

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД**  
**«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»**  
**Навчально-науковий інститут психології**

**Кафедра психології**

Краснощок Тетяна Валентинівна

УДК 159.9

**Кваліфікаційна робота**

Соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів вищих  
навчальних закладів

053 «Психологія»

«Організаційна психологія»

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання  
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне  
джерело \_\_\_\_\_ Т. В. Краснощок

Науковий керівник Петрунько Ольга Володимирівна, доктор психологічних  
наук, старший науковий співробітник

**Київ – 2023**

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ .....	6
1.1. Аналіз теоретичних підходів до проблеми професійного вигорання.....	6
1.2. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання.....	11
1.3. Чинники професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.....	16
Висновки до розділу 1 .....	21
РОЗДІЛ 2 .....	23
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	23
2.1. Організація і методи емпіричного дослідження .....	23
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження професійного вигорання у викладачів закладів вищої освіти .....	27
Висновки до розділу 2 .....	40
РОЗДІЛ 3 ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ.....	42
3.1. Методи профілактики та подолання професійного вигорання.....	42
3.2. Розробка тренінгової програми щодо попередження та подолання професійного вигорання.....	46
3.3. Рекомендації, щодо подолання професійного вигорання у викладачів ...	63
Висновки до розділу 3 .....	68
ВИСНОВКИ.....	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	73
ДОДАТКИ.....	82

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Постійна завантаженість на роботі, високі вимоги до професіоналізму співробітників, конкуренція, вічний брак часу, агресивний вплив з боку засобів масової інформації, реклами, велика скупченість людей в мегаполісах – всі ці фактори здатні вивести з душевної рівноваги навіть найстійкішу і психічно урівноважену людину.

Специфічними чинниками професійної діяльності у вищій школі, які негативно впливають на професійний та особистісний розвиток викладача закладів вищої освіти, є такі: багатофункціональність професійної діяльності; великий обсяг роботи; інтенсивність комунікативної взаємодії у сфері «людина-людина»; неоднорідність студентської аудиторії за інтелектуальними та соціально-культурними особливостями, рівнем відповідальності, загальною освіченістю, спрямованістю навчальної та професійної мотивації та ін.

Синдром професійного вигорання вивчали вчені Е. Махер, Л. Карамушка, Т. Ронгинська. Особливості професійного стресу та окремі прояви синдрому професійного вигорання у працівників освітніх закладів досліджували: О. Баранов, В. Зеньковський, Л. Колеснікова, Ю. Львов, В. Никонов, А. Реан, А. Шафранова та інші. Методи діагностики синдрому професійного вигорання були запропоновані у роботах Н. Водоп'янової, С. Джексона, К. Масляч, О. Старченкової та інших.

Вивченню проблеми синдрому «професійного вигорання» присвячено значну кількість робіт у зарубіжній науці та практиці (Е. Aronson, М. Leiter, С. Maslach, А. Pines, S. Jakson, S. Walkerta ін.).

Актуальність обраної теми полягає в тому, що вивчення професійного вигорання та інших наслідків професійних стресів зумовлене не стільки їх негативними наслідками для ефективності праці, стільки тим, що стреси впливають на все життя людини, призводячи до втрати здоров'я, психологічних та особистісних змін.

Актуальність проблеми, перспективи її розвитку, потреби практичного використання зумовили вибір теми: «Соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів».

**Мета дослідження** – теоретично та емпірично дослідити соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

**Завдання дослідження:**

1. Теоретично дослідити соціально-психологічні чинники синдрому «професійного вигорання» у викладачів закладів вищої освіти.
2. Визначити причини професійного вигорання.
3. Провести емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання викладачів.
4. Розробити тренінг щодо попередження та подолання професійного вигорання.

**Об'єкт дослідження** – професійне вигорання як соціально-психологічний феномен.

**Предмет** – соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів.

**Методи дослідження.** Вирішення поставлених завдань здійснювалися за допомогою використання теоретичних та емпіричних методів:

*теоретичні:* аналіз, синтез, систематизація, порівняння, класифікація, конкретизація та узагальнення теоретичних даних наукових досягнень сучасної психологічної науки з обраної теми;

*емпіричні:* *тест на виявлення професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водопьянкової – для вимірювання професійного вигорання; методика «Визначення психічне «вигорання» О.О. Рукавішнікова – для визначення психічного вигорання; тест САН) – для вимірювання психічного стану особи, включаючи такі аспекти, як самопочуття, рівень активності та настроїв; авторський опитувальник для викладачів – для*

*отримання детальної інформації від респондентів, щодо розуміння феномену професійного вигорання;*

*методи математичної статистики: частотний та кореляційний аналіз; коефіцієнт кореляції Спірмена для оцінки статистичної значущості отриманих даних.*

Обробка отриманих даних здійснювалася за допомогою пакета програм Excell Microsoft Office for Windows XP Professional.

**Наукова новизна:**

*уперше:*

- проаналізовано та описано причини професійного вигорання викладачів рейтингових столичних вишів в стресових соціальних умовах;
- віднесено до цих причин стресові умови соціального життя та неоптимальне управління освітньою організацією;

**Експериментальною базою дослідження:** 44 викладача різних закладів вищої освіти, таких як: КРОК, Україна, КНЕУ, НАУ, КПІ.

**Практичне значення** одержаних результатів полягає в тому, що результати проведеного дослідження можуть використовуватись в роботі з викладачами з метою профілактики та подолання професійного вигорання на різних його стадіях і подальшого супроводу у професійній діяльності.

**Наукова новизна дослідження** полягає у вивченні соціально-психологічних чинників, які впливають на професійне вигорання викладачів вищих навчальних закладів для розробки тренінгової програма щодо попередження та подолання професійного вигорання.

**Структура та обсяг дипломної роботи.** Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаної літератури (77) та додатки (4). Загальний обсяг курсової роботи – 96 сторінок, основний обсяг – 71 сторінка. Кількість таблиць – 6. Рисуноків – 5.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

#### 1.1. Аналіз теоретичних підходів до проблеми професійного вигорання

Проблема професійного вигорання (burnout) стала досить актуальною в останні роки, особливо в зв'язку зі зростанням стресу та вимог у сучасному світі. Професійне вигорання можна описати як стан емоційного та фізичного виснаження, який виникає у результаті тривалої роботи з високим рівнем стресу.

Синдром «емоційного вигорання» представляє собою поступову втрату емоційної, когнітивної і фізичної енергії, що проявляється у депресивному стані, відчутті втоми і порожнечі, втраті здатності бачити позитивні результати своєї праці та негативному ставленні до роботи і життя в цілому. Професійне та емоційне вигорання спричинене роботою в напруженому ритмі з великим емоційним навантаженням і зустрічей з важкими ситуаціями. Крім того, недостатня винагорода, яка включає як матеріальне, так і моральне визнання, також сприяє розвитку синдрому [45].

Основною причиною емоційної втоми є дисбаланс між вимогами, що ставляться до працівників, і їхніми особистими ресурсами. Довготривалі потреби, як внутрішні, так і зовнішні, переважають над особистими ресурсами, які можуть бути внутрішніми (наприклад, саморефлексія, саморозвиток) або зовнішніми (наприклад, підтримка і визнання оточуючих). Таким чином, основним елементом синдрому «вигорання» є невідповідність між особистістю та вимогами, які до неї пред'являються.

Теоретичні підходи до проблеми професійного вигорання можна поділити на три головні напрямки [2]:

1. Медичний підхід. Згідно з цим підходом, професійне вигорання є медичним станом, який може бути діагностований та лікуваний.

Основні симптоми професійного вигорання – це виснаження, цинізм та відчуття безпорадності. Лікування може включати фармакотерапію, терапію поведінки та психотерапію.

2. Психологічний підхід. Цей підхід висвітлює внутрішні фактори, що сприяють професійному вигоранню. Згідно з цим підходом, основні причини професійного вигорання – це відчуття безпорадності, невпевненості та невдоволення власною роботою. Ці фактори можуть призвести до втрати інтересу до роботи та виснаження.
3. Соціологічний підхід. Цей підхід вказує на зовнішні фактори, що сприяють професійному вигоранню. Згідно з цим підходом, основні причини професійного вигорання – це велика кількість роботи, високий рівень відповідальності, низька заробітна плата та відсутність можливості кар'єрного зростання. Ці фактори можуть призвести до виснаження та негативних емоційних станів, таких як депресія, тривожність та стан стресу [2].

Важливо зазначити, що всі ці підходи не виключають один одного та можуть доповнюватись. Наприклад, психологічні фактори можуть впливати на медичні та соціологічні, а зовнішні фактори можуть впливати на внутрішні.

Розглядаючи проблему впливу професійної діяльності на особистість педагога слід визнати, що постійний стан напруженості, необхідність внутрішнього контролю, налаштування та мобілізація всіх сил на активні й доцільні дії, висока міра особистої відповідальності, впливає на психофізіологічний та емоційний стан педагога, викликаючи стрес [4].

Проблема професійного стресу як окремого напрямку досліджень, особливо інтенсивно почала розроблятися у психологічній науці в останні два десятиріччя. Це пов'язано з тим, що було з'ясовано його негативний вплив на рівень працездатності, якість діяльності та стан здоров'я працівників. У багатьох публікаціях йшлося про наявні у працівників різних типів професій психічні перевантаження, психосоматичні розлади, негативні

поведінкові реакції, які виникали внаслідок впливу робочих (професійних) стресорів [17].

Синдром професійного «вигорання» аналізується як наслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Інтерес до наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи набув спеціального аналізу зовсім недавно. Цей феномен, що отримав назву професійне «вигорання» (англ. – «burn-out») введено американським психіатром Дж. Х. Фрейденбергом [57] у 1974 році для характеристики психологічного стану здорових людей, які знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами, пацієнтами, в емоційно насиченій атмосфері під час надання їм професійної допомоги [19].

Спочатку цей термін визначався як стан знесилення, байдужості та виснаження з відчуттям власної непотрібності. Дослідження синдрому професійного «вигорання» розпочалося із співробітників медичних установ та різних громадських організацій. Френсіс Сторм [72] – професор Школи догляду при Університеті штату Невада – проводила дослідження цього феномену на медсестрах, які працюють в кардіології. Вона зробила висновок, що цей синдром є результатом конфронтації з реальністю, коли людський дух виснажується в боротьбі з обставинами, які важко змінити [72].

Необхідна робота виконується, але відсутній той емоційний внесок, що перетворює її на творчий процес. Як наслідок – розвивається професійний аутизм. Але у 1982 році Р. Пітер Шваб розширив групу професійного ризику: «...це, перш за все, вчителі, поліцейські, юристи, тюремний персонал, політики, менеджери всіх рівнів». Як зазначає Крістіна Маслач [63], одна із провідних фахівців із дослідження емоційного «вигорання» [63]: «...діяльність цих професіоналів різна, але їх об'єднує близький контакт з людьми, який, з емоційної точки зору, важко підтримувати тривалий час».

У 1981 році Е. Морроу запропонував емоційний образ, що, на його переконання, відображає внутрішній стан працівника, який відчуває дистрес професійного «вигорання»: «Запах палаючої психологічної проводки». З

1974 року вийшло друком понад 2500 статей і праць, присвячених вивченню синдрому професійного «вигорання» [61].

Нині цей синдром має спеціальний діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб – 10» під рубрикою Z.73.0 (проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям). Згідно визначення Всесвітньої організації охорони здоров'я синдром емоційного «вигорання» – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в діяльності, втомлюваністю, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних хвороб [25].

На сьогоднішній день існує кілька основних підходів до вивчення синдрому «професійного вигорання». Перший підхід вважає «професійне вигорання» станом фізичного, психічного і особливо емоційного виснаження, яке виникає в результаті тривалого перебування в емоційно напружених ситуаціях спілкування. Таким чином, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром «хронічної втоми».

Другий підхід розглядає «професійне вигорання» як двовимірну модель, яка складається з емоційного виснаження і деперсоналізації. Емоційне виснаження означає втрату енергії та інтересу до своєї роботи, в той час як деперсоналізація виражається у відчуженні від інших людей, включаючи колег та клієнтів. Цей підхід підкреслює негативне ставлення до інших людей, а іноді й до самого себе [25].

Третій підхід, запропонований американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон [63], розглядає синдром «професійного вигорання» як трьохкомпонентну систему. Вона включає емоційне виснаження, деперсоналізацію (відчуження від інших) і редукацію особистих досягнень. Редукація особистих досягнень означає втрату впевненості в своїх професійних здібностях і досягненнях.

А. Маркова [23] у науковій праці «Психологія праці вчителя» (1993р.), говорить про те, що: «...для діяльності педагога характерним є інформаційний стрес, що виникає в ситуаціях інформаційного

перевантаження, коли під впливом небезпеки виникають емоційні зрушення, зміни у мотивації, характері діяльності, порушення рухової та мовленнєвої поведінки» [23].

Особливо незахищеними виявляються молоді спеціалісти, які приходять працювати до професійно-технічних навчальних закладів. Взагалі молоді спеціалісти різних професій, за дослідженнями професора психології Мічиганського університету Кері Черніс, є однією з більш незахищених категорій працівників. Протягом перших шести місяців, багато хто з них починає «вигорати»: відчуває смуток, фрустрацію, розчарування, потребу змінити роботу – симптоми, що свідчать про початок синдрому [6].

Перед педагогом, який тільки розпочинає професійну діяльність, постає завдання оволодіти всіма видами цієї професії: навчальною, виховною, педагогічним спілкуванням, засобами самореалізації, досягненням результатів у навчанні та вихованні учнів. За кілька років накопичення досвіду, вироблення власного підходу, індивідуального стилю діяльності, професійної позиції у педагога з'являється і «психічна втома», професійна дезадаптація, симптоми професійного «вигорання» тощо [39].

Чинників, що сприяють розвитку синдрому професійного вигорання багато. Це і особистісні особливості, такі як: низький рівень самоповаги, високий рівень тривожності, прагнення до неодмінного успіху, або гіпервідповідальність, невелика кількість інтересів окрім роботи або їх відсутність, впевненість людини в тому, що вона є єдиною, хто здатен виконувати цю роботу тощо [9].

Але не менше детермінують виникнення синдрому соціальні умови в яких опиняється людина, яка має професію, пов'язану з великою емоційною напругою; матеріальна незахищеність, недостатня кількість працівників в організації, що провокує збільшення темпу та об'єму роботи працівників та ставить у стресові умови, відсутність можливості для розвитку кар'єри та професійного зростання на робочому місці тощо [25].

Отже, проблема професійного вигорання виникає у багатьох галузях професійної діяльності, в тому числі і в освіті. Існує безліч теоретичних підходів до пояснення причин і механізмів професійного вигорання, а також до розробки методів профілактики та лікування цього стану.

## **1.2. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання**

Поширеність синдрому «професійного вигорання» в даний час обумовлена інтенсивними темпами життя, соціально-політичними та соціально-економічними змінами в Україні. Вони висувають до фахівців складні вимоги, що, у свою чергу, здійснює неабиякий вплив на психологічний стан останніх, зумовлюючи виникнення емоційного напруження та розвиток значної кількості професійних стресів.

Професійне вигорання є однією з можливих реакцій організму на хронічний стрес, пов'язаний з професіями, спільною рисою яких є тривалий контакт з людьми та емоційна участь у розв'язанні їх проблем. До представників таких професій належать: медсестри, вчителі, психологи, психотерапевти, юристи, соціальні працівники, посадові особи, священики та люди, які великою мірою беруть участь у наданні допомоги іншим людям [9].

Соціально-психологічні чинники є важливою складовою професійного вигорання. Деякі з них включають [11]:

1. Незадоволення роботою: Незадоволення роботою може бути наслідком низької мотивації та неадекватного підходу до праці. Це може призвести до відчуття професійного вигорання.

2. Низька самооцінка: Низька самооцінка може призвести до відчуття безсилля та невдачі, що може посилити прояви професійного вигорання.

3. Соціальний тиск: Викладачі можуть відчувати соціальний тиск, пов'язаний зі стандартами викладання, оцінкою та звітністю. Це може призвести до відчуття напруження та стресу.

4. Конфлікти: Конфлікти з колегами, студентами або адміністрацією можуть викликати емоційний стрес та призвести до професійного вигорання.

5. Відсутність підтримки: Відсутність підтримки від колег, родини та адміністрації може призвести до відчуття безсилля та самотності, що може посилити прояви професійного вигорання.

6. Емоційне виснаження: Постійний контакт зі студентами та колегами може бути емоційно виснажливим, особливо у разі конфліктів та стресу. Це може призвести до професійного вигорання.

7. Втрата відчуття контролю: Відчуття втрати контролю над ситуацією, розподілом часу та робочими завданнями може призвести до відчуття професійного вигорання.

Професійне вигорання – це складний феномен, що може мати багато причин і варіацій в різних сферах діяльності. Основні причини професійного вигорання можна поділити на три групи [25]:

1. Фактори, пов'язані з роботою і організацією праці. До цієї групи можуть належати [30]:

- високий рівень стресу та напруженості на роботі;
- нестабільність та невизначеність вимог до працівника;
- високе навантаження на працівника;
- брак підтримки від керівництва та колег;
- недостатність ресурсів для виконання роботи;
- низький рівень заробітної плати та винагороди за результативність роботи;
- незадовільна організація робочого часу та дозвілля.

2. Фактори, пов'язані з психологічним станом працівника. Ця група факторів може включати [30]:

- високий рівень тривожності та депресії;
- недостатність мотивації та інтересу до роботи;
- відчуття безсилля та невдачі;
- зниження самооцінки та самоповаги;
- загальне виснаження та втома.

3. Фактори, пов'язані зі зовнішнім середовищем та соціальними чинниками. До цієї групи можуть належати [30]:

- негативний вплив мас-медіа та соціальних мереж;
- погіршення економічної ситуації в країні;
- зміна цінностей та соціальних норм;
- стресові ситуації в особистому житті працівника (розлучення, хвороба, смерть близьких тощо).

Причини професійного вигорання можуть варіювати в залежності від сфери діяльності працівника. Наприклад, у сфері охорони здоров'я причинами професійного вигорання можуть бути часті стресові ситуації, недостатнє спілкування з пацієнтами та високий рівень відповідальності за їхнє здоров'я [46].

Причини професійного вигорання доцільно шукати у трьох площинах: індивідуальній, інтерперсональній та організаційній.

До індивідуальних особливостей, що сприяють появі вигорання є: пасивність, захист, залежність, низька самооцінка, невпевненість, почуття зовнішнього контролю, ірраціональні уявлення про професійну роль, низька самоефективність, сильна мотивація праці, висока реактивність і специфічний тип контролю, який полягає в униканні важких ситуацій [74].

Міжособистісні фактори включають в себе: міжособистісні конфлікти, конкуренцію, відсутність взаємної довіри, порушення спілкування, словесні образи, вербальну агресію, знущання, які ставлять під сумнів наявність професійної компетентності, блокування емоційної залученості у стосунки з іншими людьми. Для організаційних, в основному належать чинники, пов'язані з професійною роллю та розвитком, фізичними умовами праці, стилем керівництва, перевантаженнями, наявністю великої кількості обов'язків, браком часу і ресурсів для виконання поставлених завдань. Важливим у деяких випадках виявляються різниця між нормами і цінностями фахівця та цілями й завданнями установи [10].

У сучасній психологічній науці існують наступні моделі синдрому «професійного вигорання», які описують даний феномен.

Однофакторна модель емоційного вигорання (Пайнс, Аронсон) [65]. Згідно цієї моделі, вигорання – стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, який викликається тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Виснаження виступає головною причиною (фактором), а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки вважають наслідком. На думку прихильників цієї моделі, ризик емоційного вигорання загрожує не лише представникам соціальних професій.

Двофакторна модель, В. Шауфелі, Х. Сікста [71]. Синдром емоційного вигорання зводиться до двомірної конструкції, яка складається з емоційного виснаження і деперсоналізації. Перший компонент, який отримав назву «афективного», стосується сфери скарг на власне здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження та емоційне виснаження. Другий – деперсоналізація – проявляється у змінах ставлення або до пацієнтів, або до себе. Він отримав одержав назву «установочного».

Трьохфакторна модель (К. Маслач, С. Джексон). Синдром психічного вигорання являє собою трьохмірний конструкт, який включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукацію особистих досягнень [63].

Чотирьохфакторна модель (Firth, Mims, Iwanicki, Schwab). У цій моделі один із елементів вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація чи редуковані професійні досягнення) поділяється на два окремих фактори. Наприклад, деперсоналізація, пов'язана з роботою і з реципієнтами відповідно і т. д.

Процесуальні моделі емоційного вигорання розглядають вигорання як динамічний процес, який розвивається в часі і має певні фази чи стадії. Динаміка вигорання являє собою процес зростання емоційного виснаження, внаслідок чого виникають негативні установки у ставленні до суб'єктів професійної діяльності. Спеціаліст, який зазнав вигорання, прагне створити

емоційну дистанцію у стосунках з останніми як спосіб подолати виснаження. Паралельно розвивається негативна установка у ставленні до власних професійних досягнень (редукція професійних досягнень) [11].

Динамічна модель (Б. Перлман і Е.А. Хартман) [66]. У рамках цієї моделі емоційне вигорання являє собою динамічний процес, що розвивається в часі та характеризується зростаючою мірою вираженості його проявів. Ця модель описує розвиток процесу емоційного вигорання як прояв трьох основних класів реакції на організаційні стреси, до яких належать: фізіологічні реакції, що проявляються у фізичних симптомах (фізичне виснаження); афективнокогнітивні реакції (емоційне і мотиваційне виснаження, деморалізація/деперсоналізація) та поведінкові реакції, які виражаються в симптоматичних типах долаючої поведінки (дезадаптація, дистанціювання від професійних обов'язків, знижена робоча мотивація і продуктивність) [45].

У профілактиці синдрому професійного вигорання важливе значення мають різні фактори, оскільки його виникнення може мати багато причин. Важливими є організація праці, підтримка колег, конструктивне розв'язання конфліктів, зміна очікувань щодо результатів своєї праці. Запобігають його появі також адекватна оцінка власної компетентності та відсутність ігнорування відпочинку та релаксації.

Звісно ж, що важливу роль у підвищенні толерантності до фрустрації й розчарувань, які призводять до вигорання можуть відігравати релігійні погляди, філософські та світоглядні тенденції. Зрештою не останню роль у профілактиці вигорання відіграють соціальне та фінансове задоволення (статус професії у суспільстві).

В нашій роботі ми досліджуємо професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти, тому розгляне деякі з основних причин професійного вигорання викладачів [68]:

- висока навантаженість роботи: часті перевантаження, брак часу на підготовку до занять, контрольні роботи, звіти та інші адміністративні завдання.

- недостатність підтримки та співпраці з колегами: відсутність підтримки від колег та недостатність можливості для співпраці можуть призвести до почуття відчуження та самотності на робочому місці.

- низька оцінка соціальної значущості професії: відчуття невдячності та низької оцінки соціальної значущості роботи можуть призвести до втрати мотивації та почуття безсилля.

- труднощі у взаєминах зі студентами: відсутність співробітництва зі студентами, негативна реакція на деякі види поведінки та брак поваги з боку студентів можуть призвести до почуття роздратування та втоми.

- труднощі у збереженні балансу між роботою та особистим життям: зайнятість на повну ставку, висока навантаженість та відсутність можливості для відпочинку можуть призвести до відчуття невірноваженості та втоми.

Отже, існує багато різних причин професійного вигорання у викладачів та інших професійних груп. Деякі з них можуть бути пов'язані з самою роботою та її організацією, а інші – зі стосунками з колегами та студентами, також з особистими факторами. Важливо враховувати, що причини професійного вигорання можуть бути дуже індивідуальними та залежати від багатьох факторів, тому не існує універсального рішення для усіх випадків.

### **1.3. Чинники професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти**

Педагогічна праця відноситься до одного з найбільш напружених в психологічному плані видів праці. Таке професійне завантаження потребує суттєвого нервово-психічного ресурсозабезпечення реалізації педагогічної діяльності. Тому, проблема професійного вигорання є особливо актуальною для такого роду професій, які стосуються взаємодії у системі «людина-людина». В Україні вивченням цієї проблеми займаються не так давно. Тому

емпіричних даних, для повного та глибокого вивчення питання, явно не вистачає. Разом з тим, кожен дослідник, який хоча б якоюсь мірою був причетний до вивчення цієї проблеми, усвідомлює її важливість і актуальність на сьогоднішній день [7].

Специфічними чинниками професійної діяльності у вищій школі, які негативно впливають на професійний та особистісний розвиток викладача закладів вищої освіти, є такі: багатофункціональність професійної діяльності; великий обсяг роботи; інтенсивність комунікативної взаємодії у сфері «людина-людина»; неоднорідність студентської аудиторії за інтелектуальними та соціально-культурними особливостями, рівнем відповідальності, загальною освіченістю, спрямованістю навчальної та професійної мотивації та ін [44].

Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти є складним і многогранним явищем, яке може бути спричинене різними факторами. Основні чинники професійного вигорання викладачів можуть включати [8]:

1. Велике навантаження: Надмірне навантаження на викладача може стати головною причиною професійного вигорання. Необхідно забезпечити розумне розподіл робочих завдань і відповідальності між викладачами.

2. Недостатнє визнання: Відсутність визнання внеску викладача закладів вищої освіти може призвести до відчуття невдячності і безглуздої праці. Викладачі повинні мати можливість отримувати нагороди, визнання та подяки за свою працю.

3. Конфлікти з адміністрацією та колегами: Несприйняття від адміністрації та конфлікти з колегами можуть вплинути на робочий процес викладача та викликати почуття професійного вигорання.

4. Невідповідна підтримка: Викладачі можуть відчувати відсутність підтримки з боку адміністрації, колег і родини, що може призвести до відчуття втоми та професійного вигорання.

5. **Монотонність:** Відсутність різноманітності у роботі може спричинити професійне вигорання. Викладачі повинні мати можливість змінювати свої робочі завдання та проводити різноманітні заняття.

6. **Емоційний стрес:** Перенавантаження та конфлікти з колегами та студентами можуть викликати емоційний стрес, що може призвести до професійного вигорання.

Професійне вигорання викладача вищої школи може бути зумовлене об'єктивними та суб'єктивними чинниками. Об'єктивними чинниками є такі [15]:

- соціально-економічні перетворення в Україні, які впливають на матеріальну стабільність членів суспільства, психологічний стан та професійне благополуччя;

- ризик втрати місця роботи через брак коштів, пов'язаний із низьким (відсутнім) фінансуванням та недостатнім набором абітурієнтів під час вступної кампанії;

- незабезпечення працівника повною робочою ставкою при його бажанні працювати повноцінно та якісно;

- перенавантаження викладача робочими завданнями за відсутності заохочення та відповідної оплати праці та ін.

До суб'єктивних чинників віднесемо такі [18]:

- недостатня мотивованість чи несформованість ціннісного ставлення до професійної діяльності;

- деякі особистісні характеристики: тривожність, інтровертованість, перфекціонізм, трудоголізм, презентаїзм тощо;

- неадекватність професійних очікувань, самооцінки та ін.

Симптомами синдрому емоційного вигорання є такі (К. Маслач) [63]:

- 1) емоційне виснаження: у працівника з'являється хронічна втома, погіршується настрій (іноді навіть лише при згадці про роботу), порушення сну, дифузні тілесні недуги, схильність до захворювань;

2) деперсоналізація/дегуманізація – цинічне ставлення до роботи та її об'єктів (суб'єктів): негативне ставлення до колег і тих, хто потребує допомоги, почуття провини, працівник часто обирає формальне функціонування й усіляко уникає навантажень;

3) редукція професійних досягнень – виникнення у працівників почуття некомпетентності та усвідомлення неуспішності у своїй професійній сфері; працівник страждає від недостатності визнання, успіху, втрати контролю ситуації, відчуває свою незатребуваність та надмірність вимог до себе;

4) вітальна нестабільність: депресія, пригнічений настрій, збудливість, відчуття утисків щодо себе, тривожність, неспокій, відчуття безнадії, роздратованість [24].

Умовно виділяють чотири групи працівників, які найбільш піддаються професійному вигоранню [46]:

1) інтроверти, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій. Вони не мають надлишку життєвої енергії, скромні, сором'язливі, схильні до замкнутості й концентрації на предметі професійної діяльності, що спричиняє емоційний дискомфорт;

2) працівники, які відчувають постійний внутрішній конфлікт, пов'язаний із роботою;

3) жінки, які переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю, а також тиск у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками;

4) фахівці, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності й хронічного страху втрати робочого місця, а також працівники, які на ринку праці займають позицію зовнішніх консультантів, вимушених самостійно шукати собі клієнтів.

У психолого-педагогічній науковій літературі існує три підходи щодо пояснення появи синдрому професійного вигорання [22]:

- 1) індивідуально-психологічний: невідповідність між високими очікуваннями окремих осіб щодо роботи та реальної дійсності;
- 2) соціально-психологічний: причиною вигорання вважається специфіка самої праці, яка характеризується великою кількістю контактів у сфері «людина-людина»;
- 3) організаційно-психологічний: причина вигорання пов'язується із проблемами особистості в організаційній структурі: недостатність автономії та підтримки, рольові конфлікти, неадекватний або недостатній зворотній зв'язок із керівництвом щодо окремого працівника та інші. Відтак дослідники (Б. Перлман (B. Perlman), Е. Хартман (E. Hartman) [66]) виокремлюють три групи факторів, що здійснюють вплив на розвиток синдрому вигорання: рольовий (рольова невизначеність), організаційний (зміст діяльності, який важко вимірюється) і особистісний (незадоволеність професійним зростанням) [66].

Рольові чинники можуть бути пов'язані із незадоволенням нереалістичних очікувань фахівців, із недостатньою адаптованістю працівника у результаті осмислення професійних можливостей і обмежень. Професійне вигорання можуть спричинити й особистісні характеристики фахівця (самооцінка, витривалість, локус-контроль, сором'язливість, схильність до перфекціонізму).

Не сприяють професійній успішності: емоційна нестійкість, невисока самооцінка, низькі організаторські здібності, тенденція до уникнення складних ситуацій. Натомість значення для професійної успішності мають: мотивованість щодо професійної діяльності, самоаналіз, високий рівень рефлексивності, вміння саморегуляції, самоконтроль, прагнення до саморозвитку й професійного зростання, творче ставлення до виконання професійних завдань, високі комунікативні уміння, соціальна сміливість, радикалізм [24].

Організаційні фактори включають умови професійного середовища, зміст діяльності та соціально-психологічні умови роботи. Серед чинників

професійного середовища, що сприяють професійному вигоранню, – надмірні навантаження в діяльності, понаднормова робота. Щодо зовнішніх чинників професійного вигорання, то можна виділити чинники роліві (відсутність чіткості в посадових обов'язках (додаткове навантаження або коло обов'язків надміру звужують); міжособистісні конфлікти та психологічна несумісність з окремими колегами; переживання внутрішнього протиріччя між бажанням бути хорошим сім'янином та успішним фахівцем («або сім'я, або робота»)) та власне організаційні (незручне робоче місце; відсутність умов для ефективної роботи та відпочинку; авторитарний стиль керівництва; відсутність можливості проявляти ініціативу; низький соціальний статус професії, ненормований робочий день) [24].

Зменшити рівень вигорання до певної міри можуть перерви в роботі, які, однак, мають тимчасовий ефект. Щодо змісту діяльності, то до цих чинників дослідники відносять кількість суб'єктів взаємодії, частоту взаємодії з ними, глибину контактів у спілкуванні.

### **Висновки до розділу 1**

Синдром «професійного вигорання» – це стан, що характеризується зниженим настроєм, відсутністю задоволення від виконуваної роботи, суб'єктивним почуттями емоційного та енергетичного спустошення з одного боку і постійної напруги – з іншого. Цей стан може розвиватися у всіх людей, але найбільш поширеним є серед фахівців, які працюють у системі «людина – людина».

До причин професійного вигорання, пов'язаних з роботою, можна віднести велику кількість роботи, занадто високі вимоги, недостатню підтримку та ресурси, обмежені можливості розвитку та кар'єрного зросту, а також перевантаження та рутинність.

Щодо стосунків з іншими людьми, причинами професійного вигорання можуть бути конфлікти з колегами, нездатність установити ефективні

стосунки зі студентами та їхніми батьками, а також відчуття ізольованості та неспроможності досягти взаєморозуміння.

Особисті фактори, такі як перфекціонізм, недостатня самооцінка, відчуття безпорадності та невпевненості, також можуть впливати на професійне вигорання.

Нині не існує жодного універсального пояснення причин та наслідків вигорання. Можна лише припустити, що виникнення даного синдрому є результатом наявності певних індивідуально-психологічних особливостей людини та впливу на неї факторів, пов'язаних із характером її праці.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

#### 2.1. Організація і методи емпіричного дослідження

Професійне вигорання є станом емоційного, психічного та фізичного виснаження, що відбувається внаслідок тривалої роботи в емоційно виснажливих умовах. Викладачі закладів вищої освіти можуть бути особливо вразливими до професійного вигорання, оскільки вони мають велику відповідальність за навчання і формування майбутніх професіоналів.

*В нашому дослідженні прийняли участь 44 викладача з різних Університетів, такі як: міжнародний університет розвитку людини «Україна», університет «КРОК», Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана та Національний авіаційний університет.*

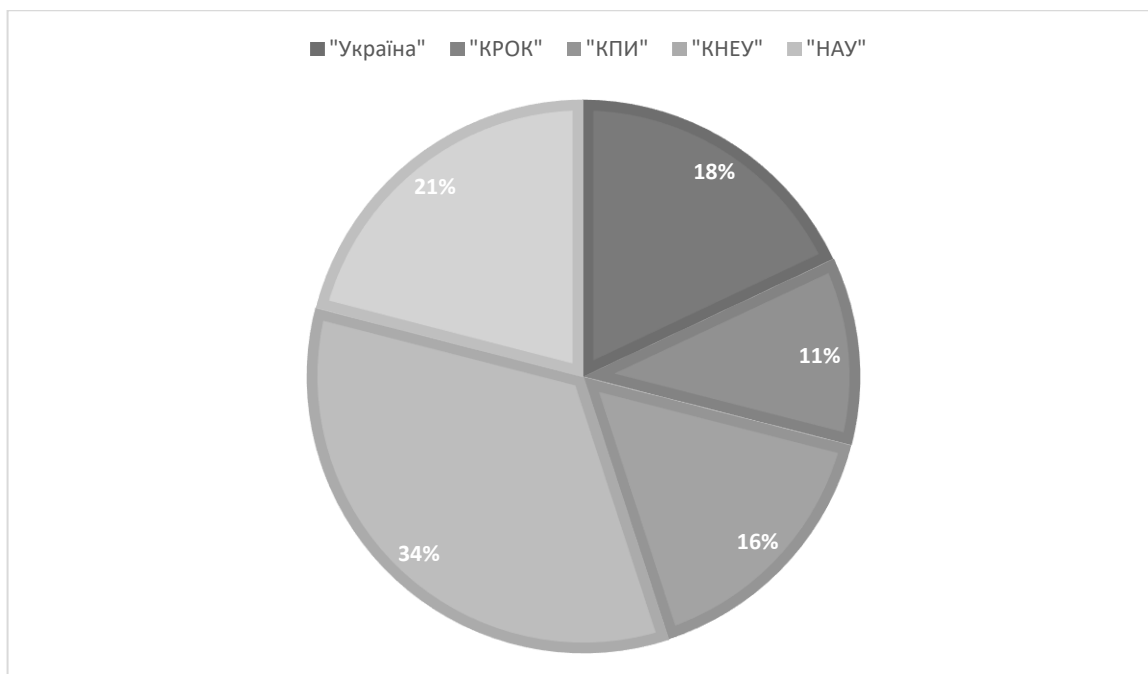


Рис. 2.1. Процентний розподіл місця роботи викладачів

Було обрано наступні методики: тест на виявлення професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водопьянкової, методика «Визначення психічного «вигорання» О. О. Рукавішнікова, Тест САН (Самопочуття. Активність. Настрій), та розроблено авторський опитувальник для викладачів.

**Тест на виявлення професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водопьянкової (Додаток А) [63].** Опитування дає змогу оцінити наявність або відсутність професійного вигорання та рівень його прояву. Тест складається з трьох шкал, що вимірюють різні аспекти професійного вигорання:

1. Шкала емоційного виснаження – вимірює виснаженість, втому та емоційну відчуженість від своєї роботи.
2. Шкала деперсоналізації – вимірює негативне ставлення до інших людей, з якими працюють, та почуття відчуження від них.
3. Шкала зниження професійної самооцінки – вимірює почуття некомпетентності, неефективності та невдачі у виконанні своєї роботи.

Тест на виявлення професійного вигорання дозволяє оцінити ступінь професійного вигорання та виявити його причини. Він може бути корисним для працівників, керівників та професійних консультантів у визначенні стратегій для запобігання професійному вигоранню та вдосконаленні умов роботи.

Українська адаптація МВІ була розроблена Наталією Водопьянковою і складається з 22 запитань, які охоплюють всі три шкали професійного вигорання. Вона використовується в Україні для діагностики професійного вигорання у різних професійних групах, зокрема викладачів вищих навчальних закладів.

Для проходження тесту на виявлення професійного вигорання необхідно відповісти на запитання щодо власного досвіду роботи та емоційних реакцій на різні аспекти професійної діяльності. Кожне запитання має п'ятибальну шкалу відповідей, де:

- 0 – «ніколи»;
- 1 – «декілька разів на рік або рідко»;
- 2 – «декілька разів на місяць»;
- 3 – «декілька разів на тиждень»;
- 4 – «кожен день».

Після проходження тесту на виявлення професійного вигорання можна отримати загальний бал та бали по кожній з трьох шкал. Високі бали на шкалах емоційного виснаження та деперсоналізації, а також низький бал на шкалі зниження професійної самооцінки свідчать про наявність професійного вигорання.

Тест на виявлення професійного вигорання є корисним інструментом для виявлення проблем в роботі працівників та їхнього здоров'я. Результати тесту можуть бути використані для розробки стратегій запобігання професійного вигорання та поліпшення умов роботи, а також для підтримки та розвитку працівників.

Для діагностики вигорання використовують широкий спектр методик. Зокрема, методика **О. Рукавішнікова «Визначення психічного «вигорання» (Додаток Б) [40]** дозволяє вивчити три основні рівні психологічної перевтоми – міжособистісний, особистісний, мотиваційний. Ця методика містить 72 твердження щодо відчуттів, пов'язаних з роботою. Психодіагностичні завдання об'єднані у 3 шкали.

– Шкала психоемоційного виснаження (ПВ) діагностує зниження емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що виявляється у хронічній емоційній, фізичній втомі, байдужості та холодності у ставленні до людей, наявності ознак депресії та роздратованості.

– Шкала особистісного відсторонення (ОВ) – специфічна форма соціальної дезадаптації професіонала, що супроводжується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості й нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом у спілкуванні з іншими.

– Шкала професійна мотивація (ПМ) спрямована на діагностику рівня професійної мотивації й ентузіазму у діяльності з альтруїстичним змістом. Стан емоційної сфери оцінюють за показниками продуктивності професійної діяльності, зацікавленістю нею, рівнем оптимізму та характером самооцінки власної активності, успішністю взаємодії з людьми.

Кількісна оцінка психічного вигорання за кожною шкалою здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему і сумарного підрахунку балів, а нормативна таблиці визначає рівень психічного вигорання.

**Тест САН (Самопочуття. Активність. Настрій) (Додаток В) [13].** Це тест, який використовується для оцінки психічного здоров'я та психологічного стану людини. Він складається з трьох шкал: самопочуття, активності та настрою.

Кожна з шкал містить по 10 тверджень, які відображають суб'єктивні відчуття людини. Для кожного твердження необхідно вибрати одну з чотирьох відповідей: «Так», «Частково», «Мені важко сказати» або «Ні».

Шкала «Самопочуття» відображає загальний стан здоров'я та емоційний настрій людини. Приклади тверджень: «Я відчуваю себе добре», «Я відчуваю тривогу».

Шкала «Активність» відображає рівень енергії та активності людини. Приклади тверджень: «Я відчуваю себе дуже енергійним», «Я ледарю цілий день».

Шкала «Настрій» відображає емоційний стан людини та її почуття. Приклади тверджень: «Я радію життю», «Я відчуваю себе сумним».

Загальна оцінка складається з суми балів, отриманих за відповіді на кожне твердження. Максимальна кількість балів – 30. Результати тесту можуть бути інтерпретовані залежно від відповідного порогу для кожної з підсистем.

Авторський опитувальник для викладачів. (Додаток Г). Він складається з 8 питань та створений з метою збору інформації про соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів.

Опитування дозволяє зібрати дані про те, скільки часу викладачі працюють в закладі вищої освіти, чи вони зазнали відчуття професійного вигорання, як вони піклуються про своє здоров'я, які чинники впливають на їхнє професійне вигорання і які ресурси доступні для допомоги в такій ситуації. Зібрана інформація може допомогти підвищити ефективність програм інтервенції, спрямованих на запобігання професійного вигорання викладачів.

Для кореляційного аналізу ми будемо використовувати кореляцію Спірмена яка є менш чутливою до випадкових відхилень даних, ніж кореляція Пірсона, і вона може бути більш ефективною для виявлення зв'язків між змінними.

Кореляція Спірмена – це статистичний метод вимірювання ступеня залежності між двома різними змінними. Він використовується для виявлення ступеня залежності між двома змінними, які не мають нормального розподілу, і їх залежності можуть бути не лінійними.

Кореляція Спірмена базується на рангових оцінках замість значень змінних. Рангові оцінки полягають у присвоєнні кожній змінній рангу, що відображає її позицію в порядку зростання або спадання.

Коефіцієнт кореляції Спірмена вимірюється в діапазоні від -1 до +1, де значення -1 вказує на повну зворотну кореляцію, +1 – на повну пряму кореляцію, а 0 – на відсутність кореляції.

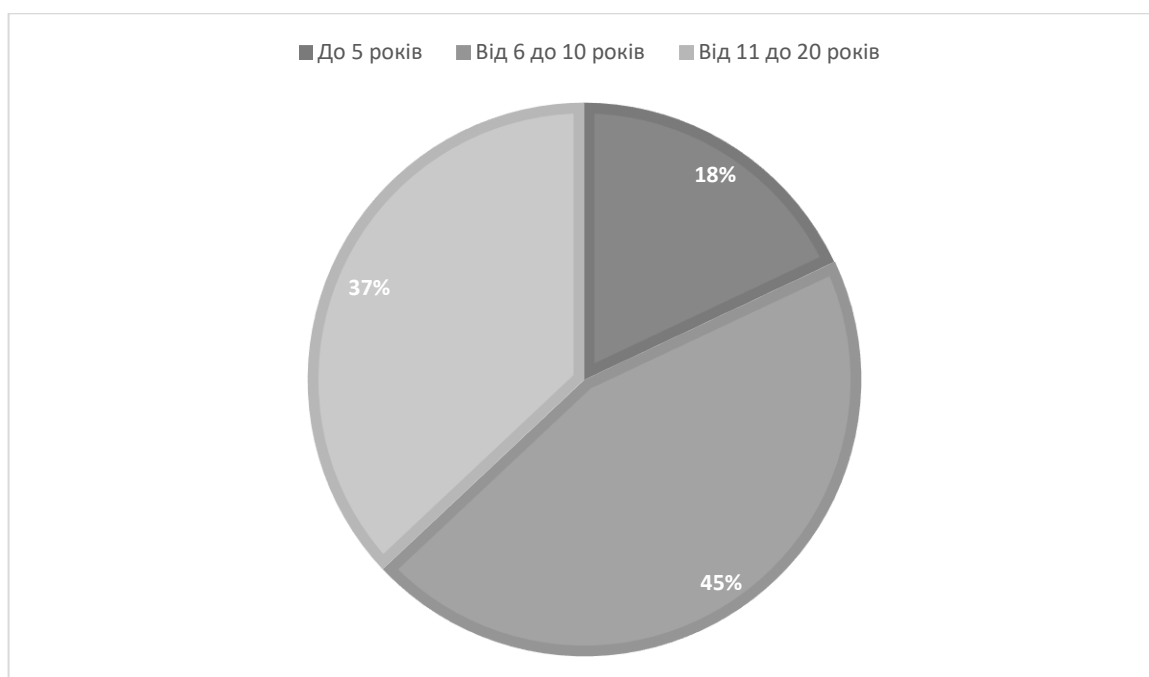
## **2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження професійного вигорання у викладачів закладів вищої освіти**

Дослідження професійного вигорання у викладачів вищих навчальних закладів має велику важливість для збереження здоров'я викладачів, адже професійне вигорання може призвести до фізичного та психічного

виснаження, що може призвести до зниження якості життя та робочої продуктивності.

Викладачі, які стикаються з професійним вигоранням, можуть стати менш ефективними в своїй роботі, що може погіршити якість навчання для студентів. Вивчення причин та проявів професійного вигорання може допомогти впровадити зміни в організації навчального процесу, які зменшать ризик виникнення професійного вигорання викладачів [41].

На початку емпіричного дослідження розглянемо результати за опитувальником який ми розробили самостійно. За допомогою анкети ми виявили, що 8 викладачів працюють менше 5 років, 20 викладачів працюють від 6 до 10 років, та 16 викладачів від 11 до 20 років.



**Рис. 2.2. Процентне співвідношення стажу роботи вибірки**

70% викладачів відповіли, що стикались з відчуттям професійного вигорання, через перевантаження роботою особливо під час сесій із-за «ледачих» студентів. Вони не відчували підтримку від колег та вдячності від самих студентів. Також багато хто вказав про низьку заробітну плату.

18% вибірки вважають, що їх Університет не має можливості для їх професійного зростання та адміністрація ніяк не впливає на саморозвиток кадрів.

На питання про які чинники можуть впливати на проблему професійного вигорання, викладачі вказали:

1. Недостатня підтримка колег;
2. Негативний клімат університету;
3. Неприємна взаємодія зі студентами;
4. Недостатність часу для виконання завдань.

Більшість викладачів в нашій вибірці вказали, що ніяк не турбуються про власне психічне здоров'я, а просто чекають відпустку, щоб відпочити від роботи та студентів.

Розглянемо результати за тестом виявлення професійного вигорання в трьох аспектів вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистої досягненості.

**Таблиця 2.1**

**Результати дослідження за тестом К. Маслач та С. Джексон**

Шкала	Середні показники	Стандартне відхилення
Емоційне виснаження	21,7	6,9
Деперсоналізація	9,5	4,8
Редукція особистих досягнень	33,7	4,3

Результати таб. 2.1 вказують на наявність емоційного виснаження серед учасників. Середній показник емоційного виснаження склав 21.7, що вказує на загальний рівень виснаженості серед викладачів.

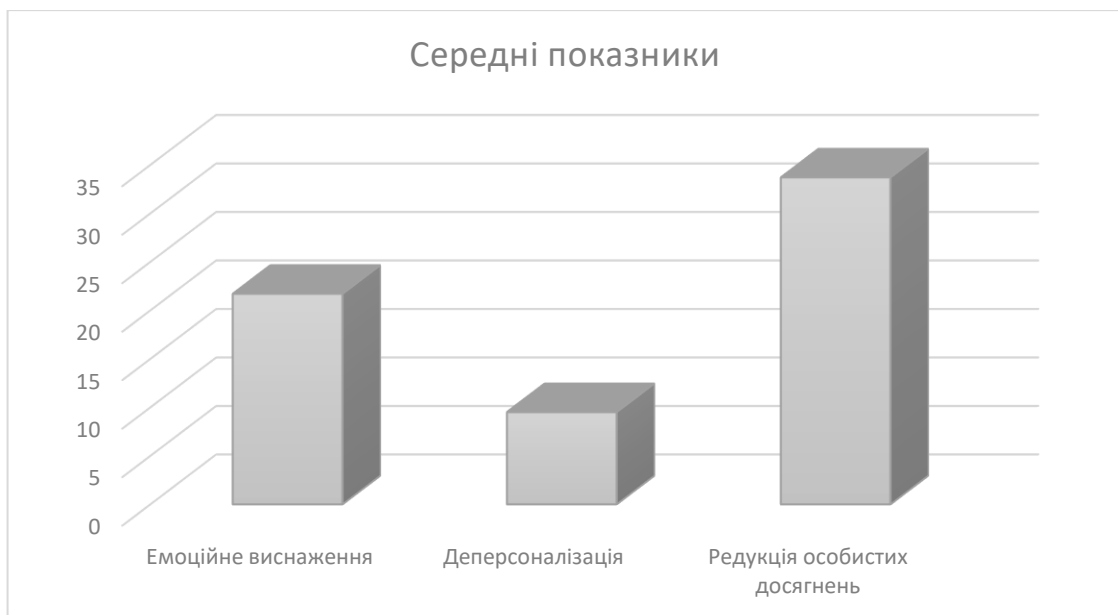
Стандартне відхилення, яке складає 6.9, вказує на ступінь розкиду даних емоційного виснаження. Це означає, що серед викладачів є певна варіація в рівні виснаженості. Деякі викладачі можуть мати нижчі показники,

показуючи меншу виснаженість, тоді як інші можуть мати вищі показники, свідчачи про більш високий рівень емоційного виснаження.

Високий рівень емоційного виснаження може мати негативний вплив на самопочуття, здоров'я та роботу викладачів.

Середній показник деперсоналізації серед викладачів у вищих навчальних закладах становить 9.5 зі стандартним відхиленням 4.8. Це свідчить про певний рівень деперсоналізації серед досліджуваної групи.

Деперсоналізація вказує на стан, коли викладачі відчують відчуженість та втрату емоційного зв'язку зі своїми студентами та професійними обов'язками. Це може призводити до розчарування, безпорадності та відчуття втрати сенсу у роботі. Відчуття деперсоналізації може призвести до погіршення взаємин зі студентами, зменшення мотивації та ефективності викладачів, а також підвищення ризику вигорання.



**Рис. 2.3. Середні показники за тестом К. Маслач, С. Джексон**

Редукція особистих досягнень відображається у втраті впевненості в своїх здібностях та досягненнях, незадоволенні власною роботою та намаганні уникати нових викликів та цілей. Середній показник 33.7 вказує на те, що серед викладачів існує певний рівень редукції особистих досягнень.

Стандартне відхилення 4.3 показує, що рівень редукції особистих досягнень може варіюватись між учасниками дослідження. Деякі викладачі можуть демонструвати виражені ознаки редукції, тоді як інші можуть мати менш помітні прояви цього явища.

Результати дослідження вказують на важливість уваги до редукції особистих досягнень серед викладачів. Це може впливати на їхню мотивацію, самооцінку та задоволення роботою. Для забезпечення позитивного розвитку та підтримки викладачів, можна рекомендувати розвиток психологічної підтримки, навчання стратегіям саморефлексії та самозбереження, створення сприятливого робочого середовища та можливостей для професійного зростання.

Дослідження професійного вигорання у викладачів закладів вищої освіти є дуже важливим завданням, оскільки цей стан може впливати на якість навчання студентів та на самопочуття викладачів. Методика «Визначення психічного «вигорання» О. О. Рукавішнікова є однією з найефективніших для дослідження цього стану, оскільки вона дозволяє оцінити різні аспекти психічного вигорання, такі як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійної компетентності.

Застосування цієї методики дозволяє визначити ступінь прояву психічного вигорання у викладачів, а також виділити групи ризику для подальшої роботи з ними. Зокрема, результати дослідження можуть бути використані для розробки програм профілактики психічного вигорання, які можуть включати навчання стресових технік, підтримку психологічного клімату на робочому місці та збільшення уваги до здорового способу життя.

Середній показник психоемоційного виснаження 32.0 вказує на середній рівень психоемоційного виснаження у досліджуваній групі викладачів. Це може свідчити про певну емоційну втомленість та навантаження, яке впливає на їхню психічну стійкість та емоційний стан. Високий рівень психоемоційного виснаження вказує на значну емоційну втомленість та виснаженість серед учасників дослідження (табл. 2.2):

Таблиця 2.2

**Обробка результатів за методикою «Визначення психічного вигорання» О. О. Рукавішнікова**

Шкали	Середні показники	Стандартне відхилення
Психоемоційне виснаження	32,0	4,3
Особистісне віддалення	25,8	10,6
Професійна мотивація	19,5	8,7
Вигорання	78,1	29,5

Середній показник психоемоційного виснаження 32.0 вказує на середній рівень психоемоційного виснаження у досліджуваній групі викладачів. Це може свідчити про певну емоційну втомленість та навантаження, яке впливає на їхню психічну стійкість та емоційний стан. Високий рівень психоемоційного виснаження вказує на значну емоційну втомленість та виснаженість серед учасників дослідження.

Ці дані вказують на важливість уваги до психоемоційного стану викладачів і необхідність вжиття заходів для зменшення втоми, стресу та збереження психічного здоров'я. Можливі підходи до підтримки викладачів включають розвиток стратегій саморефлексії, психологічну підтримку, балансування робочих навантажень, створення позитивного робочого середовища та сприяння самозбереженню.

Середній показник 25.8 вказує на середній рівень особистісного віддалення у досліджуваній групі викладачів. Це може означати, що вони відчувають певну відстань або відчуженість щодо своєї роботи, студентів або загальної професійної сфери. Вони можуть відчувати втрату особистого зв'язку, мотивації або задоволення від своєї професійної діяльності. Робота з професійною самоідентифікацією, підтримка у розвитку мотиваційних стратегій, створення сприятливого середовища для особистісного зростання

та взаємодії можуть бути корисними для зменшення особистісного віддалення та підтримки позитивної професійної ідентичності у викладачів.

Середній показник професійної мотивації становить 19,5, що може вказувати на певний рівень мотивації серед досліджуваної групи викладачів. Це означає, що викладачі виявляють певний ступінь зацікавленості та ентузіазму щодо своєї професійної діяльності. Вони можуть мати певні цілі, мотиви та задоволення від своєї роботи. Стандартне відхилення 8,7 вказує на варіацію в рівні професійної мотивації між учасниками дослідження. Це означає, що серед викладачів може бути помітна різниця в мотиваційному рівні. Деякі викладачі можуть мати вищий рівень мотивації, тоді як інші можуть мати менш помітну мотивацію щодо своєї професійної діяльності (рис.2.4)



**Рис. 2.4. Середні показники за методикою «Визначення психічного вигорання» О. О. Рукавішнікова**

Як видно на рис. 2.4, середній показник вигорання становить 78,1, що свідчить про наявність високого рівня вигорання серед досліджуваної групи викладачів. Це означає, що викладачі можуть мати високий рівень фізичного, емоційного та психологічного виснаження внаслідок своєї професійної

діяльності. Вигорання може проявлятися у втраті енергії, пасивності, погіршенні якості роботи та відчутті втрати задоволення від професії.

Стандартне відхилення 29.5 вказує на значну варіацію в рівні вигорання між учасниками дослідження. Це означає, що більшість викладачів мають високий рівень вигорання, тоді як інші можуть бути менш піддатливими до цього явища. Індивідуальні різниці можуть бути зумовлені різними факторами, такими як особистість, робочі умови, підтримка колег та рівень стресу.

Для вимірювання психологічного стану ми використовуємо тест САН (Самопочуття. Активність. Настрій), він дозволяє оцінити загальний рівень психологічного здоров'я.

**Таблиця 2.3**

**Отримані результати за тестом САН**

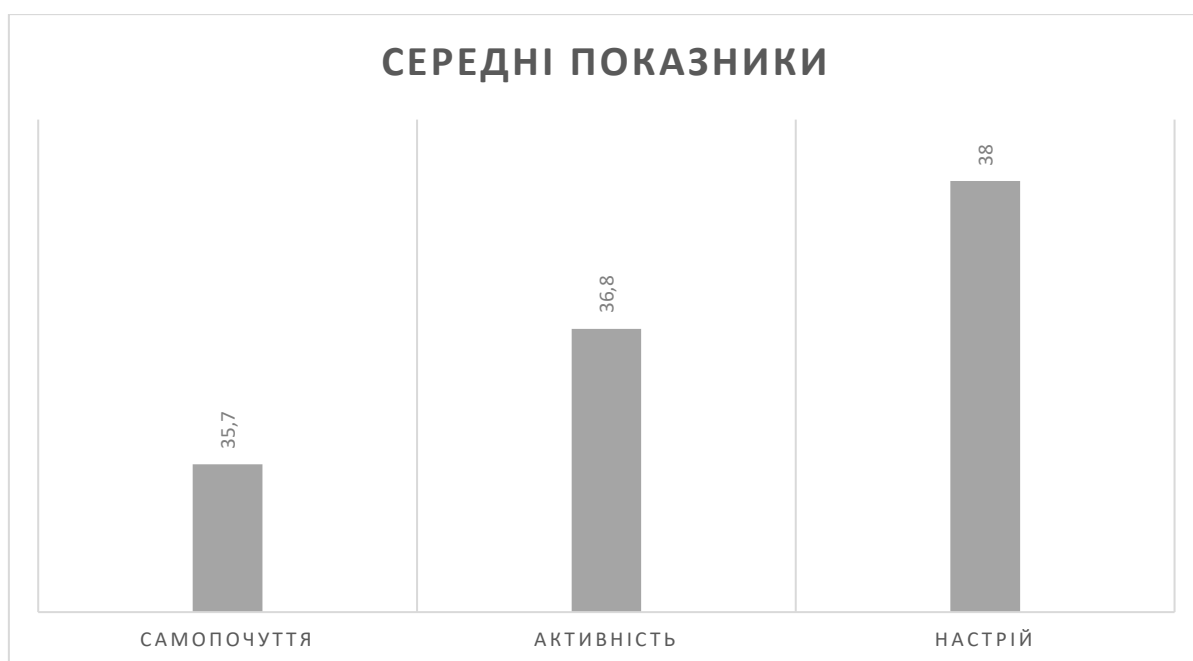
Шкали	Середні показники	Стандартне відхилення
Самопочуття	35,7	10,6
Активність	36,8	9,3
Настрій	38,0	8,4

Загальний рівень самопочуття у досліджуваній групі можна охарактеризувати як помірний. Середній показник 35.7 знаходиться в середньому діапазоні шкали, що свідчить про наявність як позитивних, так і негативних аспектів самопочуття серед учасників. Велике стандартне відхилення (10.6) вказує на значну варіацію самопочуття серед учасників дослідження. Це означає, що існує різноманітність індивідуальних відповідей і рівнів самопочуття у групі. Деякі учасники можуть мати високий рівень самопочуття, тоді як інші можуть демонструвати низький рівень самопочуття.

Загальний рівень активності у досліджуваній групі можна охарактеризувати як помірний. Середній показник 36.8 свідчить про наявність певного рівня активності серед учасників.

За отриманими результатами на шкалі «Настрій» можна зробити висновок, що середньому, учасники досліджуваної групи відзначають позитивний настрій з середнім показником 38.0. Це свідчить про те, що більшість учасників відчуває позитивний емоційний стан, що може бути пов'язане з їх загальним благополуччям або задоволеністю життям.

Ці результати свідчать про те, що в середньому учасники тесту демонструють задовільний рівень самопочуття, активності та настрою. Проте, варто зазначити, що стандартне відхилення для кожної шкали свідчить про різноманітність відповідей та варіацію результатів серед учасників (рис. 2.5):



**Рис. 2.5. Середні показники результатів за тестом САН**

Наступним кроком в нашому дослідженні, був пошук статистично значимих кореляційних зв'язків за допомогою рангової кореляції Спірмена.

Таблиця 2.4

**Кореляційні зв'язки між показниками професійного вигорання та психічного вигорання**

Шкали	Психоемоційне виснаження	Особистісне віддалення	Професійна мотивація
Емоційне виснаження	0,78**	0,77**	-0,63**
Деперсоналізація	0,85**	0,89**	-0,77**
Редукція особистих досягнень	-0,81**	-0,83**	0,75**

Примітка – \*\* - Кореляція значима на рівні  $p \leq 0.01$ , \* - Кореляція значима на рівні  $p \leq 0.05$

Значення кореляції, яке дорівнює 0,78 ( $p < 0,01$ ), говорить про досить сильний позитивний зв'язок між шкалою психоемоційного виснаження та шкалою емоційного виснаження. Іншими словами, чим вище рівень психоемоційного виснаження у викладачів, тим вище ймовірність високого рівня емоційного виснаження.

За результатами аналізу, між емоційним виснаженням та особистісним віддаленням існує значима кореляційна залежність зі значенням коефіцієнта кореляції Спірмена 0,77 ( $p < 0,01$ ), що свідчить про те, що зі збільшенням емоційного виснаження викладача зростає ймовірність виникнення особистісного віддалення від професійної діяльності.

Також виявлено значиму зворотну залежність між емоційним виснаженням та професійною мотивацією зі значенням коефіцієнта кореляції Спірмена -0,63 ( $p < 0,01$ ). Це свідчить про те, що зі збільшенням емоційного виснаження викладача, зменшується його професійна мотивація.

Між шкалою «Психоемоційне виснаження» та шкалою «Деперсоналізація», коефіцієнт кореляції становить 0,85\*\* ( $p < 0,01$ ), що

свідчить про дуже сильний позитивний зв'язок між цими двома шкалами. Це може означати, що зі збільшенням рівня «Психоемоційного виснаження» у викладачів вищих навчальних закладів збільшується ризик розвитку деперсоналізації, тобто відчуття віддалення від своїх студентів та сприйняття їх як об'єктів, а не як індивідів з власними потребами та емоціями.

Між шкалами «Деперсоналізація» та «Особистісне віддалення», коефіцієнт кореляції становить  $0,89^{**}$  ( $p < 0,01$ ), це свідчить про дуже сильний позитивний кореляційний зв'язок, можна стверджувати, що зі збільшенням показника деперсоналізації у викладачів збільшується ймовірність, що вони почнуть відчувати особистісне віддалення від своєї професії і студентів.

Між шкалами «Деперсоналізація» та «Професійна мотивація» коефіцієнт кореляції (зворотня залежність) становить  $-0,77^{**}$  ( $p < 0,01$ ), тобто чим вище рівень деперсоналізації, тим нижча професійна мотивація викладачів.

За результатами дослідження, між шкалою «Редукція особистих досягнень» і шкалою «Психоемоційне виснаження» коефіцієнт кореляції становить  $-0,81^{**}$  ( $p < 0,01$ ), що означає досить високу зв'язок між цими двома шкалами.

Між шкалою «Редукція особистих досягнень» та шкалою «Особистісне віддалення» коефіцієнт кореляції є найвищим у таблиці і становить  $-83^{**}$  ( $p < 0,01$ ). Це свідчить про те, що зменшення особистих досягнень суттєво пов'язане з віддаленням від своєї професії та колег.

Між шкалою «Редукція особистих досягнень» та шкалою «Професійна мотивація» коефіцієнт кореляції становить  $0,75^{**}$  ( $p < 0,01$ ), що свідчить про те, що зменшення особистих досягнень пов'язане зі зниженням професійної мотивації (табл.2.5):

Таблиця 2.5

**Кореляційні зв'язки між шкалами професійного вигорання та тестом САН**

Шкали	Самопочуття	Активність	Настрій
Емоційне виснаження	-0,69**	-0,55**	-0,51
Деперсоналізація	-0,81**	-0,67**	-0,17
Редукція особистих досягнень	0,828**	0,58**	0,19

Примітка – \*\* - Кореляція значима на рівні  $p \leq 0.01$ , \* - Кореляція значима на рівні  $p \leq 0.05$

Ця таблиця показує, що виявлено обернені значущі зв'язки між шкалами «Емоційне виснаження» та «Самопочуття»  $-0,69^{**}$  ( $p < 0,01$ ). Зв'язок є оберненим, оскільки зі зростанням значення однієї змінної, значення іншої змінної зменшується. Це означає, що люди, які мають високий рівень емоційного виснаження, можуть відчувати гірше самопочуття.

Також ми бачимо обернені значущі зв'язки між шкалами «Емоційне виснаження» та «Активність»  $-0,55^{**}$  ( $p < 0,01$ ). Це означає, що люди, які мають високий рівень емоційного виснаження, можуть відчувати менше енергії і бути менш активними.

Зв'язок між «Деперсоналізацією» та «Самопочуттям» є оберненим та дуже сильним, оскільки коефіцієнт кореляції дорівнює  $-0,81^{**}$  ( $p < 0,01$ ). Це означає, що зі зростанням рівня «Деперсоналізації» (тобто відчуття віддаленості від власних емоцій та переживань) рівень «Самопочуття» знижується. Таким чином, люди, які відчувають велику деперсоналізацію, можуть відчувати погане самопочуття.

Зв'язок між «Деперсоналізацією» та «Активністю» також є оберненим, оскільки коефіцієнт кореляції дорівнює  $-0,67^{**}$  ( $p < 0,01$ ).

Зв'язок між «Редукцією особистих досягнень» та «Самопочуттям» є прямим та дуже сильним, оскільки коефіцієнт кореляції дорівнює  $0,82^{**}$  ( $p < 0,01$ ). Це означає, що зі зростанням рівня «Редукції особистих досягнень» рівень «Самопочуття» знижується.

Зв'язок між «Редукцією особистих досягнень» та «Активністю» також є прямим, оскільки коефіцієнт кореляції дорівнює  $0,58^{**}$  ( $p < 0,01$ ). Це означає, що зі зростанням рівня «Редукції особистих досягнень» рівень «Активності» збільшується. Таким чином, люди, які відчувають велику редукцію особистих досягнень, можуть ставити перед собою більше завдань і бути більш активними.

Як показали результати дослідження, ми бачимо обернені значущі зв'язки між шкалами емоційного вигорання та самопочуттям  $-0,79^{**}$  ( $p < 0,01$ ) та між емоційним вигоранням та активністю  $-0,66^{**}$  ( $p < 0,01$ ). Це означає, що чим вище рівень емоційного вигорання, тим нижче рівень самопочуття та активності у професійній діяльності (табл. 2.6):

**Таблиця 2.6**

**Кореляційні зв'язки між показниками психічного вигорання та тестом САН**

Шкали	Самопочуття	Активність	Настрій
Психоемоційне виснаження	$-0,79^{**}$	$-0,66^{**}$	$-0,16$
Особистісне віддалення	$-0,77^{**}$	$-0,56^{**}$	$-0,25$
Професійна мотивація	$0,80^{**}$	$0,77^{**}$	$0,21$

Примітка –  $**$  - Кореляція значима на рівні  $p \leq 0,01$ ,  $*$  - Кореляція значима на рівні  $p \leq 0,05$

Також в таблиці присутні значущі зв'язки між шкалами особистісного віддалення та самопочуттям  $-0,77^{**}$  ( $p < 0,01$ ) та між особистісним віддаленням та активністю  $-0,56^{**}$  ( $p < 0,01$ ). Це означає, що чим вище рівень особистісного віддалення, тим нижче рівень самопочуття та активності у професійній діяльності.

Натомість, ми бачимо значущий позитивний зв'язок між шкалами професійної мотивації та самопочуттям  $0,80^{**}$  ( $p < 0,01$ ) та між професійною мотивацією та активністю  $0,77^{**}$  ( $p < 0,01$ ). Це означає, що чим вище рівень професійної мотивації, тим вищий рівень самопочуття та активності у професійній діяльності.

Отже, професійне вигорання тісно пов'язане з соціально-психологічними чинниками, які включають як індивідуальні, так і організаційні фактори, що впливають на працівників.

## **Висновки до розділу 2**

В нашому емпіричному дослідженні взяло участь 44 викладача з різних вищих навчальних закладів. Було обрано 3 методики та розроблено авторський опитувальник, для отримання більш конкретної інформації про викладачів, їх стаж роботи, чи відчували вони професійне вигорання, та що на це вплинуло. Адже соціально-психологічні чинники, включають в собі як індивідуальні так і організаційні фактори.

Отримані результати емпіричного дослідження вказують на важливість соціально-психологічних чинників у виникненні професійного вигорання серед викладачів у вищих навчальних закладах. Виявлено, що рівень професійного вигорання може бути пов'язаний з різними факторами, які впливають на викладачів як індивідуально, так і на організаційному рівні.

Зокрема, високий ризик професійного вигорання спостерігається у випадках, коли викладачі мають низьку заробітну плату, відчують відсутність підтримки з боку колег та адміністрації свого вищого навчального закладу і не мають можливості для саморозвитку та

професійного зростання. Ці фактори відносяться до організаційних чинників і залежать від умов роботи та оточення, в якому працюють викладачі.

Результати кореляційного аналізу за допомогою методики Спірмена підтвердили, що існує зв'язок між рівнем професійного вигорання і такими факторами, як емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень, психоемоційне виснаження, особистісне віддалення, професійна мотивація, а також самопочуття, активність та настрої. Це свідчить про комплексний характер професійного вигорання і вплив різних аспектів психологічного стану викладачів на його формування.

Отримані результати свідчать про необхідність звернення уваги на організаційні аспекти роботи вищих навчальних закладів, зокрема поліпшення умов праці, створення підтримуючої атмосфери та надання можливостей для професійного розвитку викладачів.

## РОЗДІЛ 3

### ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ

#### 3.1. Методи профілактики та подолання професійного вигорання

Професійне вигорання – багатовимірний, пов'язаний з роботою, і насамперед, психічний синдром, який виникає на різних етапах професійної діяльності звичайних людей та характеризується поступовою втратою під дією пролонгованого професійного стресу емоційної, когнітивної і фізичної енергії, і виявляється у симптомах психоемоційного виснаження, хронічної втоми, цинізму та зниження задоволення від виконаної роботи. Вигорання не одномоментний процес, воно розвивається поступово, здебільшого зовсім непомітно для того, хто вигорає [45].

Методи профілактики та подолання професійного вигорання використовуються з метою збереження психічного та фізичного здоров'я людей, що працюють в напружених та емоційно виснажливих професіях, а також з метою підвищення продуктивності праці та якості надання послуг.

Науково доведено, що професійне вигорання може мати серйозний вплив на психічне та фізичне здоров'я людей, включаючи такі наслідки, як зниження ефективності праці, підвищення ризику виникнення психічних та фізичних захворювань, збільшення кількості відсутностей на роботі та ін.

Методи профілактики та подолання професійного вигорання можуть включати такі заходи, як проведення психологічних тренінгів та консультацій, підвищення рівня підтримки та взаємодії між колегами та керівництвом, регулювання робочого навантаження та перерв на відпочинок, забезпечення можливості професійного розвитку та кар'єрного зросту [56].

Проведення психологічних тренінгів та консультацій є одним із основних методів профілактики та подолання професійного вигорання. Такі тренінги можуть включати різні техніки, які сприяють підвищенню емоційної стійкості, розвитку навичок ефективного спілкування та зменшенню рівня

стресу. Консультації з психологами також можуть допомогти працівникам зрозуміти причини їхнього професійного вигорання та вибрати оптимальний спосіб подолання цього стану.

Підвищення рівня підтримки та взаємодії між колегами та керівництвом також є важливим методом профілактики професійного вигорання. Це може включати організацію тренінгів для керівників з розвитку лідерських навичок та підвищення емпатії, а також створення командних проектів та можливості для спільної діяльності між колегами [22].

Професійне вигорання є серйозною проблемою для викладачів, особливо в умовах постійних викликів та стресів, пов'язаних з навчальним процесом. В останні роки відбулося дуже багато змін в цілому, а особливо в навчанні вищих навчальних закладів, спочатку карантин, перехід на дистанційну форму навчання, це викликало дискомфорт не тільки у студентів, а в першу чергу у викладачів, адже вони також потребували адаптації до нових умов роботи [56].

Потім почалось повномасштабне вторгнення в Україну, що поділило наше життя на до і після, навчання відійшло на задній план для всіх студентів, що також вплинуло на мотивацію викладачів, адже отримувати зворотній зв'язок важливо.

Тому важливо розробляти стратегії подолання симптомів професійного вигорання, вони можуть включати проведення психологічних тренінгів та консультацій, використання методів релаксації та медитації, залучення до розв'язання проблем колег та керівництва, здійснення підтримки від колег та близьких людей, підвищення рівня свідомості щодо професійного вигорання та попередження його розвитку.

Існує багато методів профілактики та подолання професійного вигорання викладачів. Наприклад [59]:

1. Розробка балансу між роботою та особистим життям. Важливо знайти час на відпочинок, розваги та спілкування з близькими та друзями.

Рекомендується ставити перед собою чіткі мети та планувати свій час, щоб забезпечити достатньо часу для відпочинку.

2. Підвищення рівня підтримки та взаємодії між колегами та керівництвом. Важливо забезпечити можливість обміну ідеями та досвідом з колегами, а також взаємну підтримку та співпрацю.

3. Регулювання робочого навантаження та перерв на відпочинок. Рекомендується розвивати ефективні стратегії управління часом, такі як планування завдань та пріоритетів, щоб забезпечити достатньо часу для відпочинку та відновлення енергії.

4. Забезпечення можливості професійного розвитку та кар'єрного зросту. Важливо забезпечити можливість навчання та розвитку, щоб збільшити компетентність та ефективність викладачів, а також забезпечити можливість кар'єрного зросту та розвитку.

5. Проведення психологічних тренінгів та консультацій. Рекомендується проводити тренінги та консультації щодо стратегій управління стресом, психологічної підтримки та психотерапії, щоб забезпечити допомогу викладачам у подоланні симптомів професійного вигорання.

6. Використання технологій може бути корисним і в профілактиці та подоланні професійного вигорання викладачів. Наприклад, використання спеціальних онлайн-платформ для організації занять, дистанційних семінарів та конференцій може зменшити фізичні навантаження викладачів і дозволити їм краще розподілити час. Також можна використовувати спеціальні програми для планування та організації роботи, що зменшує ризик перевантаження та підвищує ефективність роботи.

Додатково, можна рекомендувати викладачам робити перерви на відпочинок та фізичні вправи під час довгих занять. Також важливо підтримувати комунікацію та взаємодію з колегами, обмінюватися досвідом та корисною інформацією [61].

Зокрема, важливою є підтримка керівництва навчального закладу, яке повинно створити сприятливі умови для роботи викладачів, забезпечивши необхідні матеріальні та технічні засоби. Крім того, організація спеціальних тренінгів та консультацій для викладачів з питань підтримки психологічного стану та професійного розвитку також може бути ефективним методом профілактики та подолання професійного вигорання у викладачів.

Крістіна Маслач також пропонує різні стратегії подолання професійного вигорання. Вона рекомендує звертати увагу на наступні питання [63]:

- регулювання робочого навантаження та перерв на відпочинок;
- встановлення меж для роботи та відпочинку;
- підтримка міжособистісних відносин на роботі;
- визнання досягнень та успіхів;
- стимулювання професійного розвитку та кар'єрного зросту;
- розвиток ефективної комунікації та управління конфліктами;
- захист від стресу та токсичної робочої атмосфери;
- розвиток навичок саморегуляції та психологічної стійкості.

У своїх дослідженнях, Wilmar Schaufeli та інші науковці пропонують використовувати методи профілактики та подолання професійного вигорання, що зосереджуються на підвищенні рівня ресурсів (наприклад, самореалізації, автономії, розвитку навичок) та зниженні рівня стресу, які можуть сприяти зниженню ризику професійного вигорання [74].

Крім того, вони також рекомендують зосередитись на збільшенні підтримки соціального середовища в роботі та розвитку позитивного відношення до роботи, зокрема, шляхом збільшення автономії та участі в процесах прийняття рішень. Наприклад, одним з методів профілактики та подолання професійного вигорання є використання позитивної підсилюючої зворотної зв'язку, що дозволяє підвищити рівень мотивації та задоволеності роботою. Важливим методом є також підвищення рівня самосвідомості та

розуміння своїх емоцій та потреб, що дозволяє вчасно реагувати на симптоми професійного вигорання та запобігати йому.

Особистісний самоменеджмент викладача є важливим елементом подолання професійного вигорання і може допомогти зберегти ресурси для ефективної роботи зі студентами.

Отже, стратегій та методів для подолання професійного вигорання дуже багато, для початку потрібно визначити, що саме вплинуло на розвиток цього синдрому, а потім почати проробляти цю проблему.

### **3.2. Розробка тренінгової програми щодо попередження та подолання професійного вигорання**

Метою розробки тренінгової програми щодо попередження та подолання професійного вигорання викладачів є надання викладачам необхідних знань та практичних навичок, які допоможуть їм уникнути вигорання, зберегти енергію та ефективність у процесі навчання та досягнення своїх професійних цілей.

Конкретні цілі такої програми можуть включати:

1. Надання викладачам знань про професійне вигорання, його причини та наслідки, а також про способи запобігання його виникненню.
2. Розвиток навичок управління часом та стресом, які допоможуть викладачам ефективно розподіляти свій час та уникати перевантаження.
3. Розвиток навичок самоуправління та саморегуляції, які допоможуть викладачам зберігати свою мотивацію та енергію, а також збільшувати свою самооцінку та впевненість.
4. Розширення знань та навичок у сфері міжособистісних відносин, що дозволить викладачам більш ефективно спілкуватися зі студентами, колегами та адміністрацією.
5. Розвиток навичок самопізнання та рефлексії, що дозволить викладачам краще розуміти свої потреби та обмеження, а також здійснювати ретельний аналіз своєї роботи та вдосконалювати її.

Відповідна тренінгова програма може бути корисною для адміністрації навчального закладу, оскільки зниження рівня професійного вигорання викладачів може призвести до зменшення витрат на їх заміну та підвищення якості навчання в цілому.

Доцільними елементами такої програми можуть бути інтерактивні лекції, ролеві ігри, дискусії, тренінги з управління часом та стресом, техніки саморегуляції, практичні вправи на розвиток навичок міжособистісної взаємодії, індивідуальні консультації з психології та багато іншого [77].

Отже, розробка тренінгової програми щодо попередження та подолання професійного вигорання викладачів може бути важливим інструментом для підтримки професійної діяльності викладачів та покращення якості навчання в цілому.

Перелік методів і форм роботи, які будуть використовуватись під час занять: групова робота, дискусія, аутогенне тренування, ауторегуляція подиху, розслаблення м'язів, релаксаційні вправи, медитація.

#### **Очікувані результати:**

1. Збільшення рівня свідомості викладачів про професійне вигорання та його причини.
2. Розвиток навичок управління часом та стресом.
3. Розвиток навичок саморегуляції та підвищення рівня емоційної стійкості.
4. Зниження рівня стресу та емоційного виснаження викладачів.
5. Підвищення мотивації викладачів до професійної діяльності.
6. Розвиток навичок міжособистісної взаємодії та підвищення рівня ефективності комунікації між викладачами та студентами.
7. Підвищення якості навчання та зменшення ризику втрати викладачами професійного інтересу та ентузіазму до своєї діяльності.

**Організація занять:** тренінгова програма розрахована на 5 занять тривалістю 60 хвилин кожне. Заняття проводяться один раз на тиждень.

## **Хід тренінгу**

### **Заняття 1 Знайомство (60 хвилин)**

#### **Вправа «Три факти» (10 хвилин).**

*Хід вправи:* Кожен учасник повинен назвати три факти про себе, два з них будуть правдиві, а третій – хибний. Решта учасників повинні вгадати, який факт хибний. Ця вправа дозволить учасникам краще познайомитися один з одним, зняти напругу та підвищити настрій.

#### **Обговорення:**

- Як ви відчували себе, коли називали свої факти?
- Чи здогадувалися ви, який факт був хибним у вашого партнера?
- Що ця вправа допомогла вам дізнатися про інших учасників?

#### **Вправа на згуртування «Ланцюжок імен» (10 хвилин).**

*Хід вправи:* Учасники тренінгу стають у коло, а тренер називає своє ім'я і промовляє якусь фразу, пов'язану з його професійною діяльністю. Наприклад, «Мене звати Олексій, я викладаю англійську мову і люблю подорожувати».

Після цього учасник, що стоїть поруч з тренером, повторює ім'я та фразу тренера, додаючи своє ім'я та фразу про себе. Наприклад, «Мене звати Ірина, я викладаю філософію і люблю готувати».

Таким чином, учасники промовляють по черзі свої імена та фрази, створюючи ланцюжок. Ця вправа дозволяє учасникам тренінгу дізнатися один про одного та згуртуватися як команда, а також розслабитися та відчути позитивний настрій.

#### **Обговорення:**

- Які враження від вправи на згуртування ви маєте?
- Що ви дізналися про інших учасників групи завдяки цій вправі?
- Які спільні інтереси у вас є з іншими учасниками групи?
- Які можливості для співпраці та командної роботи ви бачите в процесі навчання?

– Що ви можете зробити, щоб допомогти згуртувати групу і підтримувати співпрацю між всіма її членами?

Ці питання допоможуть поглибити знайомство між учасниками групи та покращити їхнє сприйняття один одного, а також зосередити увагу на важливості командної роботи в професійній діяльності викладачів.

**Міні-лекція: Обговорення актуальності проблеми професійного вигорання викладачів (20 хв).**

Професійне вигорання у викладачів може розвиватися поступово і складатися з кількох етапів. Основні етапи професійного вигорання викладачів наступні [68]:

1. Етап виснаження: у викладача з'являється почуття виснаження і втоми, він стає менш продуктивним і ефективним.

2. Етап втрати інтересу: викладач починає втрачати інтерес до своєї професії і навчального процесу, стає байдужим до результатів своєї роботи.

3. Етап дезорганізації: викладач починає відчувати незадоволення із своєї професійної діяльності, стає роздратованим та конфліктним, відчуває тиск і невпевненість.

Симптоми професійного вигорання:

– робота витісняє все інше («береться» додому і на вихідні, посідає головні теми розмов);

– колишня енергійність змінюється почуттям втоми, апатії, розчарування;

– розлади сну, нав'язливі думки, які стосуються роботи, прокручування подумки моментів, в які можна було б інакше вчинити-сказати;

– зниження уважності, збільшення кількості помилок, сповільнення темпів роботи, зниження продуктивності;

– спалахи агресивності, цинічності, байдужості стосовно колег, клієнтів, часто – родини;

– зниження настрою, почуття провини за реальні чи уявні помилки;

- поява хворобливих проявів (починаючи від частих ОРЗ, закінчуючи появою гіпертонії і проблем і серцем);
- небажання виконувати свої обов'язки.

Професійне вигорання викладачів може виникати з різних причин, і вони можуть бути пов'язані як з внутрішніми, так і зовнішніми факторами. Деякі з найбільш поширених причин професійного вигорання викладачів наступні [60]:

1. Перевантаження та високе робоче навантаження: викладачі можуть відчувати втому та дратівливість, якщо вони мають занадто багато роботи і не мають достатньо часу на відновлення.

2. Брак підтримки та визнання: викладачі можуть почуватися занедбаними, якщо їхній труд не отримує належної оцінки та підтримки від адміністрації, колег або студентів.

3. Брак контролю та структури: якщо викладачі не мають достатньої підтримки та контролю від адміністрації, вони можуть відчувати стрес та невпевненість щодо своєї роботи.

4. Безперервна зміна вимог і технологій: зміни вимог і технологій у сфері освіти можуть викликати почуття страху та невпевненості серед викладачів, які можуть почувати, що не встигають за розвитком сучасної освіти.

Антистресові техніки є важливим інструментом для запобігання та подолання професійного вигорання викладачів [1].

Глибоке дихання: зосередьте увагу на диханні, намагаючись вдихнути повітря через ніс і видихнути через рот. Робіть це повільно та зосереджено протягом декількох хвилин.

Медитація: виберіть комфортне для себе місце, закрийте очі, зосередьте увагу на своєму диханні та намагайтеся зняти всі думки зі свого розуму.

Релаксаційні вправи: деякі вправи, такі як прогрівання м'язів та м'язове розслаблення, можуть допомогти зняти напругу з тіла та розслабитися.

Слухання музики: послухайте спокійну музику, яка допоможе вам розслабитися та зняти напругу.

Масаж: виконайте м'язовий масаж на місцях, де відчуваєте напругу.

### **Вправа «Броунівський рух» (10 хв)**

**Мета:** зниження м'язової напруги та внутрішньої зажиму.

**Хід вправи:** Учасникам пропонується під музику активно переміщатися по кімнаті. Як тільки музика вимикається і ведучий називає яку-небудь цифру, учасники, повинні, взявшись за руки, об'єднається в групи відповідно до названого числа. Надалі ведучий пропонує об'єднатися в групи не за кількістю, а за якою-небудь ознакою (наприклад, за кольором очей, елементом одягу, домашньою твариною і т.д.). Завдання виконується веселіше, якщо учасникам до того ж забороняється розмовляти.

### **Вправа «Груповий релакс» (10 хв)**

**Хід вправи:** Попросіть учасників зрушитися зі своїх місць та зайняти зручну позу. Потім наголосіть на тому, щоб вони розслабилися, закрили очі та зосередилися на диханні. Через кілька хвилин, повільно запитайте, щоб вони почали поволі повертатися до стану бадьорості.

### **Обговорення в кінці заняття:**

- Що саме з заняття 1 для вас було найбільш корисним?
- Які антистресові техніки ви зазвичай використовуєте в повсякденному житті?
- Які ще методи боротьби з професійним вигоранням ви знаєте?
- Як ви плануєте використовувати отримані знання та навички після тренінгу?
- Що ви можете запропонувати своїм колегам для попередження та подолання професійного вигорання?
- Які були ваші найбільші висновки з тренінгу? Які враження залишилися найяскравішими?

### **Заняття 2 Управління часом та стресом (60 хвилин)**

#### **Вправа «Матриця ефективності» (15 хв.).**

**Хід вправи:** учасники тренінгу отримують таблицю з чотирма категоріями завдань: важливо і терміново, важливо, але не терміново, терміново, але не важливо, і не терміново і не важливо. Кожен учасник розміщує свої завдання відповідно до цих категорій, щоб краще розуміти, на що варто зосередитись.

**Обговорення:**

– Які завдання ви віднесли до категорії «важливо і терміново»? Чому вони так важливі для вас?

– Чи було для вас складно визначити, які завдання відносяться до кожної з категорій? Які складнощі виникали?

– Чи були серед ваших завдань такі, які ви визначили як «не терміново і не важливо»? Як ви ставитеся до таких завдань?

– Які завдання, які ви визначили як «важливі, але не термінові», ви може здійснити у найближчий час, щоб покращити свою продуктивність?.

**Вправа «Часовий менеджмент» (15 хв.)**

**Хід вправи:** Учасники тренінгу розробляють графік свого дня, плануючи кожну годину, включаючи час для важливих завдань, перерв на відпочинок та т. д. Ця вправа є корисною для вдосконалення навичок управління часом та ефективності робочого дня.

**Обговорення:**

– Які були ваші враження від складання графіку свого дня? Що виявилось найбільш важким або найбільш корисним для вас в процесі цієї вправи?

– Які були ваші відкриття під час складання графіку свого дня? Чи знайшли ви можливості для покращення ефективності своєї роботи?

– Які завдання виявилися найважливішими для вас під час складання графіку свого дня? Як ви плануєте витратити свій час на ці завдання, щоб досягти максимального результату?

**Міні-лекція: Управління часом (15 хв.).**

Управління часом – це процес планування та контролю часу, витраченого на різні дії та завдання, з метою досягнення максимальної продуктивності та ефективності. Важливо розуміти, що кожен з нас має обмежений час на добу, тому важливо вміти ефективно використовувати цей час.

Управління часом – це важлива навичка для досягнення успіху в особистому та професійному житті. Це включає в себе планування, організацію та контроль часу, який витрачається на виконання завдань [1].

Один з ключових аспектів управління часом – це пріоритезація завдань. Це означає визначення найважливіших завдань, які потрібно виконати, і приділення їм переважної уваги. Для цього можна використовувати різні інструменти, такі як матриця ефективності або метод «АВС», де завдання класифікуються за пріоритетом.

Основні принципи управління часом:

1. Планування: плануйте свій день, тиждень, місяць, рік. Створіть список завдань та пріоритетів, щоб віддавати перевагу найважливішим завданням.

2. Делегування: вчіться делегувати завдання, які можуть виконати інші люди. Це дозволить вам зосередитись на важливих завданнях та збільшити ефективність.

3. Контроль: ведіть облік свого часу, щоб знати, на що ви витрачаєте свій час. Це допоможе вам виявити проблемні ділянки та удосконалити свої навички управління часом.

4. Перерви: забезпечте собі перерви на відпочинок та релаксацію. Вони допоможуть вам підтримувати енергію та концентрацію на важливих завданнях.

5. Концентрація: намагайтеся зосередитись на одному завданні одночасно та уникайте відволікань.

6. Системність: розробіть систему управління часом, щоб забезпечити стабільність та регулярність у виконанні завдань [27].

Управління часом є важливим аспектом успішної професійної діяльності. Дотримуючись основних принципів, ви зможете досягти максимальної продуктивності та ефективності у своїй роботі.

Іншим важливим аспектом управління часом є планування. Планування може бути короткостроковим, наприклад, планування дня або тижня, або довгостроковим, таким як планування року або п'ятирічного періоду. Планування допомагає визначити, які завдання потрібно виконати та в який час, і створює чітку структуру для дій.

### **Вправа «Дихальні вправи» (5 хв.).**

**Хід вправи:** учасники тренінгу роблять декілька дихальних вправ, які допоможуть їм зняти стрес та покращити концентрацію.

#### **Обговорення:**

- Які враження у вас виникли після виконання дихальних вправ?
- Які ще способи ви використовуєте для управління стресом в своєму житті?
- Як часто ви зазвичай робите дихальні вправи, щоб зняти стрес та покращити концентрацію?
- Як ви можете використовувати дихальні вправи у своєму повсякденному житті, щоб покращити своє здоров'я та самопочуття?

### **Вправа «Рефлексія» (10 хв.)**

**Хід вправи:** учасники тренінгу протягом кількох хвилин записують свої думки та почуття стосовно того, як вони керують своїм часом та стресом. Після цього вони діляться своїми враженнями з іншими учасниками.

#### **Обговорення:**

- Які враження у вас виникли під час вправи рефлексії? Вдалося вам зосередитись на своїх думках та почуттях?
- Чи вдалося вам знайти якісь нові способи керування своїм часом та стресом, під час проведення цієї вправи?
- Які чинники відволікають вас від важливих завдань? Як ви зазвичай з ними боретесья?

– Які були головні висновки, які ви зробили, записуючи свої думки та почуття? Чи вдалося вам знайти якісь нові ідеї для поліпшення управління своїм часом та стресом?

### **Заняття 3 Розвиток навичок самоуправління та саморегуляції**

#### **Вправа на контроль емоцій (15 хв.).**

*Хід вправи:* учасники тренінгу розглядають та аналізують свої емоції у певній ситуації та шукають спосіб контролювати їх. Ситуацію обирають самостійно з власного життя. Ця вправа допоможе учасникам розвинути навички саморегуляції та підвищити емоційну стійкість.

#### **Обговорення:**

- Які емоції ви відчули, коли ви вперше зустріли цю ситуацію?
- Як ви зазвичай реагуєте на подібні ситуації?
- Які можливі способи контролювання емоцій ви можете використовувати у таких ситуаціях?
- Які позитивні наслідки можуть бути від успішного контролювання емоцій у цій ситуації?
- Які поради ви можете дати іншим учасникам щодо контролювання їхніх емоцій у подібних ситуаціях?

#### **Вправа на визначення мети (10 хв.).**

*Хід вправи:* учасники тренінгу записують свої цілі та завдання, розподіляючи їх за пріоритетом та часом. Ця вправа допоможе учасникам зрозуміти, що є важливим та зосередитися на найбільш значущих завданнях.

#### **Обговорення:**

- Які кроки можна підійняти, щоб забезпечити досягнення мети та завдань?
- Які перешкоди можуть виникнути під час досягнення цілей та як їх можна подолати?

#### **Міні-лекція: Важливість самоуправління та саморегуляції (15 хв.)**

Самоуправління та саморегуляція є важливими навичками для викладачів закладів вищої освіти, які допомагають ефективніше виконувати роботу та підвищувати якість навчання.

Самоуправління означає вміння керувати своїм часом та ресурсами, а також вміння планувати та розподіляти завдання для досягнення мети. Для викладачів це може означати планування занять, визначення часу для підготовки до занять та оцінювання робіт студентів. Важливо також вміти пріоритезувати завдання та використовувати ресурси (час, енергію, знання) ефективно [38].

Саморегуляція означає вміння контролювати свої емоції та поведінку в різних ситуаціях. Це допомагає викладачам краще спілкуватися зі студентами, виявляти емпатію, керувати конфліктами та дотримуватися професійної етики. Важливо також вміти працювати під час стресових ситуацій, зберігати спокій та продуктивність.

Для розвитку навичок самоуправління та саморегуляції викладачі можуть використовувати різні підходи, включаючи планування свого часу, рефлексію над своїми емоціями та поведінкою, вправи на контроль емоцій та релаксацію, а також пошук підтримки та порад від колег та експертів.

Для розвитку навичок самоуправління та саморегуляції викладачів закладів вищої освіти можуть використовувати різноманітні методики та вправи. Ось декілька прикладів [38]:

1. Вправа на розподіл часу: викладачі можуть розпланувати свій робочий день, розподіливши час на різні завдання, відпочинок та саморозвиток.

2. Вправа на визначення мети: викладачі можуть визначити свої особисті та професійні цілі, розподілити їх за пріоритетом та часом.

3. Вправа на контроль емоцій: викладачі можуть навчитися контролювати свої емоції в різних ситуаціях, щоб не допустити їх негативного впливу на роботу та спілкування з колегами та студентами.

4. Вправа на планування: викладачі можуть скласти план роботи на тиждень або місяць, визначивши завдання та дедлайни для їх виконання.

5. Вправа на саморозвиток: викладачі можуть визначити свої слабкі сторони та працювати над ними, навчатися новим навичкам та здобувати нові знання.

Ці вправи допоможуть викладачам зрозуміти, що є важливим та зосередитися на найбільш значущих завданнях, а також підвищити ефективність своєї роботи та знизити рівень стресу.

### **Вправа «Крик» (20 хв.)**

**Хід вправи:** учасники сідають на підлогу, закривають очі; дихання глибоке (1-2 хв.). Увага на своєму диханні, треба відчувати плин повітря-енергії в усьому тілі: як реагують м'язи, кістки, кровоносні судини на інформацію, що надходить з глибоким диханням енергію. Через 1-2 хв. учасники починають озвучувати видих з переходом на крик розслабленим горлом. Повільно встають. Звук робиться голосніше, в ньому бере участь все тіло: допомагайте собі руками, ногами, «бийте повітря». Повне звучання утримується деякий час, потім поступово вщухає.

Якщо учасник не може «видати» повний, вільний крик, йому потрібно допомогти: під час крику злегка здавити шию, це підсилює крик, звільняє напруги навколо рота і зв'язок. Губи і щелепи повинні бути вільні. Для звільнення щелепи можна масажувати її м'язи. Крик затихає, увага знову на диханні, учасники повільно опускаються на підлогу, лягають на спину. При вдиху треба вимовляти «з», при видиху – «хум» ( «зі хум» в перекладі з санскриту означає «це я», крім того, відповідає природному звуку дихання).

Дихання стає все більш глибоким. Одна долоня лежить на рівні діафрагми, інша – нижче на животі, увагу – на плавному русі діафрагми і низу живота. Треба усвідомити, що вдихаємо повітря – це харчування, необхідне організму. Глибоке дихання і зосередженість протягом 5-10 хв. Через 2-3 хв. можна замінити звуки на дзиччання при кожному видиху. Треба відчувати наелектризованість в кімнаті і в своєму тілі.

Слід виконувати вправу з повною віддачею; щоб не відволікатися на інших учасників, на перших порах все можна робити з закритими очима.

**Обговорення:**

- Які емоції викликає у вас ідея вправи «Крик»?
- Чи зручно виконувати цю вправу з іншими людьми? Які переваги і недоліки виконання цієї вправи в групі?
- Які фізіологічні користі можуть бути отримані від виконання цієї вправи?
- Як виконання цієї вправи може допомогти зняти напругу і стрес?

**Заняття 4 Розвиток комунікабельності**

**1. Вправа «Історії з життя» (15 хв.).**

**Хід вправи:** учасникам пропонують розповісти історію з свого життя, що показує їхню здатність до комунікації та взаємодії з іншими людьми. Потім інші учасники можуть задавати запитання та давати фідбек.

**Обговорення:**

- Які ефективні вправи для розвитку комунікабельності ви знаєте?
- Як ви розвиваєте свою здатність до комунікації та взаємодії з іншими людьми?
- Чому важливо розвивати комунікабельність і як вона впливає на вашу життєву діяльність?
- Які перешкоди можуть виникнути при комунікації з іншими людьми і як їх подолати?
- Які особистісні якості допомагають успішно комунікувати з іншими людьми?

**Міні-лекція: Важливість комунікабельності (15 хв.)**

Викладачі грають ключову роль у підготовці молодих людей до життя в сучасному світі. Їхня здатність до ефективної комунікації є важливим фактором, що впливає на якість освіти, розвиток студентів та успіх їхніх кар'єр.

Підвищення рівня комунікабельності викладачів може мати безпосередній вплив на відносини зі студентами, їхню мотивацію та здатність до навчання. Коли викладачі володіють навичками ефективної комунікації, вони можуть легко встановлювати зв'язки зі студентами та допомагати їм засвоювати нові знання. Крім того, вони можуть легко вирішувати конфлікти та інші проблеми, які можуть виникати в процесі навчання [49].

Оскільки викладачі є прикладом для студентів, їхня здатність до комунікації може вплинути на їхнє майбутнє кар'єрне зростання. Викладачі, які володіють навичками ефективної комунікації, можуть легко знайти спільну мову зі співробітниками та клієнтами, що збільшує їхні можливості в кар'єрному розвитку.

Також, підвищення рівня комунікабельності викладачів може вплинути на загальний клімат в університеті. Коли викладачі володіють навичками ефективної комунікації, вони можуть легко спілкуватися з колегами та керівництвом, що збільшує ефективність роботи університету та забезпечує гармонійне середовище для навчання та розвитку.

### **Вправа «Емпатія» (15 хв.).**

**Хід вправи:** Учасникам пропонуються певні ситуації, які можуть виникнути у викладачів під час роботи зі студентами. Учасники мають проявити емпатію та поставитись на місце іншої людини, щоб знайти спосіб взаємодії і розв'язання конфліктної ситуації.

Ситуація 1: Студентка пропускає заняття тиждень за тижнем і не виконує завдання, які ви їй дали. Вона вам сказала, що її особисте життя не йде гладко і що вона не може зосередитись на навчанні.

Ситуація 2: Студент звернувся до вас з проханням про додаткову допомогу. Він стверджує, що він розуміє матеріал, але не може дати правильну відповідь на тестах.

### **Обговорення:**

– Які можуть бути причини, через які студентка пропускає заняття та не виконує завдання?

– Як можна проявити емпатію в цій ситуації та допомогти студентці зосередитись на навчанні?

– Які можливі підходи до студента, який звернувся до вас з проханням про додаткову допомогу?

– Як можна підтримати студента та допомогти йому зрозуміти матеріал краще?

– Які можуть бути наслідки необгрунтованої відмови в наданні додаткової допомоги студентові?

### **Вправа «Передача інформації» (до 15 хв.)**

**Хід вправи:** Учасники першої групи виконують роль комунікаторів «СМС», що передають важливе повідомлення за допомогою жестів міміки обличчя. Учасники другої групи виконують роль експертів. «СМС» виходять за двері, ведучий зачитує їм повідомлення. Потім вони по черзі заходять до кімнати і говорять свою версію повідомлення. «Експерти» оцінюють, наскільки точно кожен передає зміст інформації, закладеної у повідомленні. Після цього групи помуть помінятися ролями (ведучий готує новий варіант повідомлення).

Варіант повідомлення: Зустріч учасників відбудеться в понеділок, о 10:00 ранку, в аудиторії 305. Прошу всіх бути на місці вчасно і мати при собі підручник з математики.

### **Обговорення:**

– Які складнощі виникали при передачі повідомлення жестами міміки обличчя?

– Які стратегії допомагали передати повідомлення якомога точніше?

– Як ви оцінюєте ефективність такого способу передачі інформації порівняно зі звичайними методами (наприклад, усною або письмовою комунікацією)?

– Які висновки ви зробили з цієї вправи щодо важливості чіткої та зрозумілої комунікації?

### **Заняття 5 Розвиток навичок самопізнання**

### **Вправа «Самопрезентація» (15 хв.)**

**Хід вправи.** Зараз у нас є 15 хв. для того, щоб кожен з вас міг самопрезентувати себе, давши відповідь на запитання: чого я чекаю від цього заняття? Що я ціную в самому собі? Що є предметом моєї гордості? Що я вмію робити найкраще? Презентація відбуватиметься так: один з членів групи називає своє ім'я і дає відповідь на поставлені запитання, закінчуючи називанням імені свого сусіда ліворуч та словами «... передаю слово тобі», при цьому злегка торкається його. Наступний учасник дякує попередньому та сам дає відповіді на запитання і т.д., доки не відбудеться самопрезентація всіх учасників групи.

#### **Обговорення:**

- Які враження ви отримали від вправи?
- Як вам було проходити самопрезентацію?
- Чи було цікаво чути про інших учасників групи?
- Які аспекти самопрезентації виявилися найважливішими для вас?

### **Міні-лекція: Розвиток самопізнання (10 хв.).**

Самопізнання є важливою складовою успіху в різних сферах життя, включаючи професійну діяльність викладачів. Навички самопізнання можуть допомогти викладачам краще розуміти свої сильні та слабкі сторони, що дозволить їм розвивати свій потенціал та підвищувати ефективність роботи.

Основні принципи розвитку навичок самопізнання [45]:

– Пізнавайте себе: дізнавайтеся про свої переваги, недоліки, інтереси та цінності, що допоможе зрозуміти, які аспекти роботи вам більш підходять та як їх можна покращити.

– Аналізуйте свої досягнення та помилки: оцінюйте свої успіхи та помилки, досліджуйте, які фактори призвели до них та які навички допоможуть уникнути подібних помилок в майбутньому.

– Навчайтеся у інших: спостерігайте за досвідом успішних викладачів та навчайтеся від них, вивчайте літературу з питань професійного розвитку та самопізнання.

– Розвивайте свої навички: використовуйте різні способи розвитку навичок, такі як тренінги, семінари, онлайн-курси та індивідуальний підхід до вивчення матеріалу.

– Практикуйте рефлексію: регулярно проводьте аналіз своєї роботи, задавайте собі запитання про те, що працює та що потребує покращення, та розробляйте плани дій для вдосконалення.

Розвиток навичок самопізнання може допомогти викладачам досягти більшого успіху в їхній професійній діяльності, зробити їх більш ефективними і задоволеними від своєї роботи.

### **Вправа «Заміна негативних думок на позитивні» (15 хв.).**

**Хід вправи:** пропонується всім учасникам пригадати і записати свої думки чи вислови інших людей в ситуаціях власної невдачі. Наприклад, я надто поступливий, мені давно час схуднути, я надміру довіряю іншим. Психолог демонструє напис на дошці і пояснює, як негативні думки можуть трансформуватись у позитивні. Наприклад, я надміру довіряю людям – негативне висловлювання; я щирий у спілкуванні – позитивне висловлювання. Усім учасникам роздати інформаційний аркуш і дати достатньо часу попрацювати над зміною своїх висловів.

### **Обговорення:**

– Які негативні думки чи вислови ви зазвичай маєте в ситуаціях невдачі?

– Чому важливо замінювати негативні думки на позитивні?

– Які позитивні вислови можна використовувати замість негативних?

– Які переваги може мати заміна негативних думок на позитивні в вашому житті і роботі?

– Як ви будете практикувати цю вправу в майбутньому, щоб змінити свої негативні думки на позитивні?

На останні 20 хвилин пропонується згадати всі заняття тренінгу та поділитися своїми емоціями, та розповісти, що запам'яталось більше всього, та що ви особисто будете використовувати в житті.

Отже, така програма може допомогти викладачам зберегти мотивацію та ентузіазм до своєї роботи, знизити ризик професійного вигорання та покращити якість навчання для студентів.

### **3.3. Рекомендації, щодо подолання професійного вигорання у викладачів**

На основі аналізу фахової літератури та за даними впровадженого тренінгу нами було розроблено низку рекомендацій для викладачів, щодо подолання професійного вигорання.

#### **Рекомендації щодо самоменеджменту педагога [31]:**

1. Планування робочого дня: визначення пріоритетів та дедлайнів, розподіл часу між завданнями та встановлення меж для виконання роботи.
2. Розвиток стратегій копінгу: розвиток способів управління емоційними та фізичними реакціями на стрес, таких як глибоке дихання, медитація, йога або інші способи релаксації.
3. Співпраця з колегами: обговорення проблем, співпраця та взаємопідтримка з іншими викладачами, щоб знизити відчуття ізоляції та навчитися новим методам роботи
4. Підтримка родини та близьких: забезпечення підтримки та здорових стосунків з сім'єю та близькими, що допоможе зняти напругу та підвищити загальний рівень щастя.
5. Відпочинок та рекреація: відведення часу для відпочинку та рекреації, здійснення фізичних вправ, занять спортом, здорового способу життя.
6. Постійно розвивайте свої здібності, які є основою самоменеджменту: до самопізнання, самовизначення, самоорганізації, самореалізації, самодіяльності, самоконтролю, самооцінювання, самоотивування, саморозвитку.
7. Розвиток здібностей до самопізнання. Щоб знати себе необхідно осмислити свій життєвий досвід і визначити свої сильні і слабкі сторони,

згадайте ситуацію успіху і визначте Ваші властивості, які сприяють успіху і подоланню, рівень професійних знань і вмінь.

8. Розвиток здібностей до самовизначення. Необхідно точно знати, чого ти хочеш, визначити свої потреби щодо спілкування і досягнень. Навчіться аналізувати свою ситуацію і визначати реальні проблеми, що існують, визначати, прогнозувати ті проблеми, що можуть стати на заваді досягнення намічених цілей і визначати способи нейтралізації їх впливу.

9. Розвиток здібностей до самоорганізації. Чітко плануйте своє життя на день, тиждень, місяць. Оптимізуйте свою активність за рахунок раціонального використання власних сил і часу, наприклад, виконуючи спочатку багато дрібних завдань, Ви витрачаєте необхідні сили і час, і, може виявитися, що на виконання основного великого завдання, енергії вже обмаль і часу майже не залишилося.

10. Розвиток здібностей до самореалізації. Навчіться визначати можливості, що надає наявна ситуація, аналізувати і швидко приймати рішення, щоб не упустити шанс проявити себе там, де це необхідно, довести іншим і собі на що здатний, використати максимально свої творчі здібності.

11. Розвиток здібностей до самодіяльності. Навчіться виявляти ініціативу, самостійність, незалежність, навчіться розпочинати свою активність з досягнення поставлених вами цілей без зовнішнього спонукання чи критичного загострення обставин.

12. Розвиток здібностей до самоконтролю. Навчіться контролювати виконання запланованих вами задач, в результаті порушення плану, чи виявлення помилок – швидко вносити Взято з ресурсу плани і в свою діяльність. Сприймайте кожен новий вид діяльності як можливість потренувати свою здатність до адаптації, використовуючи як критерій оптимальність

13. Розвиток здібностей до самооцінювання. Навчіться об'єктивно оцінювати свої якості, досягнення, вміння і цінувати їх, не переоцінюючи їх, але і не занижуючи їх рівня і значення. Корисно пам'ятати, що для

професіонала властива адекватно висока самооцінка, яка під час виконання важкого завдання може зменшуватися, і повертатися на попередній рівень, коли результат досягнуто.

14. Розвиток здібностей до самомотивування. Засвойте навички самонавіювання – уміння переконувати себе і на цій основі підпорядковувати дії досягненню власної цілі. Навчіться логічному само переконанню – навчіться підпорядковувати поведінку власній волі і розуму.

15. Розвиток здібностей до саморозвитку. Виховайте у собі звичку постійно аналізувати свою здійснену активність з метою встановлення позитивної настанови на майбутнє. Це допомагає удосконалювати і розвивати свої професійні, творчі і інші здібності. Кожного разу перевіряйте на практиці, реалізуйте прийняті настанови на майбутнє. Читайте корисну літературу щодо зразків – досвід інших людей, які в подібних умовах самоактуалізувалися, здійснювали саморозвиток і самореалізацію надихає.

За допомогою емпіричного дослідження, ми виявили, що емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень, психоемоційне виснаження, особистісне віддалення, професійна мотивація, а також самопочуття, активність та настрої впливають на виникнення синдрому професійного вигорання.

#### **Рекомендації для покращення емоційного стану [33]:**

– рекомендується займатися фізичною активністю, оскільки вона може допомогти знизити рівень стресу та підвищити рівень енергії й настрою. Будь-який вид фізичної активності, який вам подобається, можна обрати, наприклад, йогу, біг або ходьбу.

– рекомендується вивчити техніки релаксації, такі як медитація, глибоке дихання або просто сидання в тиші протягом декількох хвилин. Ці техніки можуть допомогти зняти напругу та покращити зосередженість.

– важливо встановлювати межі для себе, розуміти свої можливості та обмеження й навчитися відмовлятися від надмірної роботи або занять.

Встановлення меж для себе й вимагання, щоб їх поважали, є важливим аспектом.

– рекомендується знайти час для себе, навіть якщо він обмежений. Це може бути кілька хвилин на день, коли ви можете зробити щось приємне для себе, наприклад, почитати книжку або послухати музику.

– рекомендується навчитися просити допомоги, не боятися звернутися до колег чи рідних за допомогою, коли ви відчуваєте, що не можете справитися зі своїми завданнями.

– рекомендується ділитися своїми почуттями, не тримати їх в собі. Важливо розмовляти з близькими людьми або з фахівцем, які можуть допомогти вам зрозуміти й подолати проблеми.

#### **Рекомендації для подолання стану деперсоналізації [45]:**

– рекомендується зосереджуватися на власних відчуттях і емоціях в момент їх виникнення, а не уникати їх чи ігнорувати.

– рекомендується підтримувати здоровий спосіб життя, включаючи здорове харчування, достатній сон і регулярну фізичну активність.

– рекомендується приймати свої почуття і емоції, не намагаючись їх приховувати чи уникати.

– рекомендується забезпечувати баланс між робочим та особистим життям, щоб уникнути надмірного стресу.

– рекомендується навчитися робити паузи для зняття напруги і стресу, особливо під час роботи або в інтенсивних ситуаціях.

Якщо стикаєтеся з **особистісним віддаленням**, кілька психологічних рекомендацій, можуть допомогти подолати цей стан [27]:

– зверніть увагу на свої міжособистісні взаємодії і спробуйте бути більш відкритими та чуйними до потреб інших людей.

– проводьте час з друзями та близькими, та намагайтеся розмовляти з ними про свої почуття та емоції.

– працюйте над своїми розвиваючими навичками, такими як творчість, хобі або навчання нового.

– навчіться приймати ризики і виконувати справи, які можуть викликати емоційну реакцію.

**Рекомендацій, які можуть допомогти підвищити професійну мотивацію [27]:**

– розробка плану кар'єрного розвитку. Розгляньте свої цілі та об'єктивно оцініть свої навички та знання. Розробіть конкретний план дій, щоб дійти до своїх цілей, та постійно переглядайте його, щоб залишатися на правильному шляху.

– пошук внутрішньої мотивації. Розуміння того, що вас справді цікавить та мотивує, може допомогти вам зосередитися на досягненні своїх цілей.

– пізнання слабких та сильних сторін. Розуміння ваших сильних та слабких сторін може допомогти вам знайти роботу або проект, які дозволять вам проявити свої найкращі якості.

– спілкування з колегами. Навчіться налагоджувати відносини з іншими та працювати як частина команди. Це може допомогти вам знайти підтримку, відповіді на ваші запитання та навіть нові можливості.

Наведені рекомендації спрямовані на допомогу у подоланні особистісного віддалення і поліпшенні міжособистісних відносин. Ці рекомендації створені для того, щоб надати інструменти і стратегії, які допоможуть покращити спілкування, зблизитися з іншими людьми та покращити якість вашого життя.

Фізична активність, техніки релаксації і встановлення меж допомагають знизити рівень стресу і підвищити енергію та настрій. Вони також сприяють збереженню психологічного та емоційного благополуччя. Знаходження часу для себе і використання позитивних ритуалів допомагають створити баланс та забезпечити самозбереження. Просити допомоги і ділитися почуттями допомагає зміцнити підтримку та збагатити міжособистісні відносини.

Всі ці рекомендації є важливими для попередження професійного вигорання.

### **Висновки до розділу 3**

У цьому розділі ми працювали над розробкою тренінгової програми, спрямованої на попередження та подолання професійного вигорання. Ми також досліджували методи профілактики та подолання цього синдрому. Враховуючи серйозні наслідки професійного вигорання для багатьох професій, зокрема для викладачів вищих навчальних закладів, було важливо розробити ефективні стратегії.

Дослідження свідчать про те, що професійне вигорання може призвести до погіршення роботи, погіршення фізичного та психічного здоров'я та збільшення ризику втрати робочого місця. Тому ми пропонуємо ряд рекомендацій, спрямованих на поліпшення факторів, які можуть впливати на виникнення синдрому професійного вигорання, таких як емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень, психоемоційне виснаження, особистісне віддалення, професійна мотивація, самопочуття, активність та настрої.

Розроблена тренінгова програма включає п'ять занять по 60 хвилин, проведених один раз на тиждень. Кожне заняття включає в себе вправи, лекції та питання для обговорення. Метою тренінгу є надання учасникам необхідних навичок та стратегій для попередження та ефективного управління професійним вигоранням.

Загалом, розділ 3 надає важливі рекомендації та вправи, які можуть бути використані для профілактики та подолання професійного вигорання у викладачів. Цей розділ має на меті допомогти викладачам усвідомити причини та наслідки вигорання, а також навчає конкретним стратегіям та навичкам для збереження енергії та досягнення професійних цілей.

## ВИСНОВКИ

1. Професійне вигорання – це процес поступового виснаження фізичних, емоційних та психологічних ресурсів людини, який може виникати в результаті виконання рутинної та монотонної роботи, надмірного стресу, конфліктних ситуацій, нестачі підтримки та визнання соціуму, неправильного управління тощо. Професійне вигорання може проявлятися у втраті інтересу до роботи, зниженні продуктивності, погіршенні стану здоров'я, збільшенні імовірності виникнення конфліктів та інших негативних наслідків.

Викладачі вищої школи можуть стикатися з професійним вигоранням, яке може бути спричинене як об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками. Об'єктивні чинники включають соціально-економічні зміни в Україні, що можуть вплинути на матеріальну стабільність, психологічний стан та професійне благополуччя. Ризик втрати робочого місця через низьке фінансування та недостатній набір абітурієнтів також може викликати стрес.

Неотримання повної робочої ставки, перенавантаження та відсутність відповідної оплати праці також можуть бути чинниками вигорання. Суб'єктивні чинники включають недостатню мотивацію та невизначеність ціннісного ставлення до професійної діяльності, а також особистісні характеристики, такі як тривожність, інтровертованість, перфекціонізм, трудоголізм та презентаїзм. Неадекватні професійні очікування та самооцінка також можуть сприяти вигоранню.

2. Причини професійного вигорання можуть варіювати в залежності від сфери діяльності працівника і зазвичай шукаються у трьох площинах: індивідуальній, міжособистісній та організаційній. До індивідуальних факторів можна віднести пасивність, низьку самооцінку, невпевненість, залежність, ірраціональні уявлення про професійну роль, високу реактивність та інше.

Міжособистісні причини включають взаємні конфлікти, відсутність довіри, порушення спілкування та інші. Організаційні фактори можуть включати фізичні умови праці, перевантаження, брак часу та ресурсів для виконання завдань, а також різницю між нормами і цінностями фахівця та цілями установи.

Причини професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів можуть включати різноманітні фактори, що поєднуються як на індивідуальному, так і на організаційному рівні.

Серед індивідуальних факторів можна відзначити перевантаження роботою, низький рівень мотивації, невдоволення професійними досягненнями, низька самооцінка, боязнь критики та оцінки колегами, а також відчуття відчуженості від оточуючого середовища.

Міжособистісні фактори можуть включати неприємні взаємини з колегами або адміністрацією, відчуття конкуренції та недовіри, а також негативні взаємини зі студентами, які можуть бути невдячними або некультурними.

Організаційні фактори також можуть сприяти професійному вигоранню викладачів, такі як високий рівень вимог до них, відчуття безперервної нестачі ресурсів, обмеження в автономії та свободі викладання, недостатнє сприяння розвитку та підтримки, невизначеність у ролі та завданнях, а також перенавантаження, яке може відбирати час на власне життя і розвиток.

Важливими є також фактори, пов'язані зі змінами в системі вищої освіти, такі як нестабільність університетських систем, зміни в правилах та процедурах, зростаючі вимоги до рейтингів та наукових досягнень, а також зменшення фінансування та недостатнє визнання вкладу викладачів у розвиток вищої освіти.

3. Загальний висновок на основі наведених таблиць та кореляційних зв'язків полягає в тому, що серед досліджуваної групи спостерігається високий рівень професійного та психічного вигорання.

Емоційне виснаження, що характеризується зниженим настроєм та енергією, відсутністю задоволення від роботи, є одним із ключових аспектів професійного вигорання. Деперсоналізація, яка проявляється у відчутті віддаленості та негативному ставленні до інших людей, може впливати на якість міжособистісних взаємин в робочому оточенні. Редукція особистих досягнень може призводити до втрати впевненості в своїх навичках та здібностях.

Емоційне виснаження корелює з психоемоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень. Це означає, що працівники, які відчувають емоційне виснаження, швидше схильні до психоемоційного виснаження та деперсоналізації, а також мають меншу самооцінку своїх особистих досягнень.

Крім того, виявлено зв'язки між аспектами професійного вигорання та показниками з міркування психічного вигорання, такими як самопочуття, активність та настрої. Це свідчить про те, що професійне та психічне вигорання можуть впливати одне на одного, і працівники, які відчувають професійне вигорання, можуть мати негативний вплив на своє самопочуття, рівень активності та настрої.

Ці результати свідчать про необхідність уваги до питань професійного вигорання серед викладачів вищих навчальних закладів. Важливо розробити стратегії та програми, спрямовані на підтримку та запобігання професійному вигоранню, включаючи покращення умов праці, надання підтримки, розвитку кар'єрних можливостей та зменшення рутинності роботи.

4. Метою розробленого тренінгу є попередження та подолання професійного вигорання викладачів є надання викладачам необхідних знань та практичних навичок, які допоможуть їм уникнути вигорання, зберегти енергію та ефективність у процесі навчання та досягнення своїх професійних цілей.

Для підвищення ефективності викладання та забезпечення благополучної роботи викладачів необхідно звернути увагу на наступні

аспекти: знання про професійне вигорання та способи запобігання йому, навички управління часом та стресом, навички самоуправління та саморегуляції, розширення знань та навичок у міжособистісних відносинах та розвиток навичок самопізнання та рефлексії. Ці аспекти допоможуть викладачам бути більш мотивованими, енергійними, ефективними та здатними краще спілкуватися зі студентами, колегами та адміністрацією.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арефнія, С. В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади. Дисертація, Вищий навчальний заклад, Університет «КРОК»: Київ, 2018, 249 с.
2. Астремська, І. В. Професійне вигорання у жінок допомагаючих професій. Психологія та соціальна робота, 2019, 24(1 (49)).
3. Баратинська, А. В. Дослідження професійного вигорання працівників правоохоронних органів у світлі ідей позитивної психології. Проблеми екстремальної та кризової психології, (17), 2015, 55-66.
4. Борищук, В. О., Соловійов, О. С., Краснянська, Т. М., Клименко, І. В., Аугунас, С. В., Кирпач, О. В., Григорук, Ю. М. Дослідження синдрому емоційного і професійного вигорання у фармацевтичних працівників. Соціальна фармація в охороні здоров'я, (1, № 1), 2015, 65-72.
5. Болгова, А. А., Якушева, О. Г., Троценко, В. І. Особливості формування внутрішньої мотивації викладачів вищих навчальних закладів. Вісник Хмельницького національного університету (економічні науки), 4(6), 2018, 83-89.
6. Варгата, О. В., Кулешова, О. В., Міхеєва, Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів, Запоріжжя: КПУ, 2021. Вип. 75, т. 1. С. 68-72.
7. Гуменюк, Н. В. Професійне вигорання викладачів вищих навчальних закладів: теоретичний аналіз та шляхи попередження. Педагогіка і психологія. 2018. № 2 (51). С. 7-13.
8. Дудник Ю. О. Професійне вигорання викладачів вищих навчальних закладів: соціально-психологічний аналіз / Ю. О. Дудник // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія Психологія. 2019. Вип. 62. С. 32-44.
9. Зайчикова, Т. Чинники прояву та передумови формування

синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Випуск 11, 2020, 10 с.

10. Зелінська Я. Синдром професійного вигорання у викладачів вищих навчальних закладів: причини виникнення, прояви, наслідки. Наукові записки. Серія «Проблеми методики фізичного виховання та спорту». 2009. Вип. 1. С. 77-81.

11. Зубарева, О. М. Професійне вигорання викладачів ВНЗ: теоретичний аналіз. Соціальна робота та освіта: наук. метод. журн. 2020. № 1 (7). С. 12-19.

12. Каменська, А. В. Професійне вигорання викладачів вищих навчальних закладів України: теоретичний аналіз та емпіричні дослідження. Наукові записки. Серія: Психологія. 2020. Т. 45. С. 23-31.

13. Коробіцина, М. Б., Дослідження особливостей переживання душевного болю в структурі синдрому професійного вигорання представників «допоміжних» професій. Вісник Одеського національного університету. Психологія, 2009, 14(6).

14. Коновчук Н. С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. Правничий вісник університету «КРОК». 2012. Вип. 14. С. 91-95.

15. Коломієць, Л. І. Професійне вигорання викладачів вищих навчальних закладів: теоретичний аналіз. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Педагогіка і психологія. 2018. Вип. 30. С. 41-44.

16. Костюк, О. М. (2019). Використання різних методів оцінки психологічної стійкості до стресу у професійній діяльності. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 12(26), 3-16.

17. Киричек, М. Н. (2019). Професійне вигорання особистості: зміст, етапи, наслідки. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету, (34), 156-159.

18. Кузьмінська, А. М. Професійне вигорання викладачів вищих

навчальних закладів: сутність, особливості, фактори виникнення. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, (20), 2019, 120-129.

19. Лазаренко, О. В., Топольник, О. Л. Психологічні аспекти професійного вигорання: теоретичний аналіз. Гуманітарний вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологія, (1), 2018, 67-72.

20. Луценко М. В. Професійне вигорання викладачів вищих навчальних закладів: соціально-психологічний аналіз. Психологічні перспективи. 2021. Т. 28. С. 7-21.

21. Левченко, В. Є., Поліщук, І. О. Соціально-психологічні чинники формування синдрому професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів. Вісник Херсонського державного університету, (36), 2019, 102-106.

22. Латіна, Г. О. Виробнича гімнастика як засіб корекції професійного вигорання вчителів в умовах загальноосвітніх навчальних закладів. Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту, (9), 2009, 71-76.

23. Маркова А. К. Психологія труда учителя. М.: Просвещение, 1993. 192 с.

24. Мойсеєнко, А. О., Лещинський, О. П. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників у державних установах системи соціального захисту. Актуальні проблеми природничих і гуманітарних наук у дослідженнях молодих учених «Родзинка–2019»/XXI Всеукраїнська наукова конференція молодих учених, 2019, 380-382.

25. Матвієнко, О., Пересадін, Є. (2007). Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. Персонал, (1), 72-76.

26. Малицька, О. О. Передумови та прояви професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, (20), 2019, с. 130-138.

27. Матвійчук, М. В., Фіщук, В. В., Кобзіна, Д. С. Способи подолання та методи профілактики» синдрому професійного вигорання», 2018. 12 с.
28. Мартиненко О. І. Соціально-психологічні аспекти професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів. Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. 2019. Т. 163. С. 132-138.
29. Масенко В. В. Професійне вигорання викладачів вищих навчальних закладів: соціально-психологічні чинники та проблеми психологічної підтримки. Молодий вчений. 2020. № 10.1 (64.1). С. 10-14.
30. Нечипоренко І. В. Профілактика професійного вигорання спеціалістів із соціального захисту населення у системі державного управління: кваліфікаційна робота магістра спеціальності 281 "Публічне управління та адміністрування". наук. керівник Г. В. Бойко. Запоріжжя: ЗНУ, 2020. 90 с.
31. Остапенко, О. В. Профілактика професійного вигорання спеціалістів допоміжних професій. ББК 88.4 я43 М 43, 2022, с-35.
32. Помиткіна, М. І. Фактори, що впливають на професійну компетентність психолога: огляд сучасних досліджень. Психологія і особистість, 1(17), 2018, с. 141-154.
33. Перхайло, Н. А. Попередження професійного вигорання майбутніх фахівців соціальної сфери. EDUCATIONAL CHALLENGES, (55), 2019, 202-210.
34. Петрунько О. В. Профілактика професійного вигорання учителів державних і приватних загальноосвітніх закладів. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей II Міжнародної конференції (Київ, 20 листопада 2020 р.). К.: Університет «КРОК», 2020. С. 99-102.
35. Петрунько О. В. Закриті педагогічні системи та їх ресурси з попередження професійного вигорання. Актуальні питання сучасної науки та практики: матеріали науково-практичної конференції (м. Київ, 15 листопада

2018 р.) К.: Університет «КРОК», 2018. С.568570.

36. Петренко І. В. Професійне вигорання викладачів вищих навчальних закладів: соціально-психологічний аналіз. Педагогіка вищої та середньої школи. 2018. Вип. 55. С. 79-86.

37. Петренко, В. В., Ковальова, О. В. Психологічні особливості професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів. Вісник Херсонського державного університету, (44), 2020, 75-78.

38. Підлипняк, І. Ю., Дука, Т. М. Професійне вигорання педагогів: профілактика та подолання, 2019, 5 с.

39. Рабаданова, Л. Є., Рязанова, О. В. Соціальна психологія у контексті викликів сучасності: інтеграційні можливості. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Філософія», 2(26), 2017, 52-55.

40. Рукавішніков О. Б. Визначення психічного «вигорання» як психологічної проблеми науково-дослідної та практичної психології. Вісник психології і педагогіки. 2003. Вип. 4. С. 128-133.

41. Савченко Є. Г. Особливості прояву та превенції професійного вигорання у практичних психологів. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: матеріали III Міжнародної конференції (м. Київ, 2-3 грудня 2021 р.). К.: Університет «КРОК», 2021.

42. Сірий, В. І. Професійне вигорання педагогічних працівників: теоретичні засади дослідження. Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Педагогіка. 2020. Вип. 3 (50). С. 228-235.

43. Сурякова, М. В., Учитель, І. Б., Приймаченко, О. М. Напрями досліджень синдрому професійного вигорання педагогів. In The 4<sup>th</sup> International scientific and practical conference Modern research in world science (July 10-12, 2022) SPC—Sci-conf. com. ual, Lviv, Ukraine. 2022 1161 p. (p. 714).

44. Сингаївська, І. В., Довгань, І. Л. Психологічні засоби профілактики та подолання синдрому «Професійного вигорання» у фахівців ЗМІ. Вчені записки Університету «КРОК», (2 (66)), 2022, 184-191.

45. Самоукина Н. В. Емоційне вигорання в системі професійного стресу. Проблеми інженерної психології: Зб. наук. Праць. За ред. В. М. Грищенко, Н. А. Паламарчука. К., 2000. Вип. 2. С. 184-191.

46. Сельє, Г. Професійні стреси і професійне «вигорання» у сучасної людини. Проблеми економіки транспорту: Тези доповідей XIII Міжнародної науково-практичної конференції. Д.: ДНУЗТ, 2015 р., 212 с. В збірнику розглядаються економічні проблеми структурної реформи Укрзалізниці, розвитку транспортних систем, їх взаємозв'язок з основними галузями народного господарства та адаптація до сучасних ринкових умов, а, 204.

47. Теренда, Н. О., Павлів, Т. Б., Теренда, О. А. Професійне вигорання одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України, (2), 2021, 29-33.

48. Хамітова, І. В. Особливості формування психологічної стійкості в контексті професійного становлення майбутніх соціальних працівників. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологічні науки», 4(4), 2019, 118-123.

49. Чеканська, Л. Особливості психологічної профілактики професійного вигорання у педагогів. INNOVATIONS IN EDUCATION: PHILOSOPHY, PSYCHOLOGY, PEDAGOGY, 2020, 211.

50. Шаповалова, Н. І. Становлення і розвиток професійної компетентності майбутніх психологів у процесі вищої освіти. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологічні науки», 2(2), 2018, 42-47.

51. Шумейко, Н. В. Професійне вигорання: теоретичний аналіз та практичні рекомендації. Психологія і суспільство, 2 (87), 2020, 46-58.

52. Bakker, A. B., Costa, P. L. Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. Burnout Research, 9, 2018, 1-10.

53. Bianchi, R., Schonfeld, I. S., Laurent, E. Is burnout a depressive disorder? A reexamination with special focus on atypical depression. *International Journal of Stress Management*, 25(1), 2018, 1-18.
54. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
55. Demerouti, E., Bakker, A. B. (2018). Job crafting and job redesign: Towards a proactive approach to work design. In Cooper, C. L. (Ed.), *Theories of occupational stress and well-being* (pp. 87-104). Oxford, UK: Wiley-Blackwell.
56. Durand, A. C., Biron, C., Shepley, S. (2018). Interventions to reduce the consequences of occupational stress in health professionals: A systematic review and meta-analysis. *Work Stress*, 32(1), 34-48.
57. Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
58. Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W. (2018). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work Stress*, 32(2), 107-123
59. Elbarazi, I., Loney, T., Yousef, S., Elias, A. (2018). Prevalence of and factors associated with burnout among health care professionals in Arab countries: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 18(1), 491.
60. Jackson, S. E., Schwab, R. L., Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640.
61. Kostadinova, M., Todorova, I., Zlatanova, D. (2018). Strategies for coping with burnout among healthcare professionals. *Journal of IMAB. Annual Proceeding (Scientific Papers)*, 24(3), 1966-1970.
62. Maher, E., Karamushka, L., Ronginska, T. (1994). Burnout in teachers: A psychoeducational model. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 319-330.

63. Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
64. Mealer, M., Jones, J., Moss, M. (2018). A qualitative study of resilience and posttraumatic growth in United States ICU nurses. *Intensive and Critical Care Nursing*, 44, 44-49.
65. Pines, A. M., Aronson, E. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. Free Press.
66. Perlman, B., Hartman, E. A. (1982). Emotional exhaustion: A dynamic perspective. *Academy of Management Review*, 7(4), 637-647. doi: 10.5465/amr.1982.4285448
67. Ronginskaya, T. (2015). Professional burnout syndrome among teachers of higher educational institutions. *Psychology and Pedagogy*, 3(45), 58-62.
68. Rudman, A., Gustavsson, J. P., Early Psychosis Prevention and Intervention Centre (EPIC) group. (2017). Burnout during ongoing conflict: a prospective cohort study of Norwegian physicians. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 117-127.
69. Shafranova, A. V. (2018). Professional burnout syndrome in the work of a teacher: causes, manifestations, prevention. *Scientific and Methodical Electronic Journal «Concept»*, 42, 174-179.
70. Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., ... West, C. P. (2016). Interventions to promote physician well-being and mitigate burnout: a systematic review and meta-analysis. *The Lancet*, 388(10057), 2272-2281.
71. Shimazu, A., Schaufeli, W. B. (2018). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of positive and negative workaholism. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 10(1), 71-92.
72. Storm, F. (1981). Burnout: Issues and implications. *Journal of Organizational Behavior Management*, 3(1), 37-51.
73. Taris, T. W. (2019). Is there a way to prevent burnout?. *European*

Journal of Work and Organizational Psychology, 28(3), 267-271.

74. West, C. P., Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Physician Well-being Committee, Mayo Clinic. (2018). Physician burnout: contributors, consequences and solutions. *Journal of Internal Medicine*, 283(6), 516-529.

75. World Health Organization (2019). Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases. Geneva: World Health Organization. Retrieved from <https://www.who.int/news-room/detail/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.

76. Wang, M., Liao, H., Zhan, Y., Shi, J. (2016). Daily work-family conflict and alcohol use: Testing the cross-level moderation effects of peer drinking norms and social support. *Journal of Applied Psychology*, 101(6), 851-860.

77. Zito, M., Cortese, C. G., Colombo, L., Ghislieri, C. (2018). The efficacy of training intervention on burnout and resilience among health professionals. *Medicine*, 97(45), e13087.

Всього джерел – 77

Джерел за останні п'ять років – 55 (1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 43, 44, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 55, 56, 58, 59, 61, 64, 69, 71, 73, 74, 75, 77)

Джерел українських авторів за останні п'ять років – 33 (1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 43, 44, 47, 48, 49, 51)

Джерел зарубіжних авторів за останні п'ять років – 14 (52, 53, 55, 56, 58, 59, 61, 64, 69, 71, 73, 74, 75, 77)

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон)

Інструкція до тесту. Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте те, що перераховано в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням.

1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним.

- ніколи
- дуже рідко
- інколи
- часто
- дуже часто
- кожен день

2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».

- ніколи
- дуже рідко
- інколи
- часто
- дуже часто
- кожен день

3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.

- ніколи
- дуже рідко
- інколи
- часто
- дуже часто
- кожен день

4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі і колеги, і намагаюся враховувати це в інтересах справи.

- ніколи
- дуже рідко
- іноколи
- часто
- дуже часто
- кожен день

5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими і колегами як з предметами (без теплоти до них).

- ніколи
- дуже рідко
- іноколи
- часто
- дуже часто
- кожен день

6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.

- ніколи
- дуже рідко
- іноколи
- часто
- дуже часто
- кожен день

7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають при спілкуванні з колегами.

- ніколи
- дуже рідко
- іноколи
- часто
- дуже часто
- кожен день

8. Я відчуваю пригніченість і апатію.

- ніколи
- дуже рідко
- іноколи
- часто
- дуже часто
- кожен день

9. Я впевнений, що моя робота потрібна людям.

- ніколи
- дуже рідко
- іноколи
- часто
- дуже часто
- кожен день

10. Останнім часом я став більш «черствим» по відношенню до тих, з ким працюю.

- ніколи
- дуже рідко
- іноколи
- часто
- дуже часто
- кожен день

11. Я помічаю, що моя робота робить жорстоким мене.

- ніколи
- дуже рідко
- іноколи
- часто
- дуже часто
- кожен день

12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення.

- ніколи
- дуже рідко
- іноколи
- часто
- дуже часто
- кожен день

13. Моя робота все більше мене розчаровує.

- ніколи
- дуже рідко
- іноколи
- часто
- дуже часто
- кожен день

14. Мені здається, що я занадто багато працюю.

- ніколи
- дуже рідко
- іноколи
- часто
- дуже часто
- кожен день

15. Буває, що мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими моїми підлеглими і колегами.

- ніколи
- дуже рідко
- іноколи
- часто
- дуже часто
- кожен день

16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.

- ніколи

– дуже рідко

– інколи

– часто

– дуже часто

– кожен день

17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.

– ніколи

– дуже рідко

– інколи

– часто

– дуже часто

– кожен день

18. Під час роботи я відчуваю приємне поживлення.

– ніколи

– дуже рідко

– інколи

– часто

– дуже часто

– кожен день

19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.

– ніколи

– дуже рідко

– інколи

– часто

– дуже часто

– кожен день

20. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до чого, що радувало мене в моїй роботі.

– ніколи

– дуже рідко

– інколи

– часто

– дуже часто

– кожен день

21. На роботі я спокійно справляюся з емоційними проблемами

– ніколи

– дуже рідко

– інколи

– часто

– дуже часто

– кожен день

22. Останнім часом мені здається, що колеги і підлеглі все частіше перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.

– ніколи

– дуже рідко

– інколи

– часто

– дуже часто

– кожен день

Обробка результатів тесту: Варіанти відповідей оцінюються наступним чином:

«Ніколи» – 0 балів;

«Дуже рідко» – 1 бал;

«Інколи» – 3 бали;

«Часто» – 4 бали;

«Дуже часто» – 5 балів;

«Кожен день» – 6 балів.

Опитувальник має три шкали:

1. «Емоційне виснаження» (9 тверджень) – відповіді «так» по пунктах 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

2. «Деперсоналізація» (5 тверджень) – відповіді «так» по пунктах 5, 10, 11, 15, 22 (Максимальна сума балів – 30).

3. «Редукція особистих досягнень» (8 тверджень) – відповіді «так» по пунктах 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів за кожною шкалою окремо, тим більше у обстеженого виражені різні сторони «вигорання». Про тяжкість «вигорання» можна судити за сумою балів усіх шкал.

**Методика «Визначення психічного «вигорання» О. О.  
Рукавішнікова**

Інструкція. Вам пропонується відповісти на ряд тверджень, що стосуються почуттів, пов'язаних з роботою. Якщо у вас ніколи не виникало подібного почуття, поставте галочку або хрестик у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження. Якщо у вас подібне почуття присутній постійно, то поставте галочку або хрестик у бланку відповідей в колонці «звичайно», а також відповідно з відповідями «рідко» і «часто». Відповідайте якомога швидше. Постарайтеся довго не замислюватися над вибором відповіді.

Форми відповідей: Зазвичай, Часто, Рідко, Ніколи.

Опитувальник

1. Я легко дратуюся.
2. Думаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати.
3. Мене турбує, що думають колеги про мою роботу.
4. Я відчуваю, що у мене немає ніяких емоційних сил вникати в чужі проблеми.
5. Мене мучить безсоння.
6. Думаю, що якби випала вдала можливість, я б змінив місце роботи.
7. Я працюю з великою напругою.
8. Моя робота приносить мені задоволення.
9. Чувствую, що робота з людьми вимотує мене.
10. Думаю, що моя робота важлива.
11. Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі.
12. Я задоволений професією, яку обрав.
13. Непонятливість моїх колег чи учнів дратує мене.
14. Я емоційно втомлююся на роботі.

15. Думаю, що не помилився у виборі своєї професії.
16. Я відчуваю себе спустошеним і розбитим після робочого дня.
17. Чувствую, що отримую мало задоволення від досягнутих успіхів на роботі.
18. Мне важко встановлювати або підтримувати тісні контакти з колегами по роботі.
19. Для мене важливо досягти успіху на роботі.
20. Ідя вранці на роботу, я відчуваю себе свіжим і відпочив.
21. Мне здається, що результати моєї роботи не варті витрачених мною зусиль,
22. У мене не вистачає часу на мою сім'ю і особисте життя.
23. Я сповнений оптимізму стосовно до своєї роботи.
24. Мне подобається моя робота,
25. Я втомився весь час намагатися.
26. Меня стомлює участь у дискусіях на професійні теми.
27. Мне здається, що я ізольований від своїх колег по роботі.
28. Я задоволений своїм професійним вибором так само, як і на початку кар'єри.
29. Я відчуваю фізичну напругу, втому.
30. Постепенно я починаю відчувати байдужість до своїх учнів.
31. Робота емоційно вимотує мене.
32. Я використовую ліки для поліпшення самопочуття.
33. Меня цікавлять результати роботи моїх колег.
34. Утром мені важко вставати і йти на роботу.
35. На роботі мене переслідує думка: Скоріше б робочий день закінчився.
36. Нагрузка на роботі практично нестерпна.
37. Я відчуваю радість, допомагаючи оточуючим людям.
38. Я відчуваю, що став більш байдужим до своєї роботи.

39. Стучається, що у мене без особливої причини починає боліти голова або шлунок.
40. Я докладаю зусиль, щоб бути терплячим з учнями.
41. Я люблю свою роботу.
42. У мене виникає відчуття, що глибоко всередині я емоційно не захищений.
43. Мене дратує поведінка моїх учнів.
44. Мне легко зрозуміти почуття оточуючих по відношенню до мене.
45. Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця.
46. Я помічаю, що стаю більш черствим по відношенню до людей.
47. Я відчуваю емоційне напруження.
48. Я абсолютно не захоплений і навіть не цікавлюся своєю роботою.
49. Я відчуваю себе виснаженим.
50. Я вважаю, що своєю працею я приношу користь людям.
51. Временами я сумніваюся в своїх здібностях.
52. Я відчуваю до всього, що відбувається навколо, повну апатію.
53. Виповнення повсякденних справ для мене – джерело задоволення і задоволення.
54. Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі.
55. Я відчуваю задоволення від обраної мною професії.
56. Хочеться «плюнути» на все.
57. Я скаржуся на здоров'я без чітко визначених симптомів.
58. Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві.
59. Мне сподобалася б робота, що забирає мало часу і сил.
60. Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї.
61. Я сумніваюся в значимості своєї роботи.
62. Испитиваю почуття ентузіазму по відношенню до роботи.
63. Я так втомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні домашні обов'язки.

64. Счітаю, що цілком компетентний у вирішенні проблем, що виникають на роботі.

65. Чувствую, що можу дати дітям більше, ніж даю.

66. Мене буквально доводиться змушувати себе працювати.

67. Присутствует відчуття, що я можу легко засмутитися, впасти у зневіру.

68. Мене подобається віддавати роботі всі сили.

69. Я відчуваю стан внутрішнього напруження і роздратування.

70. Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи.

71. Верю, що здатний виконати все, що задумано.

72. У мене немає бажання глибоко вникати в проблеми моїх учнів.

Обробка й інтерпретація даних

Дана методика включає три шкали: психоемоційного виснаження (ПВ), особистісного віддалення (ЛВ) та професійної мотивації (ПМ).

## Додаток В

## Тест САН (Самопочуття. Активність. Настрій)

Ця методика призначена для самоконтролю і самооцінки самопочуття, активності і настрою.

Шкала САН складається з індексів (3 2 1 0 1 2 3) і розташована між тридцятьма парами слів протилежного значення, що відображують рухливість, швидкість і темп протікання функцій (активність), силу, здоров'я, стомлення (самопочуття), а також характеристики емоційного стану (настрій). Перевагами тесту є його стислість і можливість кількаразового використання впродовж певного часу.

Інструкція. Слід співвіднести свій стан з ознаками за багатоступінчастою шкалою. Ви маєте вибрати і позначити цифру що найбільш точно відбиває ваш стан на даний момент.

Типова карта методики САН

Прізвище, ім'я

---

Стать \_\_\_\_\_, Вік

---

Дата \_\_\_\_\_, Час

---

Самопочуття добре	3 2 1 0 1 2 3	Самопочуття погане
Почуваюся сильним	3 2 1 0 1 2 3	Почуваюся слабким
Пасивний	3 2 1 0 1 2 3	Активний
Малорухливий	3 2 1 0 1 2 3	Рухливий

Веселий	3 2 1 0 1 2 3	Сумний
Добрий настрої	3 2 1 0 1 2 3	Поганий настрої
Працездатний	3 2 1 0 1 2 3	Розбитий
Сповнений сил	3 2 1 0 1 2 3	Знесилений
Повільний	3 2 1 0 1 2 3	Швидкий
Бездіяльний	3 2 1 0 1 2 3	Діяльний
Щасливий	3 2 1 0 1 2 3	Нещасливий
Життєрадісний	3 2 1 0 1 2 3	Похмурий
Напружений	3 2 1 0 1 2 3	Розслаблений
Здоровий	3 2 1 0 1 2 3	Хворий
Байдужий	3 2 1 0 1 2 3	Захоплений
Спокійний	3 2 1 0 1 2 3	Схвильований
Захоплений	3 2 1 0 1 2 3	Сумовитий
Радісний	3 2 1 0 1 2 3	Печальний
Відпочивший	3 2 1 0 1 2 3	Стомлений
Свіжий	3 2 1 0 1 2 3	Виснажений
Сонливий	3 2 1 0 1 2 3	Збуджений
Бажання відпочити	3 2 1 0 1 2 3	Бажання працювати
Спокійний	3 2 1 0 1 2 3	Стурбований
Оптимістичний	3 2 1 0 1 2 3	Песимістичний
Витривалий	3 2 1 0 1 2 3	Втомлений
Бадьорий	3 2 1 0 1 2 3	Млявий
Думати важко	3 2 1 0 1 2 3	Думати легко
Розсіяний	3 2 1 0 1 2 3	Уважний
Сповнений сподівань	3 2 1 0 1 2 3	Розчарований
Задоволений	3 2 1 0 1 2 3	Незадоволений

Обробка та інтерпретація. При обробці ці цифри перекодуються в такий спосіб. Негативні стани за шкалою САН приймаються за 1 бал, наступний за ним за 2 бали і так далі. Слід ураховувати те, – що полюси шкали постійно змінюються. Позитивні стани завжди одержують високі бали, а негативні низькі. За цими балами розраховується середнє арифметичне як загалом, так і окремо за активністю, самопочуттям і настроєм. Зразок перекодування наведений у таблиці.

Перекодування	Повний надій	7	6	5	4	3	2	1	Розчарований
Текст САН	Повний надій	3	2	1	0	1	2	3	Розчарований

При оцінці функціонального стану важливі значення окремих показників та їхнє співвідношення. Наприклад, у відпочилої людини оцінки активності, настрою і самопочуття приблизно однакові. У міру наростання втоми співвідношення між ними змінюється за рахунок відносного зниження самопочуття й активності в порівнянні з настроєм.

Ключ.

Питання на самопочуття» 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Питання на активність 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Питання на настрої 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

## Авторський опитувальник

Добрий день! Ось невеликий опитувальник для викладачів на тему «Соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів». Будь ласка, відповідайте чесно та детально на запитання:

1. Як довго ви викладаєте в вищому навчальному закладі?

---

---

2. Чи зазнали ви коли-небудь відчуття професійного вигорання? Якщо так, то які саме?

---

---

3. Чи відчуваєте ви підтримку з боку адміністрації та колег? Якщо так, то як саме?

---

---

4. Чи вважаєте ви, що у вашому навчальному закладі існують можливості для професійного зростання та розвитку?

---

---

5. Які соціальні та психологічні чинники, на вашу думку, можуть впливати на професійне вигорання викладачів?

---

---

6. Як ви піклуєтесь про своє психічне та фізичне здоров'я під час роботи?

---

---

7. Які кроки ви зазвичай робили, щоб запобігти професійному вигоранню?

---

---

8. Які ресурси (наприклад, підтримка колег, психологічна допомога тощо) доступні вам у випадку, якщо ви стикаєтесь з професійним вигоранням?

---

---

Дякуємо за відповіді! Вони допоможуть нам краще зрозуміти, які чинники впливають на професійне вигорання викладачів вищих навчальних закладів та як можна його запобігти.

## **РЕФЕРАТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ «СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ»**

**Виконала: Краснощок Тетяна Валентинівна  
Науковий керівник: Петрунько Ольга Володимирівна**

Актуальність обраної теми полягає в тому, що вивчення професійного вигорання та інших наслідків професійних стресів зумовлене не стільки їх негативними наслідками для ефективності праці, стільки тим, що стреси впливають на все життя людини, призводячи до втрати здоров'я, психологічних та особистісних змін.

Постійна завантаженість на роботі, високі вимоги до професіоналізму співробітників, конкуренція, вічний брак часу, агресивний вплив з боку засобів масової інформації, реклами, велика скупченість людей в мегаполісах – всі ці фактори здатні вивести з душевної рівноваги навіть найстійкішу і психічно урівноважену людину.

Мета: Теоретично та емпірично дослідити соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Завдання:

1. Теоретично дослідити соціально-психологічні чинники синдрому «професійного вигорання» у викладачів закладів вищої освіти.
2. Визначити причини професійного вигорання.
3. Провести емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання викладачів.
4. Розробити тренінг щодо попередження та подолання професійного вигорання.

Об'єкт: професійне вигорання.

Предмет: соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів.

У **вступі** обґрунтовано актуальність досліджуваної проблеми, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи; розкрито методологічні та теоретичні засади дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення кваліфікаційної роботи, представлено дані щодо структури й обсягу кваліфікаційної роботи.

У першому розділі «**Теоретико-методологічний аналіз професійного вигорання у викладачів вищих навчальних закладів**» висвітлено аналіз теоретичних підходів до проблеми професійного вигорання, проаналізовано соціально-психологічні чинники професійного вигорання та чинники професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

До причин професійного вигорання, пов'язаних з роботою, можна віднести велику кількість роботи, занадто високі вимоги, недостатню підтримку та ресурси, обмежені можливості розвитку та кар'єрного зросту, а також перевантаження та рутинність.

Щодо стосунків з іншими людьми, причинами професійного вигорання можуть бути конфлікти з колегами, нездатність установити ефективні стосунки зі студентами та їхніми батьками, а також відчуття ізольованості та неспроможності досягти взаєморозуміння.

Особисті фактори, такі як перфекціонізм, недостатня самооцінка, відчуття безпорадності та невпевненості, також можуть впливати на професійне вигорання.

Нині не існує жодного універсального пояснення причин та наслідків вигорання. Можна лише припустити, що виникнення даного синдрому є результатом наявності певних індивідуально-психологічних особливостей людини та впливу на неї факторів, пов'язаних із характером її праці.

У другому розділі **«Емпіричне дослідження професійного вигорання у викладачів закладів вищої освіти»** обґрунтовано методики дослідження та висвітлено результати аналізу.

Отримані результати емпіричного дослідження вказують на важливість соціально-психологічних чинників у виникненні професійного вигорання серед викладачів у вищих навчальних закладах. Виявлено, що рівень професійного вигорання може бути пов'язаний з різними факторами, які впливають на викладачів як індивідуально, так і на організаційному рівні.

Зокрема, високий ризик професійного вигорання спостерігається у випадках, коли викладачі мають низьку заробітну плату, відчують відсутність підтримки з боку колег та адміністрації свого вищого навчального закладу і не мають можливості для саморозвитку та професійного зростання. Ці фактори відносяться до організаційних чинників і залежать від умов роботи та оточення, в якому працюють викладачі.

Результати кореляційного аналізу за допомогою методики Спірмена підтвердили, що існує зв'язок між рівнем професійного вигорання і такими факторами, як емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень, психоемоційне виснаження, особистісне віддалення, професійна мотивація, а також самопочуття, активність та настрої. Це свідчить про комплексний характер професійного вигорання і вплив різних аспектів психологічного стану викладачів на його формування.

Отримані результати свідчать про необхідність звернення уваги на організаційні аспекти роботи вищих навчальних закладів, зокрема поліпшення умов праці, створення підтримуючої атмосфери та надання можливостей для професійного розвитку викладачів.

У третьому розділі **«Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання у викладачів»** запропоновано методи профілактики та подолання професійного вигорання та розроблено тренінгову програму щодо попередження та подолання професійного вигорання.

Дослідження свідчать про те, що професійне вигорання може призвести до погіршення роботи, погіршення фізичного та психічного здоров'я та збільшення ризику втрати робочого місця. Тому було запропоновано ряд рекомендацій, спрямованих на поліпшення факторів, які

можуть впливати на виникнення синдрому професійного вигорання, таких як емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень, психоемоційне виснаження, особистісне віддалення, професійна мотивація, самопочуття, активність та настрої.

Розроблена тренінгова програма включає п'ять занять по 60 хвилин, проведених один раз на тиждень. Кожне заняття включає в себе вправи, лекції та питання для обговорення. Метою тренінгу є надання учасникам необхідних навичок та стратегій для попередження та ефективного управління професійним вигоранням.

Для підвищення ефективності викладання та забезпечення благополучної роботи викладачів необхідно звернути увагу на аспекти: знання про професійне вигорання та способи запобігання йому, навички управління часом та стресом, навички самоуправління та саморегуляції, розширення знань та навичок у міжособистісних відносинах та розвиток навичок самопізнання та рефлексії. Ці аспекти допоможуть викладачам бути більш мотивованими, енергійними, ефективними та здатними краще спілкуватися зі студентами, колегами та адміністрацією.

## РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу студентки 4 курсу спеціальності 053 «Психологія»  
Університету економіки і права «КРОК»

Краснощок Тетяни Валентинівни, виконану на тему:  
«Соціально-психологічні чинники професійного вигорання  
викладачів вищих навчальних закладів»

Актуальність теми бакалаврської роботи Краснощок Т.В. зумовлена значущістю проблеми професійного вигорання серед викладачів та потребою у розробці ефективних методів профілактики та подолання цього синдрому.

Зміст виконаної кваліфікаційної роботи відповідає затвердженій темі та поставленом дослідницьким завданням. Авторкою здійснено теоретичний аналіз досліджуваного феномену; обґрунтовано організацію і методи емпіричного дослідження; здійснено математичний аналіз отриманих емпіричних даних та наочно представлено результати цього аналізу, що дозволяє отримати достовірну інформацію про професійне вигорання у викладачів вищих навчальних закладів. Результати емпіричного дослідження свідчать про важливість соціально-психологічних чинників у виникненні професійного вигорання викладачів, а також підтверджують зв'язок між рівнем професійного вигорання та різними аспектами психологічного стану викладачів. Текст кваліфікаційної роботи та ілюстративний матеріал (таблиці та рисунки) в цілому відповідають вимогам державних стандартів.

Кваліфікаційна робота має практичне значення і характеризується можливістю впровадження її результатів в реальну психологічну практику. Розроблена тренінгова програма з профілактики та подолання професійного вигорання може бути ефективним інструментом для покращення робочого стану викладачів та забезпечення їхнього благополуччя. Впровадження запропонованих рекомендацій та тренінгової програми може мати позитивний вплив на освітній процес та сприяти збереженню кваліфікованих викладачів у вищих навчальних закладах.

Кваліфікаційна робота Краснощок Т.В. у цілому виконана з дотриманням основних змістових і технічних вимог, що свідчить про достатній фаховий рівень її авторки. Робота може бути допущена до захисту, і в разі успішного захисту вона заслуговує на позитивну оцінку.

Рецензент:

доктор психол.наук, доцент  
(науковий ступінь, вчене звання)

Васильченко О.М.  
(прізвище, ім'я, по-батькові)

07.06.2023  
(Дата)

\_\_\_\_\_  
(Підпис)

## **ВІДГУК НАУКОВОГО КЕРІВНИКА НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ**

Студентки 4 курсу денної форми Краснощок Тетяни Валентинівни

СВО «бакалавр», спеціальності 053 «Психологія»

на тему «Соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів»

### **Оцінка основних параметрів роботи за шкалою («5», «4», «3», «2»):**

- |   |                  |
|---|------------------|
| 1. Логічність структури та плану роботи                               | 4                |
| 2. Відповідність змісту роботи плану                                  | 4                |
| 3. Повнота розкриття теми (за розділами)                              | 1) 4 2) 3-4 3) 4 |
| 4. Висновки та рекомендації   | 3                |
| 5. Самостійність та оригінальність роботи                             | 4                |
| 6. Достатність фактичного матеріалу<br>(статистика, ілюстрації, тощо) | 4                |
| 7. Підбір використаних джерел інформації                              | 5                |
| 8. Глибина опрацювання джерел   | 4                |
| 9. Оформлення роботи  | 3-4              |
| 10. Своєчасність виконання роботи                                     | 4                |

**Додаткові параметри, які характерні для дисципліни, теми, або роботи – на розсуд керівника:**

11. \_\_\_\_\_

12. \_\_\_\_\_

**Необхідні коментарі, зауваження, пропозиції та рекомендації керівника кваліфікаційної роботи:**

Кваліфікаційна робота Краснощок Т.В. в цілому виконана з дотриманням необхідного мінімуму методичних вимог до кваліфікаційних робіт четвертого року навчання. Робота має належний обсяг і в принципі добре структурована. Авторка збрала і опрацювала достатню кількість наукової літератури і збрала непоганий теоретичний матеріал з теми курсової роботи. У процесі написання роботи авторка неодноразово консультувалася з науковим керівником, проте не врахувала більшість наданих порад та рекомендацій. У результаті зміст (план) роботи, її науковий апарат та висновки так і не були належно відкориговані, а текст роботи містить чимало змістових і технічних неточностей.

**Робота рекомендована до захисту з попередньою оцінкою 70 балів (добре).**

**Науковий керівник**

**О.В. Петрунко**