантаження викладача складає від 31 до 40 годин на тиждень, а це ще без урахування роботи поза університетом, але все ж пов'язаної з навчальним процесом. Серед обов'язків викладачів входить проведення занять, перевірка робіт, підготовка до занять, індивідуальна робота зі студентами, дистанційне навчання, співпраця з батьками та професійний розвиток. Окрім основного навантаження, викладачі також змушені виконувати бюрократичні обов'язки, обсяг яких з кожним роком зростає. У зв'язку з високим рівнем зайнятості викладачів, постійними супутниками їх стають недосип, відсутність часу для хобі та особистих захоплень, незадоволеність виконаною роботою, що в кінцевому результаті може призвести до втрати цікавості.



**Рис 1. Залежність професійного вигорання від вікової категорії**

Джерело: створено авторами

Результати дослідження вказують на те, що значна частина викладачів демонструє ознаки емоційного вигорання, що може негативно позначитися на якості їхньої професійної діяльності та взаємин зі студентами. За результатами дослідження було встановлено, що основними факторами, які сприяють емоційному вигоранню викладачів, є високий рівень стресу, емоційна виснаженість та низький рівень психологічної стійкості. Особливо схильними до емоційного вигорання є викладачі, які відчувають негативні емоції через постійну емоційну взаємодію зі студентами, а також ті, хто стикається з великим навантаженням та стресом у процесі роботи.

Загально визнаною причиною емоційного вигорання викладачів є нестабільність їхньої психологічної стійкості в умовах постійного стресу та емоційної напруги, пов'язаної з вимогами сучасної освіти. Такі результати свідчать про необхідність розробки та впровадження програм підтримки психологічного здоров'я викладачів, спрямованих на зменшення рівня стресу та підвищення їхньої психологічної стійкості. Крім того, важливо враховувати індивідуальні особливості викладачів та створювати

умови для їхнього ефективного саморозвитку та самовдосконалення, що сприятиме збереженню мотивації та інтересу до професійної діяльності.

Зазначимо також, що результати вказують на потребу у більш глибокому дослідженні впливу різних методів психологічної підтримки та програм саморозвитку на зниження рівня емоційного вигорання серед педагогічних працівників. Така ініціатива може сприяти не лише покращенню психологічного стану викладачів, а й підвищенню якості навчання та виховання у вищих навчальних закладах.

### Висновки

Отже, аналізуючи вищезгадані особливості професійної діяльності педагога через призму модернізації сучасної освіти та впровадження нових освітніх стандартів, ми можемо визначити зону ризику, в якій може виникнути емоційне вигорання викладачів. Емоційне вигорання не настає раптово, воно зв'язане з тривалим накопиченням нервово-психічного напруження, незадоволенням роботою та негативними емоційними переживаннями. Педагогічна діяльність передбачає постійну комунікацію з великою кількістю людей, і в цьому контексті викладачі часто відчують різноманітні негативні емоції. Варто зауважити, що найбільше від синдрому емоційного вигорання страждають викладачі, які переживають тривалий внутрішній конфлікт, пов'язаний з їх професійною діяльністю, мають високий рівень інтроверсії, а також деякі характерологічні особливості, наприклад, педантичність та захопленість деталями.

Ті викладачі, які мають високий рівень самооцінки, оптимізму, виражену екстраверсію, стійкість психіки, жваву нервову систему та здатність швидко адаптуватися до змін у своїй професійній сфері, стають найбільш стійкими до емоційного вигорання. До зони ризику вигорання також належать викладачі, які перевищили 50-річний вік, що частково обумовлено страхом втрати робочого місця. Крім того, висока тривалість робочого дня, інтенсивність роботи, потреба виконати великий обсяг завдань за обмежений час, а також соціальна оцінка результатів діяльності, сприяють розвитку емоційного вигорання серед викладачів. Таким чином, значна частина педагогічних працівників піддається вигоранню, що призводить до зниження якості та ефективності їхньої професійної діяльності. Отже, можна зробити висновок, що у всіх визначених категоріях педагогічних працівників спостерігаються ознаки вигорання. Отримані дані підтверджують припущення, що педагогічні працівники є тією професійною групою, в якій чітко проявляються аспекти емоційного вигорання, обумовленого специфікою педагогічної діяльності. Аналіз результатів дозволяє зробити висновок, що психічне вигорання — це негативне явище, яке знижує ефективність професійної праці та негативно впливає на психологічне здоров'я фахівців, зайнятих у сфері комунікацій.

Також важливо відзначити, що профілактична діяльність має бути спрямована на індивідуальний та груповий рівні. Індивідуальна робота може бути особливо ефективною для молодих педагогів. Основною метою індивідуальної роботи повинно бути усвідомлення та розвиток потенціалу особистості та інтелектуального зростання, який є властивим кожній особистості. Групова робота повинна включати всіх педагогічних працівників освітньої установи, проводитися не рідше, ніж 10 психолого-педагогічних занять на семестр і спрямовуватися на професійний розвиток, самовдосконалення та обмін педагогічним досвідом.

Дослідження перспектив для подальших досліджень може охоплювати кілька напрямків, спрямованих на розуміння та управління проблемою емоційного вигорання серед викладачів.

По-перше, вивчення ефективності конкретних методів профілактики має бути корисним для практичного застосування. Дослідження можуть оцінювати результати

різних програм та стратегій інтервенції, спрямованих на запобігання емоційного вигорання.

По-друге, важливо дослідити вплив різних аспектів робочого середовища на ризик вигорання. Це може включати аналіз кількості робочих годин, рівня стресу та комунікативного клімату.

По-третє, дослідження індивідуальних факторів ризику та захисту може допомогти виявити особистісні та професійні характеристики, які впливають на схильність до вигорання, та способи їх зменшення.

По-четверте, варто дослідити різні підходи до групової та індивідуальної психолого-педагогічної підтримки викладачів. Це може включати аналіз ефективності тренінгів, консультацій та психологічної підтримки.

І нарешті, дослідження взаємозв'язку професійного вигорання з якістю навчання та успішністю учнів може розкрити вплив викладачів на навчальний процес та результати учнів. Ці дослідження можуть сприяти розумінню та управлінню проблемою емоційного вигорання викладачів та розробці ефективних стратегій для її подолання.

### Список використаних джерел

1. Cox, T., Kuk, G., & Leiter, M. P. (2017). Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. *Professional burnout*. pp. 177-193. URL: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315227979-14/burnout-health-work-stress-organizational-healthiness-tom-cox-george-kuk-michael-leiter> (дата звернення: 2.04.2024)
2. Maslach, C., & Jackson, S. E. (2013). Burnout in Health Professions: A Social Psychological Analysis. *Social psychology of health and illness*. pp. 227-251. URL: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203762967-11/burnout-health-professions-social-psychological-analysis-christina-maslach-susan-jackson> (дата звернення: 2.04.2024)
3. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Understanding burnout: New models. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. pp. 36-56. URL: <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/60531/1/146.pdf#page=56> (дата звернення: 2.04.2024)
4. Ayala Pines, B. Pelman, C. Maslach. Combatting Staff Burn-Out in a Day Care Center: A Case Study. University of California at Berkeley. - 2009 . P. 12. URL: [https://www.researchgate.net/profile/Christina-Maslach/publication/226801128\\_Combatting\\_Staff\\_Burn-Out\\_in\\_a\\_Day\\_Care\\_Center\\_A\\_Case\\_Study/links/57bba36008ae9fdf8\\_2ef0b40/Combatting-Staff-Burn-Out-in-a-Day-Care-Center-A-Case-Study.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Christina-Maslach/publication/226801128_Combatting_Staff_Burn-Out_in_a_Day_Care_Center_A_Case_Study/links/57bba36008ae9fdf8_2ef0b40/Combatting-Staff-Burn-Out-in-a-Day-Care-Center-A-Case-Study.pdf) (дата звернення: 2.04.2024)
5. Вознюк, Н. (2001). Феномен вигорання практичного психолога, його причини та способи подолання. *Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах СНД*, (3), С. 122. URL: [https://www.researchgate.net/profile/Iryna-Zavushchak/publication/336529883\\_ONTOLOGICNE\\_MODELUVANNA\\_PROCESIV\\_GALUZI\\_PRACEVLASTUVANNA/links/5da485fa45851553ff90890c/ONTOLOGICNE-MODELUVANNA-PROCESIV-GALUZI-PRACEVLASTUVANNA.pdf#page=122](https://www.researchgate.net/profile/Iryna-Zavushchak/publication/336529883_ONTOLOGICNE_MODELUVANNA_PROCESIV_GALUZI_PRACEVLASTUVANNA/links/5da485fa45851553ff90890c/ONTOLOGICNE-MODELUVANNA-PROCESIV-GALUZI-PRACEVLASTUVANNA.pdf#page=122) (дата звернення: 2.04.2024)
6. Бичурина, С. У. (2023). Професіональне вигорання сучасного педагога. *Proceedings of International Conference on Modern Science and Scientific Studies*. Vol. 2, No. 4. pp. 225-228 URL: <https://econferenceseries.com/index.php/icmsss/article/download/1760/1720> (дата звернення: 2.04.2024)

7. Василькевич, Я. З. (2009). Семантичний диференціал як метод психологічного аналізу особистісного смислотворення. *Психолінгвістика*, (3), С.34-40. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe? C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/psling\\_2009\\_3\\_4.pdf](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe? C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/psling_2009_3_4.pdf) (дата звернення: 2.04.2024)
8. Болортуя, Б., & Одбаяр, Д. (2016). Исследование обучения у студентов. *Состояние здоровья: медицинские, социальные и психолого-педагогические аспекты*. С. 970-981 URL: <http://repositc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/894/1/%D0%A1%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20VII%20%D0%9C%D0%9D%D0%9F%D0%98%D0%9A.pdf#page=971> (дата звернення: 2.04.2024)