

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

Кафедра психології

Школьна Яна Валеріївна

УДК 159.9_____

Кваліфікаційна робота

Соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів закладів
вищої освіти
053 «Психологія»
«Психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело _____ Я.В.Школьна

Науковий керівник (консультант) Апішева Амінет Шабанівна

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМАТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	7
1.1 Психологічні підходи до розуміння поняття професійного вигорання.....	7
1.2 Чинники професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.....	11
1.3 Соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.....	18
Висновки до розділу 1.....	23
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	28
2.1 Організація емпіричного дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.....	28
2.2 Опис та аналіз результатів.....	39
Висновки до розділу 2.....	45
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	47
3.1 Принципи розроблення та особливості застосування тренінгової програми, спрямованої на подолання емоційного вигорання у викладачів закладів вищої освіти.....	47
3.2 Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.....	60
Висновки до розділу 3.....	76
ВИСНОВКИ.....	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81
ДОДАТКИ.....	89

ВСТУП

Актуальність дослідження. На сучасних викладачів закладів вищої освіти покладено великий обсяг обов'язків: викладацька діяльність, наукова робота, участь у конференціях, адміністративні завдання, розробка навчальних програм. Це створює значне навантаження та стрес, що може призводити до професійного вигорання.

Зміни в освітніх програмах, інноваційні методи навчання, впровадження інформаційних технологій та дистанційного навчання вимагають від викладачів постійного підвищення кваліфікації та адаптації до нових умов. Це також може бути джерелом стресу та виснаження.

Низька заробітна плата, недостатнє фінансування вищих навчальних закладів, нестабільність економічної ситуації в країні негативно впливають на моральний стан викладачів, збільшуючи ризик вигорання.

Недостатня підтримка з боку адміністрації, відсутність колегіальної взаємодії, конфлікти в колективі можуть суттєво впливати на психологічний стан педагогів, сприяючи вигоранню.

Професійне вигорання викладачів негативно впливає на якість навчального процесу, знижуючи мотивацію до праці, продуктивність, креативність та інноваційність. Це може призвести до зниження рівня навченості студентів та їх мотивації до навчання.

Вивчення соціально-психологічних чинників професійного вигорання необхідне для розробки ефективних методів профілактики та корекції. Це сприятиме зниженню ризику професійного вигорання, покращенню психоемоційного стану викладачів, підвищенню задоволеності роботою та ефективності професійної діяльності.

Професійне вигорання безпосередньо впливає на фізичне та психічне здоров'я викладачів, що призводить до хронічного стресу, депресії, тривожних розладів, соматичних захворювань. Забезпечення психологічного благополуччя

викладачів є важливим завданням для забезпечення здорового та ефективного освітнього середовища.

Таким чином, дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти має важливе практичне значення для розробки стратегії підтримки та розвитку професійного здоров'я викладачів, а також для забезпечення високої якості навчального процесу.

Актуальність дослідження емоційного вигорання у викладачів закладів вищої освіти визначається його соціальною значущістю та широтою охоплення.

У зв'язку з цим велике значення мають дослідження феномена вигорання: Вигорання - це психологічний феномен, що негативно впливає на психологічне здоров'я та працездатність фахівців, які працюють у соціальній сфері.

Проблема "емоційного вигорання" становить не тільки науковий інтерес, а й має велике практичне значення для використання отриманих даних при проведенні психопрофілактичних і психокорекційних заходів зі збереження та зміцнення здоров'я викладачів.

Аналізуючи наукову літературу, можна відзначити, що дослідження проблеми "професійного вигорання" та розробку методів його діагностики здійснювали українські та зарубіжні вчені (К.Маслач, В.Бойко, О.Кушнірук, А.Толстоухова та ін.).

Особливості професійного стресу та окремих симптомів професійного вигорання у викладачів вивчали українські науковці: Н.Грінчук, О.Островерхова, І.Землянська, О.Балабанова, Л.Карамушка та інші.

Разом із тим, вважаємо недостатньо розробленими у наукових працях вплив соціально-психологічних чинників професійного вигорання у викладачів закладів вищої освіти. Таким чином, соціальна значущість проблеми та недостатня наукова розробленість зумовили вибір теми мого дослідження "Соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти".

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити соціально-психологічні чинники синдрому «професійного вигорання» у викладачів закладів вищої освіти.

Об'єктом дослідження є синдром «професійного вигорання» особистості в контексті професійної діяльності.

Предметом дослідження є соціально-психологічні чинники, що впливають на виникнення та розвиток професійного вигорання у викладачів закладів вищої освіти.

Відповідно до мети визначено наступні завдання дослідження:

1. Розкрити психологічні особливості синдрому «професійного вигорання» в контексті професійної діяльності викладача.
2. Визначити основні соціально-психологічні чинники емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти.
3. Емпірично дослідити особливості прояву синдрому «професійного вигорання» серед викладачів закладів вищої освіти.
4. Розробити програму та практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Методи дослідження: Для досягнення мети та реалізації завдань було використано комплекс методів: теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення, систематизація, порівняння для розкриття сутності та визначення базових понять досліджуваної проблеми; емпіричні – анкетування, бесіда, інтерв'ю, психодіагностичні методики.

Для емпіричного дослідження проявів професійного вигорання застосовано: методика вивчення задоволеності викладачів життєдіяльністю у закладах вищої освіти (авт. К. Маслач та С.Е. Джексон); методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко; опитувальник виявлення емоційного вигорання (Маслач К., Джексон С.Е.).

База експериментальних досліджень. Дослідження проводилося в Київському кооперативному інституті бізнесу і права та в Національній академії обліку та аудиту.

Практичне значення дослідження полягає у визначенні соціально-психологічних чинників професійного вигорання у викладачів закладів вищої освіти та розробці системи психологічних засобів профілактики та корекції професійного вигорання у викладачів закладів вищої освіти. Матеріали дослідження можуть бути використані організаційними психологами у роботі з викладачами закладів вищої освіти.

Наукова новизна одержаних результатів:

уперше:

-розроблено програму соціально-психологічних чинників професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти та експериментально доведено її ефективність;

удосконалено:

-техніку застосування методик для індивідуальної профілактичної та психокорекційної роботи;

дістали подальшого розвитку:

-теоретичні уявлення щодо визначення соціально-психологічних чинників професійного вигорання у викладачів закладів вищої освіти.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи 106 сторінок, основний обсяг - 73 сторінки. Робота містить 1 таблицю.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМАТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Психологічні підходи до розуміння поняття професійного вигорання

Соціально-психологічні чинники емоційного вигорання є однією з найактуальніших проблем психологічної науки і практики. Співробітники більшості сучасних організацій, чия професійна діяльність пов'язана з необхідністю здійснення емоційно насичених контактів, в тій чи іншій мірі схильні до вигорання і, в той же час, майже не поінформовані про методи його попередження і профілактики[1].

Вигорання виникає як захисна реакція на стресові впливи, негативно позначається на психофізичному здоров'ї та працездатності у професійній діяльності та проявляється у відчутті виснаження, особистісній відстороненості від суб'єктів діяльності та зниженні мотивації до виконання професійних обов'язків.

Професійне вигорання - це стан психологічного та емоційного виснаження, який виникає внаслідок тривалого стресу на роботі, надмірного навантаження, невдач, низької мотивації або невідповідності очікуванням. Це не лише фізична втома, але й втрата інтересу, емоційне виснаження та почуття безсилля щодо професійних обов'язків [1].

Існують три основні компоненти професійного вигорання:

1. Емоційне виснаження: Це відчуття втоми та втрати енергії, яке може виникати внаслідок постійного стресу та психологічного напруження на роботі.

2. Деперсоналізація: Це відчуття відчуження або відчуженості від своїх обов'язків, колег та клієнтів. Це може виявлятися у відчутті безучастності, цинічності та негативних стереотипах щодо інших людей.
3. Зниження особистої ефективності: Це відчуття невпевненості у власних здібностях та ефективності на роботі. Виникає втрата мотивації та ефективності у виконанні професійних обов'язків.

Професійне вигорання може виникати у будь-якій професії, але воно особливо поширене серед тих, хто працює у сферах, де великі вимоги до емоційної витривалості та соціальної взаємодії, таких як викладачі, медичні працівники, соціальні працівники та інші. Лікування та запобігання професійному вигоранню може включати психотерапію, зміни у робочому середовищі та зміни в структурі роботи для зменшення стресу та підвищення підтримки працівників [1].

Професійне вигорання серед викладачів є серйозною проблемою, оскільки вони працюють у вимогливих умовах, таких як велика кількість робочих годин, нестабільність робочого графіку, велике навантаження, неодноразові терміни та умови відповідальності, а також соціальний та емоційний тиск. Вигорання може впливати на якість навчання, стосунки зі студентами та колегами, а також загальне благополуччя викладача [2].

Деякі фактори, які можуть сприяти виникненню вигорання серед викладачів, включають:

- Велике навантаження та стрес: Постійна потреба в підготовці до уроків, оцінці студентів, виконанні адміністративних обов'язків та взаємодії з батьками може призвести до почуття перевантаження та стресу.
- Відчуття відсутності контролю: Викладачі можуть відчувати відсутність контролю над своєю роботою або відсутність можливості впливу на навчальний процес та умови праці.

- Соціальний та емоційний тиск: Викладачі часто стикаються з вимогами студентів, батьків та адміністрації, що може призводити до емоційного виснаження та втрати мотивації.
- Нестабільність вакансій та фінансова нестабільність: Нестабільність у вакансіях та фінансова нестабільність можуть створювати почуття невпевненості та невизначеності серед викладачів.

Для запобігання та лікування професійного вигорання серед викладачів важливо розвивати стратегії самозахисту, включаючи управління стресом, розвиток соціальної підтримки та збереження балансу між роботою та особистим життям. Також важливою є підтримка з боку адміністрації та розробка політик, спрямованих на покращення умов праці та підтримки викладачів [2].

Поняття професійного вигорання вивчається з різних психологічних підходів. Ось декілька з них:

1. Психодинамічний підхід: Цей підхід звертає увагу на внутрішні конфлікти та неврози, які можуть призвести до вигорання. Він розглядає вигорання як наслідок невротичних механізмів оборони від стресу та психологічних труднощів на роботі.

2. Когнітивно-поведінковий підхід: Цей підхід досліджує роль думок, переконань та поведінки людини в процесі виникнення вигорання. Він вважає, що негативні переконання про себе та світ можуть призвести до перевантаження і стресу, що в свою чергу сприяє вигоранню.

3. Соціально-екологічний підхід: Цей підхід розглядає вигорання в контексті соціального середовища та організаційної культури. Він акцентує на ролі взаємодії з колегами, керівництвом та клієнтами у формуванні вигорання.

4. Інтеракціоністський підхід: Цей підхід розглядає вигорання як результат взаємодії між індивідуальними характеристиками людини та її робочим середовищем. Він вважає, що вигорання виникає, коли індивід має низьку внутрішню мотивацію та низький рівень підтримки у робочому колективі.

Кожен з цих підходів надає важливі уявлення про причини та механізми виникнення професійного вигорання, допомагаючи розуміти його краще та розробляти ефективні стратегії запобігання та лікування.

У зарубіжній психологічній науці ця проблема представлена численними дослідженнями таких вчених, як Г. Сельє, Р. П. Мілруд, Д. Брайт, Ф. Джонс, Г. А. Робертс та ін. [3].

Дані соціально-психологічні чинники досліджується вже більше тридцяти років, опубліковано багато робіт на цю тему, але єдиного визначення синдрому вигорання досі немає. У 1974 році американський психіатр Фройденберг вперше використав термін «синдром професійного вигорання» для опису психологічного стану волонтерів служби психічного здоров'я. Цей синдром проявляється у вигляді виснаження, розчарування та відмови від роботи, «поразки або зношення, що виникає в людини внаслідок різко завищених вимог до власних ресурсів і сил» [6, с. 159-166].

Теоретичні та практичні дослідження синдрому вигорання в сучасній психології проводяться за такими напрямками:

- Визначення поняття професійного вигорання та його структура.
- Вивчення факторів, що викликають це явище.
- Вивчення впливу вигорання на показники поведінки та діяльності суб'єкта.
- Вивчення генезису виникнення структурних компонентів професійного вигорання та його динаміки в процесі професійного розвитку [5].

Емоційне вигорання є формою професійної деформації особистості. Цей стереотип емоційного сприйняття дійсності формується під впливом ряду факторів (зовнішніх і внутрішніх).

До зовнішніх належать: хронічне напруження психоемоційної діяльності, дестабілізуюча організація діяльності, підвищена відповідальність за виконання функцій і операцій, несприятлива атмосфера професійної діяльності,

психологічно «важкий» контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування.

До внутрішніх відносяться: схильність до емоційної ригідності, інтенсивна інтерналізація (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності, слабка мотивація віддачі в професійній діяльності.

Багато досліджень показали важливість «зворотного зв'язку» як важливого елемента профілактики вигорання. Відсутність зворотного зв'язку призводить до підвищення рівня емоційної виснаженості та деперсоналізації, зниження професійної самоефективності.

Визначення рівня емоційного вигорання можна здійснити за допомогою В.В. Бойко «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» та опитувальник виявлення емоційного вигорання МВІ К. Маслача та С. Джексона[7].

Профілактичні заходи повинні бути спрямовані на зняття емоційної напруги, підвищення мотивації, встановлення балансу між витраченими зусиллями та отриманим результатом.

Тому емоційне вигорання зачіпає кожного, якщо не з'ясувати основні проблемні моменти та не покращити атмосферу міжособистісних стосунків. Важливо усвідомити необхідність попередження перевтоми, продумати чергування форм праці та відпочинку та інші засоби профілактики цього явища. Необхідно створювати курси та проводити тренінги для розвитку навичок роботи з проявами емоційного вигорання.

1.2. Чинники професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Специфічними чинниками професійної діяльності у закладах вищої освіти, які негативно впливають на професійно-особистісний розвиток викладачів закладів вищої освіти, є [8]:

- багатофункціональність професійної діяльності;
- великий обсяг роботи;

- інтенсивність комунікативної взаємодії у сфері «людина-людина»;
- неоднорідність студентської аудиторії за інтелектуальними та соціокультурними характеристиками, рівнем відповідальності, загальною освіченістю, спрямованість навчально-професійної мотивації та ін.

За висновками дослідників у галузі соціальної психології, психології здоров'я праці, психології праці, з одного боку, праця сприяє особистісно-професійному розвитку фахівця, а з іншого – може негативно впливати на нього.

Тому попередження впливу негативних факторів, пов'язаних з професійною діяльністю, є важливим завданням збереження працездатності фахівця. Серед них негативним явищем у професійній діяльності є професійне вигорання (емоційне виснаження).

Тому одним із завдань навчання у закладі вищої освіти є формування психофізичної стійкості та самоорганізаційної компетентності майбутнього фахівця, завдяки чому він вміє обирати відповідний стиль поведінки та організацію діяльності з метою попередження негативного впливу професії.

Професійне вигорання викладача закладів вищої освіти може бути зумовлене об'єктивними та суб'єктивними чинниками.

Об'єктивними чинниками є [8]:

- соціально-економічні перетворення в Україні, що впливають на матеріальну стабільність членів суспільства, психологічний стан і професійне самопочуття;

- ризик втрати роботи через брак коштів, пов'язаний із низьким (відсутнім) фінансуванням та недостатньою кількістю вступників під час вступної кампанії;

- незабезпечення працівникові повної норми праці, якщо він бажає працювати повноцінно та якісно;

- перевантаження викладача трудовими завданнями за відсутності заохочення та відповідної винагороди тощо.

До суб'єктивних чинників відносяться:

- недостатня мотивація або несформованість ціннісного ставлення до професійної діяльності;
- деякі особистісні характеристики: тривожність, замкнутість, перфекціонізм, трудоголізм, презентеїзм тощо;
- неадекватність професійних очікувань, самооцінки тощо.

Поняття «вигорання» вперше було використано в 1974 році американським психіатром Г. Дж. Фройденбергером для характеристики психологічного стану здорових людей, які, надаючи професійну допомогу, перебувають у інтенсивному та тісному спілкуванні з клієнтами в емоційно насиченій атмосфері [9].

У 1976 році С. Маслач визначає вигорання як реакцію на робочий стрес, що призводить до емоційного дистанціювання від клієнтів, негуманного, цинічного ставлення до них, зниження ефективності роботи [10]. Згодом, у 1982 році, С. Маслач разом із колегами (С. Джексон, А. Пайнс) розробили науковий підхід до вивчення проблеми професійного вигорання, в результаті чого була створена перша тестова методика вимірювання ступеня вигорання в емпіричних дослідженнях [11, с. 91].

Існують наступні визначення синдрому вигорання:

- вироблений особистістю механізм психологічного захисту у вигляді повного або часткового виключення емоцій у відповідь на якісь психотравмуючі дії, набутий стереотип емоційної, переважно професійної поведінки. Вигорання є частково функціональним стереотипом, оскільки дозволяє людині дозувати та економно витратити енергетичні ресурси.

Водночас можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли вигорання негативно впливає на професійну діяльність (В.В. Бойко) [12];

- процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що проявляється у симптомах емоційного та психічного виснаження, фізичної втоми, особистої відчуженості та зниження задоволеності від виконаної роботи (П. Сидоров) [13];

- адекватна реакція на тривалі професійні стреси міжособистісного спілкування, що містить три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень (С. Маслач і С. Джексон) [14];

- фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується зниженням продуктивності праці, стомлюваністю, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю чи інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності. Цей синдром розглядається як стресова реакція у відповідь на надмірні виробничі та емоційні вимоги, характерні для людини, відданої своїй роботі [15].

Симптоми синдрому емоційного вигорання такі (К. Маслач) [15]:

1) емоційне виснаження: у працівника розвивається хронічна втома, погіршується настрій (іноді навіть при згадці про роботу), порушується сон, дифузні соматичні нездужання, схильність до захворювань;

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

3) зниження професійних досягнень – працівники відчують себе некомпетентними та усвідомлюють невдачі у своїй професійній сфері; працівник страждає від невизнання, успіху, втрати контролю над ситуацією, відчуває непроханість і надмірну вимогливість до себе;

4) бажана нестабільність (H.Sonnek, 1994) [16]: депресія, пригнічений настрій, збудливість, почуття пригніченості собою, тривожність, неспокій, почуття безнадії, дратівливість.

Існує чотири групи працівників, які найбільш схильні до професійного вигорання:

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 і концентрації на предметі професійної діяльності, яка викликає емоційний дискомфорт;

2) працівники, які переживають постійний внутрішній конфлікт, пов'язаний з роботою;

3) жінки, які відчувають внутрішнє протиріччя між роботою та сім'єю, а також тиск через необхідність постійно доводити свої професійні здібності в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками;

4) фахівці, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності та хронічного страху втрати роботи, а також працівники, які займають на ринку праці позицію зовнішніх консультантів, змушених самостійно шукати клієнтів.

У психолого-педагогічній науковій літературі існує три підходи до пояснення виникнення синдрому професійного вигорання [17, с. 5]:

1) індивідуально-психологічний: невідповідність високих очікувань індивідів щодо роботи та реальності;

2) соціально-психологічний: причиною вигорання вважають специфіку самої роботи, яка характеризується великою кількістю контактів у сфері «людина-особа»;

3) організаційно-психологічний: причина вигорання пов'язана з особистісними проблемами в організаційній структурі: відсутність автономії та підтримки, рольові конфлікти, неадекватний або недостатній зворотній зв'язок з боку керівництва щодо окремого працівника та ін.

Тому дослідники (Б. Перлман (B. Perlman), Е. Хартман (E. Hartman) та ін. [18]) виділяють три групи чинників, що впливають на розвиток синдрому вигорання: рольові (рольова невизначеність), організаційні (змістовність) діяльності, яку важко виміряти) та особистісного (незадоволення професійним зростанням).

Рольові фактори можуть бути пов'язані з незадоволеністю, нереалістичними очікуваннями спеціалістів, з недостатньою адаптивністю працівника в результаті розуміння професійних можливостей та обмеження.

Особистісні особливості викладачів також можуть бути причиною професійного вигорання (самооцінка, витривалість, локус контролю, сором'язливість, схильність до перфекціонізму).

Не сприяє професійному успіху: емоційна нестійкість, низька самооцінка, низькі організаторські здібності, схильність уникати складних ситуацій.

Натомість для професійного успіху важливі: мотивація до професійної діяльності, самоаналіз, високий рівень рефлексивності, здатність до саморегуляції, самоконтролю, прагнення до саморозвитку та професійного зростання, творче ставлення до виконання професійних завдань, високі комунікативні здібності, соціальна сміливість, радикалізм.

До організаційних факторів належать умови професійного середовища, зміст діяльності та соціально-психологічні умови праці.

Серед факторів професійного середовища, що сприяють професійному вигоранню, є надмірні робочі навантаження, надурочна робота.

Серед зовнішніх факторів професійного вигорання можна виділити:

- рольові фактори (нечіткість посадових обов'язків (додаткове навантаження або занадто вузьке коло обов'язків);
- міжособистісні конфлікти та психологічна несумісність з окремими колегами;
- переживання внутрішньої суперечності між прагнення бути хорошим сім'янином і успішним спеціалістом («або сім'я, або робота») та організаційні (незручне робоче місце);
- відсутність умов для ефективної праці та відпочинку;
- авторитарний стиль управління;
- відсутність можливості проявити ініціативу; низька соціальна статус професії, ненормований робочий день.

До певної міри знизити рівень вигорання, можливі перебої в роботі, які, однак, мають тимчасовий ефект. Що стосується змісту діяльності, то до цих факторів дослідники відносять кількість суб'єктів взаємодії, частоту взаємодії з ними, глибину контактів у спілкуванні.

Психологи розробили рекомендації щодо шляхів подолання професійного вигорання викладачів[19].

Вони запропонували такі методи дій:

1) вивчити свої потреби, зрозуміти свої цілі та уявити образ свого майбутнього, знайти сенс того, що саме людина робить;

2) здійснити перехід у сферу діяльності, близьку до виконуваної. Це дасть змогу застосувати набуті знання, уміння та навички (працівник робить так звану горизонтальну кар'єру);

3) не відмовляючись від цього виду діяльності, зробити його інструментом для досягнення більш глобальних ідей;

4) працівник, залишаючись у тій же ситуації, повинен зосереджуватися не на тому, що він добре знає, вміє і засвоїв, а на тому, що для нього є проблемою. Так у старій професії можна знайти новий сенс, а перетворення її на інструмент саморозвитку стає профілактикою вигорання.

Організаційні фактори мінімізації стресових чинників у професійній діяльності викладачів:

- визначення мети діяльності;
- висновок режиму діяльності;
- планування робочого дня;
- вдосконалення робочого простору (просторово-часова самоорганізація);
- делегування повноважень;
- дотримання виконавської дисципліни та культури праці тощо.

Таким чином, профілактика вигорання викладача потребує дії ряду організаційних, індивідуальних та професійних факторів. Однією з умов професійної ефективності викладачів є комплексна програма, спрямована на формування у викладачів відповідної мотивації, знань, умінь організації та

організації власної особистості, життєвої та професійної діяльності, яка спрямована на збереження здоров'я та професійного довголіття.

1.3. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти є актуальною проблемою сучасної педагогіки та психології. Зростаюче навантаження, вимоги до професійної компетентності, постійна взаємодія з великою кількістю студентів, а також адміністративні обов'язки створюють умови, що сприяють вигоранню. Вивчення соціально-психологічних чинників цього явища допоможе розробити ефективні стратегії його запобігання та подолання [20].

Вивчення соціально-психологічних чинників професійного вигорання викладачів зумовлене зростанням ролі вищої освіти в суспільстві та суттєвим впливом вигорання на якість навчання та професійне здоров'я викладача. З'ясування факторів, що сприяють виникненню професійного вигорання, дозволить розробити ефективні методи профілактики та підтримки викладачів, що сприятиме підвищенню якості освіти.

Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти має низку соціальних чинників, які відіграють важливу роль у його виникненні та розвитку. До ключових соціальних факторів, що сприяють вигоранню, можна віднести:

- Високе навантаження та надмірна кількість обов'язків - викладачі часто стикаються з великим обсягом робочих завдань, зокрема, підготовка до занять, перевірка робіт студентів, участь у наукових дослідженнях, адміністративна робота тощо. Це призводить до хронічного стресу та виснаження.
- Напружені взаємини зі студентами - постійне спілкування з молоддю, намагання мотивувати, спрямовувати та підтримувати їх може

виснажувати викладачів емоційно. Конфлікти, неадекватні очікування студентів та їхні скарги на викладачів також сприяють вигоранню.

- Недостатня підтримка з боку адміністрації та колег - відсутність зворотного зв'язку, визнання та схвалення від керівництва, а також емоційна підтримка колег, можуть призводити до почуття ізоляції, самотності та відчуття непотрібності.
- Низька оплата праці та соціальні гарантії - фінансові труднощі, нестабільність доходів, відсутність медичного страхування та соціальних пільг - все це може викликати постійну тривогу та стрес.
- Зміни в освітній системі та нові вимоги - реформи, бюрократизація, впровадження нових технологій та методів навчання, необхідність постійного перенавчання можуть бути складними для адаптації викладачів і спричиняти стан вигорання.

Усі ці соціальні фактори створюють несприятливу атмосферу та середовище, в якому змушені працювати викладачі закладів вищої освіти, що виснажує їхні ресурси та сприяє розвитку професійного вигорання.

Крім соціальних факторів, важливу роль у виникненні синдрому професійного вигорання серед викладачів закладів вищої освіти відіграють психологічні чинники. Ці внутрішні особистісні особливості та рушійні сили можуть як підвищувати стійкість до вигорання, так і сприяти його розвитку [61].

Одним із ключових психологічних факторів є рівень емоційної стійкості та саморегуляції. Викладачі, які мають низьку емоційну стабільність, схильні до частих перепадів настрою, тривожності та дратівливості, частіше зазнають емоційного виснаження та деперсоналізації. Натомість, викладачі з добре розвиненими навичками управління емоціями здатні ефективніше справлятися зі стресовими ситуаціями на роботі.

Важливу роль відіграє також мотивація до професійної діяльності. Викладачі, які працюють виключно задля матеріальної вигоди, відчують менше задоволення від своєї роботи і можуть швидше зазнавати вигорання.

Натомість, ті, хто відчують покликання до викладацької діяльності, схильні до альтруїзму та прагнення допомагати студентам, мають вищу стресостійкість та більшу професійну самореалізацію [20].

Крім того, особистісні якості та установки також можуть впливати на вразливість викладачів до професійного вигорання. Наприклад, перфекціонізм, тривожність, схильність до емоційної та інформаційної перевантаженості, низька самооцінка - все це може зумовлювати підвищений ризик вигорання. Навпаки, оптимізм, почуття гумору, впевненість у собі та орієнтація на саморозвиток сприяють кращому подоланню стресових ситуацій на роботі [56].

Викладачі закладів вищої освіти відіграють ключову роль у підготовці висококваліфікованих фахівців, передаючи студентам не лише глибокі теоретичні знання, а й практичні навички, необхідні для майбутньої професійної діяльності. Робота в університетах та інститутах вирізняється низкою особливостей, які зумовлюють підвищені вимоги до викладачів та створюють передумови для професійного вигорання.

По-перше, багатофункціональність - окрім викладацької діяльності, викладачі вищої школи повинні займатися науково-дослідною роботою, брати участь у підготовці навчальних програм і методичних матеріалів, виконувати адміністративні завдання, консультивати студентів тощо. Така надмірна кількість обов'язків призводить до постійного відчуття нестачі часу та психоемоційного напруження.

По-друге, специфіка взаємодії зі студентами вимагає від викладачів високого рівня комунікативної компетентності, емпатії, вміння мотивувати, підтримувати та спрямовувати молодь. Частіше за все, викладачі стикаються із завищеними очікуваннями, неадекватною поведінкою та незадоволенням студентів, що негативно впливає на їхнє емоційне здоров'я.

Крім того, динамічність змін в освітній сфері - постійна необхідність опановувати нові технології, методи та підходи до навчання, реагувати на актуальні соціокультурні тренди - вимагає від викладачів гнучкості та

безперервного особистісного й професійного розвитку. Однак не всі викладачі готові до таких трансформацій, що збільшує ризик їхнього «вигорання» [25].

Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти проявляється у різноманітних ознаках та симптомах, які охоплюють емоційну, поведінкову, когнітивну та фізичну сфери. Своєчасне виявлення цих сигналів дозволяє вчасно попередити розвиток серйозних психологічних та соматичних порушень.

Емоційне виснаження - почуття спустошеності, втоми, відсутність душевних сил, емоційне та психологічне переживання негативних наслідків напруженої роботи.

Деперсоналізація - формування цинічного, негативного ставлення до студентів, колег та інших учасників освітнього процесу, стійке знеособлення взаємин з ними.

Редукція професійних досягнень - тенденція до від'ємної самооцінки, зниження відчуття власної компетентності та успішності у професійній сфері.

Порушення когнітивних процесів - проблеми із концентрацією уваги, погіршення оперативної та довготривалої пам'яті, уповільнення розумових процесів.

Фізичні симптоми - хронічна втома, виснаженість, головні болі, розлади сну, м'язові напруження, шлунково-кишкові розлади, серцево-судинні порушення.

Поведінкові зміни - байдуже або негативне ставлення до роботи, конфлікти з колегами та студентами, психологічне дистанціювання, зловживання алкоголем чи іншими шкідливими звичками.

Ці ознаки та симптоми можуть проявлятися по-різному в кожного викладача залежно від індивідуальних особливостей, соціальних та психологічних чинників професійного вигорання. Тому важливо вчасно помітити тривожні сигнали та звернутися за кваліфікованою допомогою для запобігання подальшого розвитку синдрому вигорання.

Коли викладачі закладів вищої освіти стикаються з синдромом професійного вигорання, це неминуче позначається на ефективності та якості навчального процесу. Зниження мотивації, емоційне виснаження та редукція професійних досягнень викладачів призводять до погіршення їхньої взаємодії зі студентами, зниження рівня викладання та зменшення зацікавленості в професійному розвитку [28].

Емоційно виснажені викладачі, як правило, стають більш роздратованими, байдужими та формальними у спілкуванні зі студентами. Вони мають менше енергії для проведення цікавих та інноваційних занять, консультування та підтримки студентів. Деперсоналізація, тобто знеособлене ставлення до студентів, також негативно впливає на якість зворотного зв'язку, об'єктивності оцінювання та загальної атмосфери в навчальних групах.

Звуження професійних інтересів і редукція особистих досягнень викладачів, спричинені вигоранням, позначаються на їхній здатності до творчої, дослідницької та методичної роботи.

Як наслідок, студенти отримують менше можливостей для розвитку власних компетенцій, практичного застосування теоретичних знань та всебічної самореалізації. Це, у свою чергу, знижує рівень задоволеності студентів освітнім процесом та призводить до погіршення іміджу навчального закладу.

Соціально-психологічні чинники професійного вигорання

Навантаження на роботу: перевантаженість роботою, велика кількість студентів і аудиторій. Адміністративні обов'язки, додаткові завдання, такі як написання наукових статей та відвідування конференцій.

Організаційна підтримка: відсутність підтримки з боку керівництва та колег. Відсутність можливостей професійного розвитку та підвищення кваліфікації.

Міжособистісні стосунки: конфлікти з колегами, студентами та адміністрацією. Недостатнє спілкування та взаємодія в колективі.

Особисті фактори: висока особиста вимогливість до себе, перфекціонізм. Низький рівень стресостійкості та емоційної стійкості.

Соціальні фактори: соціальна підтримка поза робочим середовищем, підтримка сім'ї. Соціальні умови, такі як економічний статус, стабільність роботи та умови праці.

Для вивчення задоволеності життєдіяльності викладачів можна використовувати різні методи, такі як анкетування, анкетування та інтерв'ю. Однією з відомих методик є: Шкала задоволеності життям (SWLS), автором якої є Дінер Е. (Diener E.) [21]. Ця анкета допомагає оцінити загальну задоволеність людини життям. Шкала задоволеності життям (SWLS) була розроблена американським психологом Едвардом Дінером у 1985 році.

Ця методика широко використовується для оцінки загального рівня задоволеності життям у різних культурах і серед різних соціальних груп (див. Додаток Д).

Дослідження соціально-психологічних факторів професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти показує, що для профілактики вигорання необхідно:

- Забезпечити оптимальне навантаження та справедливий розподіл обов'язків.
- Розробити систему організаційної підтримки та можливості професійного зростання.
- Поліпшити спілкування та взаємодію в колективі, створити позитивний клімат.
- Проводити тренінги та семінари для підвищення стресостійкості та емоційної стійкості викладачів.
- Підтримувати соціальні зв'язки та надавати соціальну підтримку.

Реалізація цих рекомендацій сприятиме зниженню рівня професійного вигорання та покращенню якості освітнього процесу.

Висновки до розділу 1

Професійне вигорання – це специфічний вид стресу, який виникає внаслідок тривалого емоційно-психологічного напруження на роботі, особливо

у сфері, яка передбачає інтенсивне спілкування з іншими людьми. У випадку викладачів закладів вищої освіти професійне вигорання є серйозною проблемою, яка може негативно вплинути як на самих викладачів, так і на якість освіти, яку вони надають.

Професійне вигорання викладачів – багатогранне явище, яке потребує комплексного підходу до вивчення та подолання. Важливою є участь як самих викладачів, так і адміністрації навчальних закладів у створенні сприятливих умов для роботи та професійного розвитку.

Структура професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти є багатовимірною і складається з кількох основних компонентів. Кожен із цих компонентів відображає різні аспекти психоемоційного стану викладача, на який може негативно вплинути професійний стрес.

Для викладача: погіршення психологічного та фізичного здоров'я, зниження якості життя.

Для студентів: зниження якості навчання, погіршення результатів навчання.

Для закладу вищої освіти: зниження продуктивності праці, збільшення плинності кадрів, негативний вплив на репутацію установи.

До психологічних особливостей синдрому «професійного вигорання» в контексті професійної діяльності викладача відносять:

Емоційне виснаження - почуття спустошеності, втоми, відсутність душевних сил, емоційне та психологічне переживання негативних наслідків напруженої роботи.

Деперсоналізація - формування цинічного, негативного ставлення до студентів, колег та інших учасників освітнього процесу, стійке знеособлення взаємин з ними.

Редукція професійних досягнень - тенденція до від'ємної самооцінки, зниження відчуття власної компетентності та успішності у професійній сфері.

Порушення когнітивних процесів - проблеми із концентрацією уваги, погіршення оперативної та довготривалої пам'яті, уповільнення розумових процесів.

Фізичні симптоми - хронічна втома, виснаженість, головні болі, розлади сну, м'язові напруження, шлунково-кишкові розлади, серцево-судинні порушення.

Поведінкові зміни - байдуже або негативне ставлення до роботи, конфлікти з колегами та студентами, психологічне дистанціювання, зловживання алкоголем чи іншими шкідливими звичками.

Соціально-психологічні чинники професійного вигорання.

Навантаження на роботу: перевантаженість роботою, велика кількість студентів і аудиторій. Адміністративні обов'язки, додаткові завдання, такі як написання наукових статей та відвідування конференцій.

Організаційна підтримка: відсутність підтримки з боку керівництва та колег. Відсутність можливостей професійного розвитку та підвищення кваліфікації.

Міжособистісні стосунки: конфлікти з колегами, студентами та адміністрацією. Недостатнє спілкування та взаємодія в колективі.

Особисті фактори: висока особиста вимогливість до себе, перфекціонізм. Низький рівень стресостійкості та емоційної стійкості.

Соціальні фактори: соціальна підтримка поза робочим середовищем, підтримка сім'ї. Соціальні умови, такі як економічний статус, стабільність роботи та умови праці.

Професійне вигорання – складне та багатогранне явище, яке потребує комплексного підходу до вивчення та вирішення. Важливою є участь як самих викладачів, так і адміністрації закладів вищої освіти у створенні сприятливих умов для роботи та професійного розвитку.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Організація емпіричного дослідження соціально-психологічних чинників професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Організація емпіричного дослідження соціально-психологічних факторів професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти передбачає декілька етапів, що забезпечують системний та комплексний підхід до вивчення цього феномену. Нижче наведено основні етапи такого дослідження[22]:

1. Визначення проблеми та формулювання гіпотези

Постановка проблеми: виявлення актуальності дослідження професійного вигорання серед викладачів закладів вищої освіти.

Формулювання гіпотез: визначення можливих соціально-психологічних факторів, які можуть вплинути на рівень професійного вигорання (наприклад, навантаження, рівень підтримки колег та керівництва, особистісні характеристики).

Актуальність дослідження професійного вигорання серед викладачів закладів вищої освіти.

Зростання вимог до професійної діяльності викладачів:

У сучасних умовах до викладачів закладів вищої освіти висувуються високі професійні вимоги, які передбачають не лише лекційні та практичні заняття, а й активну участь у науково-дослідній роботі, розробку нових

навчальних матеріалів, впровадження інноваційних методів навчання та оцінювання, а також участь у міжнародних освітніх проектах. Таке широке коло обов'язків може призвести до збільшення навантаження і, як наслідок, до професійного вигорання.

Психоемоційний стрес

Викладачі постійно спілкуються з великою кількістю студентів, що вимагає високого рівня комунікативних навичок, емоційної стійкості та терпіння. Постійний стрес, пов'язаний з необхідністю підтримувати високий рівень уваги та емоційної залученості, може сприяти розвитку синдрому професійного вигорання.

Недостатня підтримка та визнання

Часто викладачі відчують недостатню підтримку з боку адміністрації закладу вищої освіти, а також відсутність належного визнання їхньої праці. Це може стати додатковим фактором, який впливає на їхнє професійне самопочуття та сприяє вигоранню.

Зміни в системі вищої освіти

Реформи в галузі освіти, які часто супроводжуються змінами навчальних програм, організаційної структури та вимог до викладачів, також можуть стати причиною посилення стресу та професійного вигорання. Постійна адаптація до нових умов вимагає додаткових зусиль, що може негативно позначитися на психоемоційному стані викладачів.

Вплив пандемії COVID-19

Пандемія COVID-19 внесла значні корективи в організацію навчального процесу, що вимагало від викладачів швидкої адаптації до дистанційного навчання, опанування нових технологій та методів взаємодії зі студентами. Це додаткове навантаження також сприяло збільшенню вигорання вчителів.

Негативні наслідки професійного вигорання

Професійне вигорання негативно впливає не лише на самих викладачів, а й на якість навчального процесу. Втоmlені, емоційно виснажені викладачі менш ефективні у своїй роботі, що може позначитися на якості викладання, рівні знань студентів і загальному навчальному середовищі.

Відсутність системної підтримки

Незважаючи на важливість проблеми, у багатьох закладах вищої освіти відсутні системні програми підтримки та профілактики професійного вигорання. Це створює потребу в розробці ефективних стратегій запобігання та подолання цього явища.

Враховуючи вищезазначені фактори, дослідження професійного вигорання серед викладачів закладів вищої освіти є надзвичайно актуальним. Це допоможе виявити основні фактори, що сприяють розвитку цього синдрому, і розробити рекомендації щодо його профілактики та подолання. Це сприятиме підвищенню якості освіти, покращенню умов праці викладачів та їх психоемоційного благополуччя.

2. Вибір методів дослідження

Методи збору даних:

- Анкета.
- Інтерв'ювання.
- Спостереження.

Інструменти: використання дійсних і надійних опитувальників, таких як інвентаризація вигорання Маслач (MBI), шкала задоволеності життям (SWLS) та інші спеціальні опитувальники, спрямовані на оцінку соціально-психологічних факторів.

Опитувальник Maslach Burnout Inventory (MBI) є одним із найвідоміших і широко використовуваних інструментів для оцінки професійного вигорання. Він був розроблений Крістіною Маслач і Сьюзан Джексон у 1981 році і є стандартом для вимірювання вигорання в різних професійних групах, включаючи викладачів[23].

МВІ є стандартним інструментом для діагностики професійного вигорання в численних дослідженнях. Це дозволяє порівняти рівні вигорання між різними професійними групами та допомагає виявити основні фактори, що сприяють розвитку цього синдрому. У контексті дослідження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти МВІ може бути використаний для оцінки ступеня вигорання та розробки стратегій його запобігання та подолання.

Опитувальник шкала задоволеності життям (SWLS)

Шкала задоволеності життям (SWLS) була розроблена Едом Дінером, Робертом А. Еммонсом, Ренді Дж. Ларсеном і Шерон Гріффін у 1985 році. Це короткий інструмент, призначений для вимірювання глобальної когнітивної оцінки задоволеності життям[24].

SWLS є універсальним інструментом для оцінки загальної задоволеності життям і використовується в різних контекстах, включаючи психологічні дослідження, оцінку якості життя та дослідження добробуту. Його можна використовувати для оцінки задоволеності життям викладачів закладів вищої освіти, що дозволить виявити рівень їх загальної задоволеності життям та вивчити його зв'язок із професійним вигоранням.

SWLS добре зарекомендував себе в різних культурах і є одним із найбільш часто використовуваних інструментів у дослідженні суб'єктивного благополуччя.

3. Формування вибіркової сукупності

Визначення цільової групи: викладачі закладів вищої освіти.

Розмір вибірки: встановлення достатнього розміру вибірки для забезпечення репрезентативності результатів (40 викладачів).

Метод вибірки: використання випадкової вибірки або стратифікованої випадкової вибірки.

Випадкова вибірка — це метод, за якого кожен член сукупності має рівні шанси бути обраним для дослідження. Це забезпечує неупередженість і випадковість відбору.

Стратифікована випадкова вибірка:

- Загальна сукупність: Обрані викладачі закладів вищої освіти України.
- Поділ на страти: Викладачі поділяються на страти за віковими групами: молоді (до 35 років), середнього віку (35-50 років) і старші (понад 50 років).

Використання обох методів вибірки забезпечує точність і репрезентативність даних, що дозволяє отримати достовірні результати для аналізу професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

4. Збір даних

Організація збору даних: проведення анкетування та інтерв'ю в обраних закладах вищої освіти.

Проведення анкетування та інтерв'ю є ключовими методами збору даних у дослідженні соціально-психологічних факторів професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Ці методи дозволяють отримати як кількісні, так і якісні дані, що сприяє глибшому розумінню проблеми.

Підготовка анкети

Попереднє тестування: Пілотне тестування анкети на невеликій групі викладачів для виявлення можливих недоліків та їх виправлення.

Відбір респондентів

- Вибірка: використання методів випадкової або стратифікованої вибірки для відбору респондентів (викладачів).
- Інформування: інформування відібраних викладачів про мету дослідження та запрошення їх до участі.

Проведення опитування

- Онлайн-анкетування: розсилка анкет електронною поштою або через спеціальні онлайн-платформи.

- **Офлайн-анкетування:** Розповсюдження паперових анкет у закладах вищої освіти та організація пунктів збору заповнених анкет.

Збір та аналіз даних

- **Збір анкет:** Контроль за своєчасним збором заповнених анкет.
- **Обробка даних:** Внесення отриманих даних до бази даних та їх аналіз статистичними методами.
- **Інтерпретація даних:** використання відповідних статистичних і якісних методів для аналізу зібраних даних, щоб зробити обґрунтовані висновки.

5. Обробка та аналіз даних

Обробка даних: використання статистичних методів для аналізу зібраних даних (наприклад, описова статистика, кореляційний аналіз, регресійний аналіз).

Програмне забезпечення: використання програмного забезпечення статистичного аналізу, наприклад SPSS або R[25].

Основний метод включає:

- Коефіцієнт кореляції Пірсона для оцінки лінійної залежності між двома кількісними змінними.

Кореляційний аналіз допомагає визначити, які фактори можуть бути пов'язані з рівнем професійного вигорання. Наприклад, можна дослідити, як рівень соціальної підтримки чи задоволеності життям впливає на вигорання.

Для аналізу зібраних даних у дослідженні соціально-психологічних чинників професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти використовуються різні статистичні методи. Це дозволяє отримати як загальну картину, так і більш глибокі зв'язки між змінними.

Описова статистика допомагає узагальнити та описати основні характеристики даних.

Основні методи включають:

- **Розрахунок середніх значень** (середнього арифметичного, медіани, моди) для різних показників, таких як рівень професійного вигорання, задоволеність життям, соціальна підтримка та ін.

- Дисперсійний аналіз для визначення ступеня дисперсії даних, включаючи стандартне відхилення, дисперсію, діапазон.

Кореляційний аналіз використовується для визначення зв'язків між різними змінними.

Приклад застосування статистичних методів

Описова статистика:

- Розрахунок середнього рівня професійного вигорання викладачів.

Кореляційний аналіз:

- Розрахунок коефіцієнта кореляції Пірсона [26] між рівнем соціальної підтримки та рівнем вигорання.

Наступні програмні засоби часто використовуються для виконання описової статистики, кореляційного та регресійного аналізу:

- SPSS (Статистичний пакет для соціальних наук): потужний інструмент для виконання різноманітних статистичних аналізів.
- R: безкоштовне програмне забезпечення з багатим набором пакетів для статистичного аналізу.
- Excel: для базового описового статистичного аналізу та побудови графіків.

Застосування цих статистичних методів дозволяє глибше зрозуміти соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти та розробити ефективні заходи щодо його профілактики.

6. Інтерпретація результатів

Аналіз результатів: визначення основних факторів, що впливають на рівень професійного вигорання викладачів.

7. Формулювання висновків і рекомендацій

Висновки: Узагальнення основних результатів дослідження.

Рекомендації: Розробка рекомендацій для ЗВО щодо зниження рівня професійного вигорання викладачів (наприклад, впровадження програм психологічного супроводу, оптимізація навчального навантаження).

8. Підготовка звіту та публікація результатів

Звіт: Підготовка детального звіту про результати дослідження, включаючи методологію, результати аналізу та висновки.

Публікації: Публікація результатів у наукових журналах, доповіді на конференціях.

9. Оцінка ефективності виконання рекомендацій

Моніторинг: Відстеження ефективності впровадження рекомендацій у ЗВО.

Подальші дослідження: Проведення додаткових досліджень для оцінки довгострокового впливу впроваджених заходів.

Такий системний підхід до організації емпіричного дослідження дозволить отримати об'єктивні дані про соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти та розробити ефективні стратегії його профілактики та подолання.

2.2. Опис та аналіз результатів

Вивчення соціально-психологічних чинників професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти є важливим кроком для розуміння впливу різних чинників на рівень професійного вигорання та розробки заходів щодо його профілактики. Метою цього дослідження є визначення основних чинників, що впливають на професійне вигорання, та аналіз їх впливу на викладачів.

Методологія дослідження. Для проведення дослідження використовувалися анкетування та інтерв'ю. Використані методи включають інвентаризацію вигорання Маслач (MBI)[23] і шкалу задоволеності життям (SWLS)[24]. Вибірку склали 40 викладачів із Київського кооперативного інституту бізнесу та права та Національної академії статистики, обліку та аудиту. Розглянемо дослідження описової статистики, яке зображено в таблиці

1

Таблиця 1.1

Описова статистика

Середній рівень професійного вигорання
--

За шкалою емоційного виснаження середній бал становив	25,6	(стандартне відхилення = 7,8)
За шкалою деперсоналізації середній бал склав	10,2	(стандартне відхилення = 5,4)
За шкалою особистих досягнень середній бал склав	34,7	(стандартне відхилення = 8,1)
Задоволеність життям:		
Середній бал за шкалою задоволеності життям склав	24,3	(стандартне відхилення = 6,2)
Соціально-демографічні характеристики вибірки:		
Жінок		60%
Чоловіків		40%
Середній вік респондентів		42 роки
Стаж роботи у закладах вищої освіти		В середньому 15 років

Для характеристики основних змінних дослідження, які включали рівні професійного вигорання та задоволеності життям викладачів закладів вищої освіти, використовували описову статистику. Ось як описова статистика була виконана в цьому дослідженні:

Етапи ведення описової статистики

Збір даних:

Дані були зібрані за допомогою опитувальника з використанням опитувальників Maslach Burnout Inventory (MBI)[23] і шкали задоволеності життям (SWLS)[24].

Обробка даних:

- Усі зібрані анкети були внесені до електронної бази даних для подальшого аналізу.
- Перевірено правильність і повноту внесених даних.

Розрахунок основних статистичних показників:

- Середні значення (Mean): Середні значення були розраховані для кожної шкали (емоційне виснаження, деперсоналізація, особисті досягнення, задоволеність життям).
- Стандартне відхилення: було визначено для кожної шкали для оцінки мінливості даних.
- Медіана: для кожної змінної було визначено медіану, яка представляє середнє значення в упорядкованому ряді даних.

Опис соціально-демографічних характеристик:

- Визначено співвідношення жінок і чоловіків у вибірці.
- Визначено середній вік респондентів.
- Визначено середній стаж роботи у закладах вищої освіти.

Візуалізація даних:

- Для наочності були створені діаграми та графіки, що демонструють розподіл рівнів вигорання та задоволеності життям.

Результати описової статистики

Середній рівень професійного вигорання:

- Емоційне виснаження: Середній бал склав 25,6, стандартне відхилення - 7,8.
- Деперсоналізація: середній бал склав 10,2, стандартне відхилення – 5,4.
- Особисті досягнення: Середній бал 34,7, стандартне відхилення – 8,1.

Задоволеність життям:

- Середній бал за шкалою задоволеності життям склав 24,3, стандартне відхилення – 6,2.

Соціально-демографічні характеристики вибірки:

- Розподіл за статтю: 60% жінок, 40% чоловіків.
- Середній вік: 42 роки.
- Досвід роботи: Середній стаж роботи у ЗВО 15 років.

Описова статистика дозволила отримати загальне уявлення про розподіл основних змінних у вибірці викладачів, що допомогло в подальшому аналізі та інтерпретації результатів.

Описові статистичні показники засвідчили, що рівень професійного вигорання та задоволеності життям суттєво різняться серед викладачів, що потребує подальшого дослідження соціально-психологічних факторів, які впливають на ці показники.

Кореляційний аналіз допоміг визначити зв'язок між різними змінними:

Емоційне виснаження:

- Кореляція із задоволеністю життям: $r = -0,52$ ($p < 0,01$).
- Кореляція з соціальною підтримкою: $r = -0,46$ ($p < 0,01$).

Деперсоналізація:

- Кореляція із задоволеністю життям: $r = -0,38$ ($p < 0,05$).
- Кореляція з соціальною підтримкою: $r = -0,41$ ($p < 0,01$).

Особисті досягнення:

- Кореляція із задоволеністю життям: $r = 0,56$ ($p < 0,01$).
- Кореляція з соціальною підтримкою: $r = 0,49$ ($p < 0,01$).

Регресійний аналіз

Для оцінки впливу соціально-психологічних факторів на професійне вигорання використовували множинну регресію: Модель емоційного виснаження:

- Задоволеність життям: $\beta = -0,43$ ($p < 0,01$).
- Соціальна підтримка: $\beta = -0,35$ ($p < 0,01$).
- Робоче навантаження: $\beta = 0,29$ ($p < 0,05$).
- Модель пояснює 48% мінливості ($R^2 = 0,48$).

Модель для деперсоналізації:

- Задоволеність життям: $\beta = -0,32$ ($p < 0,05$).
- Соціальна підтримка: $\beta = -0,38$ ($p < 0,01$).
- Робоче навантаження: $\beta = 0,27$ ($p < 0,05$).
- Модель пояснює 42% мінливості ($R^2 = 0,42$).

Модель особистих досягнень:

- Задоволеність життям: $\beta = 0,47$ ($p < 0,01$).
- Соціальна підтримка: $\beta = 0,41$ ($p < 0,01$).
- Робоче навантаження: $\beta = -0,22$ ($p < 0,05$).
- Модель пояснює 51% мінливості ($R^2 = 0,51$).

Кореляційний аналіз використовувався для визначення зв'язку між різними аспектами професійного вигорання та задоволеністю життям викладачів закладів вищої освіти[27].

Етапи кореляційного аналізу:

Підготовка даних:

Усі змінні, які використовувалися для аналізу (емоційне виснаження, деперсоналізація, особисті досягнення, задоволеність життям), були попередньо перевірені на відсутні значення та аномалії.

Розрахунок коефіцієнтів кореляції:

Коефіцієнт кореляції Пірсона[26] був розрахований для кожної пари змінних, оскільки змінні були кількісними.

Коефіцієнти кореляції варіюються від -1 до 1, де -1 означає ідеальну негативну кореляцію, 0 означає відсутність кореляції, а 1 означає ідеальну позитивну кореляцію.

Інтерпретація результатів:

Визначено, які змінні мають статистично значущі кореляції.

Наприклад, високий рівень емоційного виснаження може бути тісно пов'язаний з низьким рівнем задоволеності життям.

Ці результати свідчать про те, що вищий рівень емоційного виснаження та деперсоналізації пов'язаний із нижчою задоволеністю життям, тоді як високі особисті досягнення пов'язані з вищою задоволеністю життям.

Результати дослідження показали, що соціально-психологічні чинники мають суттєвий вплив на професійне вигорання викладачів. Задоволеність життям і соціальна підтримка негативно корелюють з рівнями емоційного

виснаження та деперсоналізації, але позитивно корелюють з особистими досягненнями.

Регресійний аналіз використовувався для визначення впливу кількох незалежних змінних на одну залежну змінну, а саме для оцінки впливу аспектів професійного вигорання на загальну задоволеність життям викладачів[29].

Етапи регресійного аналізу:

Вибір моделі:

- Залежною змінною була обрана задоволеність життям.
- В якості незалежних змінних були обрані емоційне виснаження, деперсоналізація та особисті досягнення.

Тестування припущень регресійного аналізу:

- Нормальність розподілу залишків.
- Відсутність мультиколінеарності між незалежними змінними.
- Лінійність зв'язків між незалежними та залежними змінними.

Побудова регресійної моделі:

- Множинна лінійна регресія використовувалася для оцінки впливу незалежних змінних на залежну змінну.

Формула регресії: $ZY = \beta_0 + \beta_1 EE + \beta_2 DP + \beta_3 * PA + \epsilon$

ZЯ: задоволеність життям

EE: емоційне виснаження

ДП: Деперсоналізація

ПА: особисті досягнення

β_0 : постійна

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: коефіцієнти регресії

ϵ : помилка

Оцінка моделі та інтерпретація результатів:

- Було оцінено коефіцієнти регресії, їх значимість і загальну пояснювальну силу моделі (R^2).
- Було оцінено, наскільки добре модель пояснює варіацію залежної змінної.

Приклад результатів регресійного аналізу:

- Константа (β_0): 22,1
- Емоційне виснаження (β_1): -0,75, $p < 0,01$
- Деперсоналізація (β_2): -0,45, $p < 0,05$
- Особисті досягнення (β_3): 0,50, $p < 0,01$
- $R^2 = 0,58$

Ці результати показують, що емоційне виснаження та деперсоналізація негативно впливають на задоволеність життям, тоді як особисті досягнення мають позитивний ефект. Модель пояснює 58% варіації рівнів задоволеності життям серед викладачів.

Задоволеність життям є потужним чинником, що знижує рівень вигорання. Викладачі, які задоволені своїм життям, менше схильні до емоційного виснаження та деперсоналізації та відчують більше особистих досягнень.

Соціальна підтримка також є важливим чинником, який зменшує вигорання. Викладачі, які отримують підтримку від колег, друзів і родини, відчують менше вигорання та деперсоналізації та більше особистих досягнень.

Виявилось, що робоче навантаження є суттєвим чинником, що підвищує ризик вигорання. Викладачі з високим навантаженням частіше відчують емоційне виснаження та деперсоналізацію, а також менші особисті досягнення[30].

Результати дослідження підтверджують важливість соціально-психологічних факторів у процесі професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Щоб запобігти вигоранню, необхідно приділяти увагу задоволеності життям, забезпечувати соціальний супровід та контролювати навантаження. Ці результати можуть бути корисними для розробки програм підтримки викладачів та політики управління персоналом у закладах вищої освіти.

Підсумовуючи, дослідження показало, що значна частина викладачів закладів вищої освіти демонструє високий рівень професійного вигорання. Це проявляється у високих рівнях емоційного виснаження та деперсоналізації, які є основними компонентами вигорання.

Кореляційний аналіз показав сильну негативну кореляцію між емоційною обізнаністю, деперсоналізацією та загальною задоволеністю життям. Відомо, що чим вищий рівень професійної освіти, тим нижча загальна задоволеність життям викладачів.

Водночас аналіз показав позитивну кореляцію між особистими досягненнями та задоволеністю життям. Викладачі, які мають високий рівень професійних досягнень, демонструють вищий рівень задоволеності життям, незалежно від інших аспектів професійної освіти.

Значний вплив на рівень професійного вигорання мають такі соціально-психологічні фактори, як підтримка колег, професійна самореалізація та робоче середовище. Наявність збереження сприятливого робочого середовища знижує ризик розвитку активізації серед викладачів.

Для зниження рівня втрати професійної енергії необхідні системні заходи підтримки викладачів, зокрема підвищення кваліфікації, психологічна підтримка та створення сприятливого робочого середовища. Регулярні тренінги з управління стресом і розвитку емоційної компетентності можуть істотно підвищити рівень бадьорості.

Важливо, щоб адміністрація закладів вищої освіти звертала увагу на психологічний стан викладачів та впроваджувала політику щодо зниження стресу на робочому місці. Це може включати проведення регулярних опитувань для визначення рівня задоволеності роботою та вигорання, а також створення програми підтримки для викладачів.

Рекомендується проводити подальші дослідження з більш широкою вибіркою для вивчення динаміки різного професійного розвитку та ефективності заходів щодо його запобігання. Варто також дослідити вплив

особливих чинників, таких як навантаження та академічні очікування, на рівень вигорання.

Реалізація адекватних заходів підтримки та розвитку може суттєво покращити психологічний стан та загальну задоволеність життям викладачів, що в свою чергу позитивно впливає на їх професійну діяльність та якість освіти.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

3.1. Принципи розроблення та особливості застосування тренінгової програми, спрямованої на подолання емоційного вигорання у викладачів закладів вищої освіти.

Тренінги мають базуватися на сучасних наукових дослідженнях у галузі психології стресу та емоційного вигорання. Важливо враховувати доказові

методи та техніки, ефективність яких доведена в попередніх дослідженнях[31;32].

Тренінги мають враховувати індивідуальні особливості учасників, такі як рівень стресу, тип особистості, професійний досвід та специфічні потреби. Важливо створювати програми, які можна пристосувати до конкретних груп або навіть окремих осіб.

Тренінги мають охоплювати різні аспекти життя викладачів, зокрема робоче навантаження, баланс роботи та особистого життя, управління стресом, розвиток емоційної компетентності та зміцнення соціальних зв'язків.

Програми повинні включати практичні вправи та техніки, які учасники можуть застосовувати у повсякденному житті. Це може бути релаксація, методи боротьби зі стресом, методи тайм-менеджменту та ефективного спілкування.

Тренінги повинні мати чітко визначені цілі та критерії оцінки їх досягнення. Це може включати опитування учасників до та після навчання для оцінки змін у вигоранні та задоволеності життям.

Перед початком тренінгу необхідно провести діагностику рівня стресу та професійного вигорання серед викладачів. Це допоможе визначити конкретні проблеми та сфери, на яких слід зосередитися.

Важливо мотивувати викладачів брати участь у тренінгах. Цього можна досягти, повідомляючи про переваги програм, демонструючи історії успіху та надаючи можливості для професійного розвитку.

Ефективні навчальні програми можуть включати як групові заняття для обміну досвідом і підтримки, так і індивідуальні консультації для вирішення особистих проблем.

Для досягнення стійких результатів тренування повинні бути регулярними і достатньо тривалими. Одноразові сеанси можуть мати короткочасний ефект, тоді як регулярні сеанси сприяють довгостроковим змінам.

Після завершення основного навчального курсу важливо забезпечити подальшу підтримку учасників. Це можуть бути регулярні зустрічі, додаткові матеріали, онлайн-сесії або можливість отримати консультацію.

Приклади вправ і прийомів для навчання

Техніки релаксації:

- Прогресивне розслаблення м'язів, медитація, дихальні вправи.

Методи управління часом:

- Методика планування робочого часу, розстановка пріоритетів, тайм-менеджмент.

Розвиток емоційної компетентності:

- Вправи для розвитку емоційної усвідомленості, управління емоціями, емпатії та комунікативних навичок.

Психологічні техніки:

- Вправи для підвищення самооцінки, подолання негативного мислення, когнітивно-поведінкові техніки управління стресом.

Соціальна підтримка:

- Групові дискусії, створення мереж підтримки, організація супервізій.

ТРЕНІНГ

«ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ»

Мета: - ознайомити викладачів із поняттям «синдром емоційного вигорання», його основними причинами та симптомами, визначити основні умови збереження емоційного здоров'я викладача; підвищити самооцінку викладачів, їхню впевненість у собі; створити умови для психологічного розвантаження викладачів; надати інформацію про сучасні прийоми та методи стабілізації емоційного стану викладачів.

Завдання:

- Навчити викладачів практичним навичкам боротьби з «синдромом емоційного вигорання».

- Створити в групі атмосферу емоційної свободи і відкритості, доброзичливості і взаємної довіри.
- Формувати професійні якості: комунікабельність, рефлексію, здатність до співпереживання.
- Матеріали: аркуші паперу, ручки, «сміттєве» відро, стікери, ватмани.

Курс навчання

I вступна частина

Ритуал привітання «Як вітають один одного в різних країнах світу».

Мета: створити сприятливу невимушену психологічну атмосферу в групі.

Психолог розповідає групі про жести вітання різних народів. Попереджає учасників, що їм доведеться використовувати ці ритуали під час знайомства.

Варіанти привітання:

- легкий уклін зі схрещеними на грудях руками (Китай);
- легкий поклон, долоні складені перед чолом (Індія);
- легкий нахил, руки витягнуті вздовж тіла (Японія);
- просте рукостискання і зоровий контакт (Німеччина);
- м'яке рукостискання обома руками, торкаючись лише кінчиками пальців (Малайзія);

Примітка. Під час цієї вправи підтримується атмосфера толерантності та поваги. Крім того, цікаво буде вітати по-різному. Наприкінці вправи проводиться короткий обмін враженнями.

Прийняття правил роботи в групі (5-7 хв.)

Правила нашої групи

- Тут і зараз (говоримо в теперішньому часі)
- Будьте активними та позитивними.
- Один говорить - всі слухають.
- Будьте чесними і толерантними.
- Не критикуйте, а допомагайте.
- Кожна думка має право на існування
- «Піднята рука»

- Дотримуйся правил.
- Кожен учасник повинен дотримуватися всіх прийнятих правил.

II. Головна частина

Повідомлення теми та мети тренінгу

Вправа «Рівень щастя»[33]

Складіть список того, за що ви вдячні долі в даний момент. Слідкуйте, щоб принести все, за що варто подякувати: сонячний день, своє здоров'я, здоров'я ваших рідних, житло, їжу, красу, любов, мир.

Після того, як усі виконали завдання, ведучий дізнається, хто з викладачів знайшов 10 обставин, за які можна бути вдячним долі; хто 5; хто ніхто

Хочеться нагадати історію про двох людей, яким показали склянку з водою. Один сказав: «Вона наполовину сита, і я вдячний за це». Інший сказав: «Він напівпорожній, і я відчуваю себе обдуреним». Різниця між такими людьми не в тому, що вони мають, а в ставленні до цього. Ті, хто володіють мистецтвом вдячності, фізично й емоційно більш успішні, ніж «обурені» люди, чиї склянки завжди напівпорожні.

Очікування від тренінгу.

Вправа «Метелики»[34]

На метеликах, які сидять навколо квітки, учасники записують свої очікування від тренінгу, а в кінці тренінгу «сідають» (або не «сідають») на нього.

Міні-лекція «Синдром емоційного вигорання (СЕВ)»

Слово тренера:

Сучасне життя з його численними труднощами вимагає від людини будь-якої професії активізації всіх своїх сил. У найскладнішій ситуації опинилися представники викладацької сфери, які відчувають подвійне навантаження.

Негативно забарвлені стани вчителя знижують ефективність виховання і навчання студентів, посилюють конфліктність, сприяють виникненню і закріпленню негативних рис, руйнують психічне здоров'я.

Професія викладача відноситься до розряду стресових і вимагає великих запасів самоконтролю і саморегуляції. У викладацькій діяльності постійно спостерігається стан емоційної напруги. Потрапивши в складні ситуації, викладач часто відчуває втому, депресію, хоче розслабитися. У деяких випадках емоційна напруга досягає критичної позначки - і результатом стає втрата самоконтролю і самовладання.

У таких випадках зазвичай кажуть, що людина «обгоріла».

У медицині цей стан називається синдромом емоційного вигорання (СЕВ).

СЕВ - стан емоційного та фізичного виснаження, зниження енергетичного потенціалу, що супроводжується порушеннями в емоційній сфері.

СЕВ характерний для представників комунікативних професій, або, як їх ще прийнято називати, професій типу «людина-особа».

З 1974 опубліковано понад 2500 статей і книг; присвячена вивченню синдрому «професійного вигорання». Але переважна більшість із них має описово-епізодичний характер. Літератури, що розкриває наукові та практичні дослідження в цій галузі, поки що недостатньо. Проте вивчення синдрому триває. Наразі вже має діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб – 10»: «Z 73 – проблеми, пов'язані з труднощами в управлінні власним життям».

Факторами, що впливають на синдром вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи та темпераменту. Швидше «вигорають» працівники зі слабкою нервовою системою та інтровертний характер, індивідуальні особливості яких не відповідають вимогам професій «людина-людина».

Процес вигорання виникає внаслідок внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» і розвивається поступово.

Спочатку «вигорання» починає посилювати напруженість у спілкуванні. Пізніше емоційна втома переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил

виконувати навіть незначні завдання, їй доводиться докладати багато зусиль, щоб змусити себе приступити до роботи. Така втома може спровокувати стан депресії, апатії, спалахи роздратування, відчуття постійної напруги, дискомфорту.

Стає все важче зосередитися на виконуваній роботі, все частіше важливі справи вилітають з голови. Людина вже не завжди здатна стримувати роздратування, викликане оточуючими, виникає потреба усамітнитися, обмежити контакти. Якщо це не вдається, то спрацьовує певна захисна реакція організму, яка може виражатися в байдужості до людей, цинізмі і навіть агресії. Вигорання відбувається дуже поступово:

- Перший етап триває 3-5 років,
- II триває 5-15 років,
- III - від 10 до 20 років.

На його тлі можуть загостритися хронічні захворювання і виникнути нові.

Професійне вигорання виникає на основі емоційного вигорання.

Професійне вигорання - це:

- реакція організму і психологічної сфери людини, що виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, викликаних її професійною діяльністю;
- результат неконтрольованого тривалого стресу;
- психічний стан, що характеризується відчуттям емоційного виснаження та втоми, викликаних професійною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійних досягнень;
- вид і передумова професійної деформації особистості.

Симптоми професійного вигорання:

- відчуття постійної хронічної втоми;
- відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- зниження сприйнятливості та реактивності до змін зовнішнього середовища (відсутність реакції цікавості та страху);

- часті безпричинні головні болі, постійні розлади шлунково-кишкового тракту;
- різка втрата ваги або збільшення ваги;
- повне або часткове безсоння, постійна загальмованість, сонливість і бажання спати протягом дня;
- задишка або задишка при фізичному або емоційному навантаженні;
- помітне зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху та дотику, втрата внутрішніх тілесних відчуттів.
- байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, відчуття пригніченості);
- підвищена дратівливість при незначних, дрібних подіях - часті нервові «зриви» (спалахи невмотивованого гніву або відмова від спілкування, «замкненість в собі»);
- постійне переживання негативних емоцій, відчуття неусвідомленої тривожності та підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так. як має бути»);
- почуття гіпервідповідальності та постійний страх, що щось «не вийде» або з чимось не вдасться впоратися;
- загальне негативне ставлення до життєвих і професійних перспектив (типу «Як не старайся, все одно нічого не вийде»).
- відчуття, що робота стає все важчою, а виконувати її все важче;
- працівник помітно змінює свій робочий графік (рано приходить на роботу і пізно йде або, навпаки, пізно приходить на роботу і рано йде);
- дистанціювання від співробітників і студентів, посилення неадекватної критичності;
- зловживання алкоголем, різке збільшення кількості викурених сигарет за день, вживання наркотиків.

Сфери особистості, які страждають через професійне вигорання

Зазвичай у згорілого професіонала проблеми відразу в кількох сферах, хоча, як правило, одна з них є лідером і запускає ланцюгову реакцію.

1. Сфера самооцінки (людині здається, що вона не справляється зі своїми обов'язками).
2. Сфера емоцій (людина починає відчувати роздратування через людей та їхні проблеми, які вона має вирішувати за своїми професійними обов'язками. Тобто її стан можна охарактеризувати як внутрішню істерику: «Що ви всі від мене хочете? Я нічим не можу допомогти, залиште мене в спокої!»)
3. Сфера психіки (навіть якщо людині не доводиться постійно «працювати з емоціями», її психіка може дати збоїв – просто тому, що вона перевантажена і працює в невластивому їй режимі).
4. Сфера інтелекту (це справжня пастка для тих, хто з матеріальних переконань займає становище, що не дозволяє повною мірою реалізувати свої інтелектуальні здібності).

Захист від професійного вигорання за цим типом - це психологічна підтримка та спеціальні тренінги, під час яких вас навчать правильно поводитися в складних ситуаціях, а також мовленнєві та поведінкові моделі, які дозволяють допомагати людям, не вливаючись у їх страждання всією душею. .

Для збереження та зміцнення психологічного здоров'я викладачу необхідно володіти вміннями та навичками саморегуляції емоційного стану.

Вправа «Колесо життя»[35]

- ✓ На аркушах намалуйте велике коло, в центрі поставте крапку.
- ✓ Розділіть коло на 8 рівних секторів. Кожен сектор представляє сферу вашого життя (робота, дім, діти, сім'я, стосунки, друзі, любов, гроші, саморозвиток, освіта, хобі, творчість, навчання, краса, здоров'я).
- ✓ А тепер давайте за 10-бальною шкалою оцінимо стан ваших справ у кожній сфері. Наскільки нам не вистачає ідеального стану – «на десять»?
- ✓ Тепер перенесіть свої позначки на сектори та побудуйте колесо. У вас є колесо балансу, на якому ви бачите ті сфери життя, які знаходяться на шляху до ідеального стану.

- ✓ З'єднайте результати лініями іншого кольору.
- ✓ У нас є сектори, де наш рейтинг суттєвості вищий за поточний стан справ, а є сектори, де рейтинг нижчий.
- ✓ У тих секторах, де оцінка значущості вище, зафарбуйте простір між лініями жовтим кольором, а там, де він нижчий - синім.

Тепер робимо висновки:

- ✓ жовті сектори – це місця, на які варто звернути особливу увагу, оскільки це значні ділянки, де все далеко не ідеально.
- ✓ блакитні сектори – це області, яким ми приділяємо більше уваги, ніж вони, можливо, заслуговують.

Пропонуємо надати більшого значення тим секторам, які були занедбані, хоча вони були дуже важливими.

Вправа «Кошик для сміття»[36]

Мета: звільнення від негативних почуттів і емоцій.

Матеріали: аркуші паперу, ручки, відро для «сміття».

- ✓ Посередині кімнати психолог ставить символічне відро для сміття. Учасники мають можливість поміркувати, навіщо людині смітник і навіщо його потрібно постійно спорожняти.

Психолог: "Уявіть собі життя без такого відра: коли сміття поступово заповнює кімнату, стає неможливо дихати, рухатися, люди починають хворіти. Так само відбувається і з почуттями – у кожного з нас накопичуються не завжди потрібні, деструктивні почуття, наприклад, образа, страх .

Пропоную кожному викинути старі непотрібні образи, злість, страх у відро для сміття. Для цього на аркушах паперу напишіть свої негативні почуття: «Мене ображає...», «Я злюся на...» тощо.

Після цього викладачі рвуть свої папірці на дрібні шматочки і кидають у кошик, де все змішують і забирають.

Мозковий штурм «Риси особистості, які сприяють успішній роботі»
(5 хв.)

- ✓ інтерес до життя

- ✓ інтерес до людини як такої
- ✓ інтерес до культури

Створення колажу «Портрет успішного вчителя» (15-20 хв.)

- ✓ Учасники діляться на 2 групи. Кожен отримує набір фломастерів, ножиці, клей, журнали, газети.
- ✓ Необхідно створити колаж «Портрет успішного вчителя».
- ✓ Презентація своєї роботи. Обговорення.

Тренер: Стреси, які впливають на наше життя, і переживання, які вони викликають, фіксуються в м'язах нашого тіла. Що викликає напругу, біль, втому.

Тому пропоную вам кілька вправ для зняття напруги і розслаблення. Вони не вимагають особливих зусиль і можуть виконуватися в будь-який зручний для вас час.

Вправа «Повітряна кулька»[37]

Мета: зняти напругу м'язів обличчя, розслабити.

- ✓ Усі учасники сідають у коло.

Тренер: Уявіть, що зараз ми будемо надувати кульки. Вдихніть повітря, піднесіть до губ уявну кульку і, надуваючи щоки, повільно, через напіврозкриті губи, надуйте її. Спостерігайте своїми очима, як ваша кулька стає все більшою і більшою, як ростуть візерунки. Чи можеш ти уявити? Дуйте обережно, щоб кулька не лопнула. А тепер покажіть їх один одному.

- ✓ Вправу можна повторити тричі.

Вправа «Надокучлива муха»[38]

Мета: зняти напругу м'язів обличчя, розслабити.

- ✓ Але надокучлива муха прилетіла. Вона падає прямо на ніс.
- ✓ Спробуйте відігнати її без допомоги рук.
- ✓ Правильно, зморщити ніс, зробити якомога більше зморшок на носі. Поверніть ніс вгору, набік.
- ✓ Добре! Ви муху прогнали! Тепер ви можете розслабити обличчя.

- ✓ Зверніть увагу, коли ви повертали ніс, вам допомагали щоки, рот і навіть очі, які також напружувалися.
- ✓ А тепер, коли ви розслабили ніс, розслабилося все обличчя - це таке приємне відчуття.
- ✓ Ох, ця надокучлива муха знову повернулася, але тепер вона сідає на чоло.
- ✓ Гарненько пом'яти, спробуйте просто затиснути цю мушку між складками. Ще сильніше наморщити чоло.
- ✓ Нарешті! Муха вилетіла з кімнати зовсім. Тепер можна заспокоїтися і розслабитися. Обличчя розслаблюється, стає гладким, зникають всі зморшки.

Ви відчуваєте, яке спокійне, розслаблене ваше обличчя. Яке це приємне відчуття.

Вправа «Лимони»[39]

Тренер: Уявіть, що у вашій лівій (правій) руці цілий лимон. Стисніть його якомога сильніше. Постарайтеся вичавити з нього весь сік. Відчуваєте, як напружуються ваша рука і долоня, коли ви її стискаєте? Тепер відпусти його. Зверніть увагу на те, що ви відчуваєте, коли ваша рука розслаблена.

- ✓ Тепер візьміть інший лимон і вичавіть його. Спробуйте стиснути його ще сильніше, ніж перший. Ідеально. Ви докладаете максимум зусиль. А тепер відпустіть цей лимон і розслабтеся. Наскільки краще ваша рука та долоня почувуються в розслабленому стані!
- ✓ І знову візьміть лівою (правою) рукою лимон і спробуйте вичавити з нього весь сік до краплі. Не залишайте жодної краплі. Стисніть сильніше. Ідеально. тепер розслабся, нехай лимон впаде з твоєї руки.
- ✓ (Повторіть весь процес для правої руки).

III. Заключна частина

Релаксація «Подорож на хмаринці» (Під музику)[40]

Тренер: Сядьте зручно і закрийте очі. Зробіть два-три глибокі вдихи і видихи... Я хочу запросити вас у подорож на хмарі.

Пострибайте на білій пухнастій хмарі, схожій на м'яку гору пухнастих подушок. Відчуйте, як вам зручно на цій великій і м'якій подушці - хмарі.

А тепер почнемо подорож.

- ✓ Твої хмари повільно піднімаються в синє небо. Ви відчуваєте легкий вітерець. Тут, високо в небі, все спокійно і тихо.
- ✓ Нехай хмари перенесуть кожного з вас туди, де ви почуватиметеся щасливими.
- ✓ Постарайтеся якомога точніше «побачити» це місце у своїй уяві. Тут ти спокійний і щасливий, тут може статися будь-яке диво...
- ✓ Тренажер робить паузу на 30 секунд.
- ✓ Тепер ви знову на своїх хмарах, які повертають вас на свої місця.
- ✓ Вийди з хмар, подякуй їм за те, що вони підвезли тебе.
- ✓ Дивіться, як вони повільно тануть у повітрі...
- ✓ Потягніться, випряміться і знову будьте енергійними, свіжими та уважними.

Притча про каву[41]

Тренер: Емоційне вигорання - це не хвороба і не діагноз, а тим більше не вирок. Тому чим раніше ви почнете з нею боротися, тим ефективніше вона буде. Однак найкраще запобігти емоційному вигоранню.

Приходить студент до Викладача і каже: «Викладаче, я втомився. У мене таке складне життя, такі труднощі і проблеми! Я весь час пливу проти течії. У мене більше немає сил... Що мені робити?»

Замість відповіді викладач поставив на вогонь три однакові ємності з водою. В одну ємність кинув моркву, в іншу поклав яйце, а в третю насипав кавові зерна. Через деякий час він дістав з води моркву і яйце і налив кави в чашку з третьої ємності.

«Що змінилося?» – запитав він студента.

«Яйце і кава зварилися, а кава розчинилася у воді».

"НІ!" – сказав викладач – «Це тільки поверхневий погляд на речі. Подивіться – тверда морква, побувши в окропі, стала м'якою і податливою.

Крихке і текуче яйце стало твердим. Зовні вони не змінилися, змінили лише свій структуру під впливом настільки ж несприятливих обставин — окропу». Таким чином, навіть ті люди, які сильні зовні, можуть розвіятися та стати слабкими, де тендітні та ніжні лише твердіють і стають сильнішими.

— А кава? – запитав студент.

«О! Це найцікавіше! Кавові зерна повністю розчинилися в новому несприятливому середовищі і змінили його - перетворивши окріп на чудовий ароматний напій. Є особливі люди, які не змінюються через обставини - вони самі змінюють обставини і перетворити їх на щось нове і прекрасне, отримуючи користь і знання з ситуації».

Залежно від того, як людина ставиться до себе і до свого життя, вона буде або «зіркою», або «свічкою».

Вправа «Самооцінка емоційного стану (тут і зараз)»[42]

Рефлексія

- Що ви відчуваєте після участі в тренінгу?
- Що для вас було важким?
- Що ви дізналися про себе та інших?
- Чи вдалося вам позбутися напруги, відволіктися?

В очікуванні "Метелики на квітці".

Результат. Збережіть позитивні емоції на весь наступний день. Удачі і внутрішньої рівноваги! Розробка та впровадження тренінгових програм з подолання емоційного вигорання серед викладачів вищих навчальних закладів є важливим кроком для покращення їх психологічного стану та професійної діяльності. Застосування науково обґрунтованих методів, індивідуального та комплексного підходу дозволить досягти стійких позитивних змін та підвищити загальну ефективність педагогічної діяльності.

3.2. Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

За результатами дослідження було розроблено практичні рекомендації для викладачів закладів вищої освіти по профілактиці професійного стресу і подолання синдрому емоційного вигорання з метою підвищення психологічної і емоційної адаптації фахівців, такі як:

1. Організація робочого часу та розуміння пріоритетів[43]

Планування робочого дня: Визначте чіткий графік роботи з урахуванням перерв. Розділіть завдання на важливі та менш важливі, розставте їх за пріоритетністю.

Час відпочинку: обов'язково передбачте короткі перерви протягом робочого дня для відновлення сил.

2. Методи управління стресом [44]

Техніки релаксації: використовуйте такі техніки релаксації, як дихальні вправи, прогресивне розслаблення м'язів, медитація та йога.

Фізична активність: регулярні вправи допомагають зменшити стрес і покращити настрій.

3. Підтримка здорового способу життя [45]

Збалансоване харчування: їжте здорову їжу, багату вітамінами та мікроелементами.

Режим сну: забезпечити достатню кількість сну (не менше 7-8 годин на добу).

4. Професійний розвиток [46]

Постійне навчання: відвідуйте тренінги, семінари та курси підвищення кваліфікації, щоб розширити свої знання та навички.

Співпраця з колегами: участь у професійних спільнотах і обмін досвідом з колегами можуть допомогти зменшити відчуття ізоляції.

5. Психологічна підтримка [47]

Консультація психолога: не соромтеся звернутися до психолога або психотерапевта, якщо ви відчуваєте себе приголомшеними або виснаженими.

Групи підтримки: участь у групах підтримки може допомогти вам впоратися зі стресом і знайти нові способи вирішення проблем.

6. Соціальна підтримка [48]

Підтримка сім'ї та друзів: спілкуйтеся з близькими, діліться своїм досвідом і отримуйте від них підтримку.

Соціальна діяльність: беріть участь у діяльності, яка сприяє спілкуванню та взаємодії з іншими людьми поза роботою.

7. Управління емоціями [49]

Ведення щоденника: записуйте свої думки та почуття, щоб краще розуміти та контролювати свої емоції.

Практикуйте позитивне мислення: намагайтеся зосередитися на позитивних аспектах свого життя та роботи.

8. Прийоми підвищення емоційної стійкості [50]

Навчання емоційної грамотності: розвиніть свою здатність розпізнавати, розуміти та регулювати власні емоції.

Розвиток навичок самовпевненості: навчіться ефективно висловлювати свої думки та почуття, зберігаючи повагу до інших.

9. Вирішення конфліктів [51]

Навички спілкування: Розвивайте навички ефективного спілкування, щоб уникати та вирішувати конфлікти з колегами та студентами.

Посередництво: використовуйте послуги посередників або консультантів для вирішення серйозних конфліктів.

10. Розвиток особистих інтересів [52]

Займіться хобі: знайдіть заняття, яке приносить вам задоволення та допомагає відволіктися від роботи.

Постановка особистих цілей: ставте особисті цілі, не пов'язані з роботою, щоб отримати додаткові джерела задоволення.

Дотримання цих рекомендацій допоможе викладачам зберегти емоційні ресурси, зберегти психічне та фізичне здоров'я, підвищити ефективність професійної діяльності.

Тільки цілеспрямована комплексна психологічна допомога в подоланні професійного стресу та синдрому емоційного вигорання створить необхідні

передумови для формування культури самопомоги і турботи про свій особистісний і професійний розвиток у викладачів закладів вищої освіти, а також буде сприяти досягненню завдання відновлення і підтримання їх психофізіологічного здоров'я.

Систематизація методів психологічної допомоги для подолання професійного стресу та симптомів емоційного вигорання включає різні види та форми роботи, спрямовані на ефективну підтримку. Нижче наведено структуру цих методів:

1. Індивідуальна психологічна допомога

Психотерапія: когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), психодинамічна терапія, екзистенціальна терапія [53].

КПТ фокусується на зміні негативних моделей мислення та поведінкових реакцій, які сприяють виникненню та підтримці психологічних проблем. Основна ідея КПТ полягає в тому, що наші думки, почуття та поведінка взаємопов'язані, і зміна одного з цих аспектів може вплинути на інші. Використання поведінкових технік, таких як експозиція, рольові ігри, техніки релаксації. Вивчення навичок справлятися зі стресом і проблемами.

КПТ ефективна в лікуванні депресії, тривожних розладів, посттравматичного стресового розладу (ПТСР), професійного вигорання та інших розладів.

Психодинамічна терапія базується на ідеях психоаналізу Зигмунда Фрейда і фокусується на несвідомих процесах та їхньому впливі на поведінку та емоції людини. Він прагне виявити та зрозуміти внутрішні конфлікти, що виникають через минулий досвід і впливають на поточні проблеми [54].

- Аналіз снів, вільні асоціації.
- Вивчення дитячої пам'яті та її впливу на сучасне життя.
- Перенесення і контрперенесення в терапевтичних стосунках.

Психодинамічна терапія ефективна при вирішенні глибоких емоційних проблем, дитячих травм, проблем у стосунках і розладів особистості.

Екзистенціальна терапія фокусується на пошуку сенсу, свободі вибору та відповідальності в житті. Він походить від філософських концепцій екзистенціалізму і прагне допомогти людям знайти особистий сенс у своєму житті та прийняти фундаментальні екзистенціальні виклики, такі як смерть, свобода, ізоляція та безглуздість [55].

- Вивчення життєвих цінностей і сенсу життя.
- Робота з екзистенційними питаннями та парадоксами.
- Навчання приймати екзистенціальні обмеження та адаптуватися до них.

Екзистенціальна терапія використовується для роботи з кризами сенсу, втратою, проблемами самоідентифікації, професійним вигоранням та екзистенціальними кризами.

Кожен із цих підходів має свої унікальні методи та підходи, які можна ефективно застосовувати для роботи з професійним вигоранням викладачів закладів вищої освіти. Вибір конкретної терапії залежить від індивідуальних потреб і проблем, з якими стикається викладач.

Консультування: регулярні зустрічі з психологом для обговорення проблем і пошуку рішень.

Коучинг: професійний коучинг для розвитку особистих і професійних навичок, постановки цілей і досягнення результатів[56].

Наставництво: підказки досвідчених колег або спеціалістів.

2. Групова психологічна допомога

Групова терапія: зустрічі в групах для обговорення проблем і обміну досвідом, що допомагає зменшити відчуття ізоляції.

Зустрічі в групах для обговорення проблем та обміну досвідом є ефективним методом підтримки викладачів у попередженні професійного вигорання.

Ось як організувати такі зустрічі, включаючи їх структуру та очікувані результати[57]:

Організація групових зустрічей

1. Визначення мети та завдань:

Мета: створити платформу для обговорення проблем, обміну досвідом і підтримки один одного.

Цілі:

- Зменшення відчуття ізоляції серед вчителів.
- Створення безпечного простору для вираження емоцій.
- Розробка стратегії подолання професійного стресу.
- Підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю.

2. Формування груп:

Оптимальна кількість учасників від 35 до 40 осіб.

Групи можуть бути сформовані за кафедрами чи факультетами, або включати викладачів з різних дисциплін для більшої різноманітності досвіду.

3. Підготовка модератора:

Модератором може бути психолог або досвідчений викладач, який пройшов навчання з проведення групових зустрічей.

Завдання модератора – забезпечити конструктивний діалог, підтримувати атмосферу довіри та сприяти активній участі всіх учасників групи[58].

Структура зустрічі групи

1. Вступна частина (10-15 хв.):

- Вітання учасникам.
- Презентація мети та плану зустрічі.
- Встановлення правил групи (конфіденційність, повага до думки інших, активна участь).

2. Обговорення (60-90 хв.):

Обговорення проблем: Учасники діляться своїм досвідом, проблемами та викликами, з якими вони стикаються у своїй професійній діяльності.

Обмін досвідом: вчителі обговорюють стратегії та методи, які вони використовують для подолання стресу та виснаження.

Робота з емоціями: учасники висловлюють свої емоції та обговорюють їх з метою емоційного розряду[59].

Розробка стратегій: група разом розробляє конкретні стратегії подолання професійного стресу та підтримки емоційного здоров'я.

3. Заклучна частина (10-15 хв.):

- Підведення підсумків засідання.
- Планування наступних кроків або тем для майбутніх зустрічей.
- Висловлення подяки за участь.
- Очікувані результати

Зменшення відчуття ізоляції: учасники відчувають підтримку колег, розуміння та прийняття їхніх проблем.

Підвищення емоційної стабільності: вираження емоцій і отримання підтримки допомагають зменшити рівень стресу.

Підвищення професійної задоволеності: обмін досвідом і стратегіями дозволяє викладачам знаходити нові підходи до вирішення професійних проблем[60].

Розширення навичок боротьби зі стресом: учасники вивчають нові методи та прийоми керування стресом і запобігання вигоранню.

Додаткові заходи

Періодичні тренінги: Організація тренінгів з розвитку стресостійкості, тайм-менеджменту, техніки релаксації.

Індивідуальні консультації: Надання можливості отримати індивідуальні консультації психолога для більш глибокої роботи над особистими проблемами.

Ресурсні матеріали: Забезпечення викладачів матеріалами та ресурсами з теми подолання професійного вигорання.

Такі групові зустрічі можуть значно покращити психоемоційний стан викладачів, створити атмосферу підтримки та взаємодопомоги в колективі, а також підвищити загальну ефективність та задоволеність від професійної діяльності.

Психопедагогічні групи: Викладання основних аспектів стресу, його проявів та способів подолання[61].

Основна мета психопедагогічних груп – надати викладачам знання про стрес, його вплив на психофізичний стан, а також практичні навички ефективного управління та подолання стресових ситуацій.

Завдання психопедагогічних груп

Освітня:

- Ознайомити учасників з поняттям стресу та його видами.
- Поясніть фізіологічні та психологічні прояви стресу.
- Надати інформацію про наслідки хронічного стресу та професійного вигорання.

Практична:

- Навчати технікам саморегуляції та релаксації.
- Розвивайте навички ефективного управління стресом.
- Сприяти формуванню позитивних копінг-стратегій.

Структура уроку

- Вступна частина (10-15 хв.):
- Вітання учасникам.
- Огляд мети та плану уроку.
- Короткий вступ до поняття стресу та його впливу на організм і психіку.

Навчальна частина (20-30 хв.):

Аспекти стресу:

- Визначення стресу.
- Види стресу (гострий, хронічний).
- Фізіологічні реакції на стрес (підвищення артеріального тиску, частоти пульсу, виділення кортизолу).
- Психологічні прояви стресу (тривога, депресія, дратівливість).

Наслідки стресу:

- Вплив на фізичне здоров'я (серцево-судинні захворювання, імунна система).
- Вплив на психічне здоров'я (емоційне вигорання, депресія).

Практична частина (40-60 хвилин):

Техніки саморегуляції та релаксації:

- Дихальні вправи (глибоке дихання, діафрагмальне дихання).
- Прогресивне розслаблення м'язів.
- Медитація та уважність.

Навички ефективного управління стресом:

- Планування часу та управління навантаженням.
- Розстановка пріоритетів і делегування завдань.
- Здійснення регулярних фізичних навантажень.

Стратегії подолання:

- Позитивні копінг-стратегії (соціальна підтримка, хобі, творчість).
- Негативні копінг-стратегії та їх наслідки (алкоголь, переїдання, уникнення).

Заклучна частина (10-15 хв.):

- Підсумок уроку.
- Обговорення особистого досвіду учасників щодо стресових ситуацій та шляхів їх подолання.
- Відповіді на запитання учасників.
- Рекомендації щодо подальшої роботи та самостійного навчання.

Викладання основних аспектів стресу

1. Визначення стресу:

Стрес - це фізіологічна і психологічна реакція організму на зовнішні або внутрішні подразники (стресори).

2. Види стресу:

Гострий стрес: Короткочасний, реакція на конкретну ситуацію.

Хронічний стрес: тривалий постійний вплив факторів стресу може призвести до вигорання.

3. Фізіологічні реакції на стрес[62]:

- Підвищення рівня гормонів стресу (адреналіну, кортизолу).
- Прискорене серцебиття, підвищення артеріального тиску.

- Напруга м'язів, прискорене дихання.

4. Психологічні прояви стресу:

- Почуття тривоги, страху, депресії.
- Зниження концентрації, продуктивності.
- Емоційне виснаження, дратівливість.

5. Наслідки стресу:

- Соматичні захворювання (серцево-судинні захворювання, проблеми з шлунково-кишковим трактом).
- Психічні розлади (тривожні розлади, депресія).
- Соціальні проблеми (конфлікти, ізоляція).

Навчання способам подолання стресу

1. Техніки саморегуляції:

- Дихальні вправи: практики глибокого та діафрагмального дихання.
- Прогресивне розслаблення м'язів: Метод поступового розслаблення м'язів.
- Медитація та уважність: зосередженість на теперішньому моменті, усвідомлення своїх почуттів.

2. Управління стресом:

- Управління часом: встановлення чітких цілей і пріоритетів.
- Рухова активність: Регулярні заняття спортом, прогулянки на свіжому повітрі.
- Розвиток захоплень та інтересів: Творчість, захоплення, що приносять задоволення.

3. Стратегії подолання:

- Позитиви: пошук соціальної підтримки, участь у групових заходах.
- Негативні: Уникнення проблем, пристрасть до шкідливих звичок.

Заняття в психолого-педагогічних групах сприятимуть підвищенню обізнаності викладачів щодо стресу та його подолання, а також формуванню здорових практик боротьби зі стресом у повсякденному житті.

Групи підтримки: спільноти людей зі схожими проблемами, які надають взаємну підтримку та допомогу.

Тренінги та семінари: Заняття, спрямовані на розвиток стрес-менеджменту, емоційної регуляції та комунікативних навичок.

Тренінги та семінари спрямовані на вдосконалення стрес-менеджменту, емоційної регуляції та комунікативних навичок викладачів закладів вищої освіти. Вони допоможуть викладачам краще справлятися зі стресом, розвивати емоційну стійкість і ефективніше взаємодіяти з колегами та студентами.

Завдання тренінгів і семінарів

- Навчати вчителів ефективним методам боротьби зі стресом.
- Розвивати навички емоційної регуляції для підтримки психологічного здоров'я.
- Підвищення навичок спілкування для покращення взаємодії з навколишнім середовищем.

Структура тренінгу або семінару

- Вступна частина (10-15 хв.):
- Вітання учасникам.
- Огляд мети і завдань уроку.
- Вступ до управління стресом, емоційної регуляції та комунікативних навичок.

Теоретична частина (20-30 хв.):

Управління стресом:

- Визначення стресу та його джерел.
- Фізіологічні та психологічні реакції на стрес.
- Наслідки хронічного стресу.

Емоційна регуляція:

- Основні емоційні реакції та їх вплив на поведінку.
- Прийоми емоційної регуляції.
- Важливість емоційної гнучкості.

Комунікативні навички:

- Основні принципи ефективної комунікації.
- Активне слухання та співпереживання.
- Техніки конструктивного вирішення конфліктів.

Практична частина (40-60 хвилин):

Управління стресом:

- Дихальні вправи та техніки релаксації.
- Методи управління часом.
- Введення в розклад фізичних навантажень.

Емоційна регуляція:

- Практики усвідомленості.
- Вправи для розвитку емоційної гнучкості.
- Техніки когнітивної реструктуризації.

Комунікативні навички:

- Рольові ігри та симуляції для розвитку активного слухання.
- Вправи на емпатію та емоційний інтелект.
- Прийоми конструктивної критики та зворотного зв'язку.

Заключна частина (10-15 хв.):

- Обговорення набутих знань та вмінь.
- Підсумок уроку.
- Рекомендації для самостійної роботи та подальшого розвитку навичок.
- Відповіді на запитання учасників.
- Приклади навчальних програм
- Тренінг з розвитку стрес-менеджменту

Мета: навчити вчителів ефективним методам управління стресом.

Теми:

- Визначення стресу та його джерел.
- Фізіологічні та психологічні реакції на стрес.
- Техніка дихання та релаксації.

- Стратегії управління часом.
- Тренування емоційної регуляції

Мета: Розвивати навички емоційної регуляції для збереження психологічного здоров'я.

Теми:

- Основні емоційні реакції та їх вплив на поведінку.
- Практики усвідомлення та уважності.
- Техніки когнітивної реструктуризації.
- Вправи для розвитку емоційної гнучкості.
- Тренінг розвитку комунікативних навичок

Мета: Удосконалити комунікативні навички для покращення взаємодії з оточенням.

Теми:

- Основні принципи ефективної комунікації.
- Активне слухання та співпереживання.
- Конструктивне вирішення конфліктів.
- Прийоми конструктивної критики та зворотного зв'язку.
- Застосування навчальних програм

Регулярність: проводити тренінги та семінари на регулярній основі (щоквартально або півроку).

Практичність: додайте до програм більше практичних завдань, вправ та рольових ігор.

Підтримка: Надати учасникам матеріали для самостійної роботи та розвитку навичок після тренінгу.

Моніторинг: Оцінити ефективність тренінгів через зворотний зв'язок з учасниками та спостереження за їх поведінкою в робочому середовищі [63].

Таким чином, тренінги та семінари сприятимуть покращенню професійного здоров'я викладачів, підвищенню їхньої емоційної стійкості та покращенню якості спілкування, що позитивно вплине на їх загальне самопочуття та продуктивність.

3. Методи самодопомоги

Техніки релаксації: дихальна гімнастика, прогресивне розслаблення м'язів, медитація [64].

Фізична активність: регулярні заняття спортом, йога.

Хобі та вільний час: Заняття, що приносять задоволення та допомагають відволіктися від робочих проблем.

Ведення щоденника: записуйте думки та почуття, щоб краще розуміти та контролювати свої емоції.

4. Методи підвищення кваліфікації

Навчання та підвищення кваліфікації: Участь у тренінгах, семінарах, курсах підвищення професійної компетентності.

Супервізія: Регулярні зустрічі з досвідченими спеціалістами для обговорення складних випадків та отримання професійної підтримки[65].

Професійні спільноти: Участь у професійних асоціаціях та конференціях для обміну досвідом та підтримки.

5. Організаційні методи

Покращення умов праці: створення комфортних умов праці, зменшення навантаження, чітке визначення трудових обов'язків.

Підтримка керівництва: надання підтримки та визнання вкладу кожного працівника з боку керівників.

Організаційна політика: Впровадження програм підтримки психічного здоров'я та збалансування роботи та особистого життя.

6. Інтегративні методи

Біоенергетичні методи: використання тілесно-орієнтованих методів для зняття напруги та стресу.

Арт-терапія: використання художніх форм для вираження та обробки емоцій[66].

Терапія танцями та рухами: використання рухів і танців для зняття стресу та вираження емоцій.

Екзистенціальна терапія: робота над глибокими екзистенціальними питаннями та пошук сенсу в роботі та житті.

Для ефективного подолання професійного стресу та симптомів емоційного вигорання важливий комбінований підхід, який включає індивідуальні, групові, самодопомоги, професійні, організаційні та інтегративні методи. Кожен із цих методів можна адаптувати до конкретних потреб та умов роботи викладачів закладів вищої освіти[67].

У зв'язку з цим необхідною і основною частиною профілактики професійного стресу та емоційного вигорання є особистісно-психологічна підготовка викладачів закладів вищої освіти (мається на увазі не лише теоретична підготовка з основ психології, а й практична підготовка, спрямована на формування стресостійкості студентів-спеціалістів).

4. Важливими напрямками профілактики професійного стресу та синдрому емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти є:

- просвітницька робота щодо сутності та наслідків професійного стресу та емоційного вигорання (лекції, семінари, перегляд відеоматеріалів);
- створення кімнати «психологічного розвантаження» для спеціалістів;
- організація роботи психолога (необхідність постійної діагностики спеціалістів, моніторинг їх психофізичного стану);
- створення сприятливого психологічного клімату в колективі;
- організація наставництва в колективі викладачів закладів вищої освіти (допомога молодим спеціалістам у процесі адаптації до праці, колективу);
- психологічне консультування як можливість опрацювання професійних та особистісних проблем викладачів закладів вищої освіти;
- організація активного відпочинку, санаторно-курортного лікування спеціалістів.

Уникнути наслідків професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти можливо шляхом систематичної профілактики синдрому.

Вивчивши фахову літературу, а також методику боротьби зі стресом та емоційним вигоранням, розроблено рекомендації для викладачів закладів вищої освіти щодо профілактики втрати емоційних ресурсів.

Профілактика втрати емоційних ресурсів у викладачів закладів вищої освіти є важливим аспектом збереження їх психічного здоров'я та професійної працездатності. Ось кілька рекомендацій для викладачів щодо збереження та відновлення емоційних ресурсів[68]:

1. Організація робочого часу

- Плануйте свій день: визначте чіткий графік роботи та відпочинку. Включайте в план перерви для відпочинку та відновлення.
- Відокремте роботу від особистого життя: намагайтеся не брати роботу додому або принаймні встановіть чіткі межі для роботи вдома.

2. Управління стресом

- Вивчіть методи релаксації: використовуйте медитацію, дихальні вправи або йогу, щоб зменшити стрес.
- Займіться фізичними вправами: регулярні фізичні вправи допомагають зменшити стрес і покращити настрій.

3. Професійний розвиток

- Підтримуйте інтерес до своєї роботи: Регулярно відвідуйте семінари, тренінги та конференції, щоб підвищити кваліфікацію та отримати нові знання.
- Спілкуйтеся з колегами: беріть участь у професійних асоціаціях, діліться досвідом і отримуйте підтримку від колег.

4. Психологічна підтримка

- Не соромтеся звертатися за допомогою: якщо ви відчуваєте надмірний стрес або втому, зверніться до психолога або психотерапевта.
- Користуйтеся підтримкою родини та друзів: розмовляйте з близькими про свій досвід і отримайте від них підтримку[69].

5. Особистісний розвиток

- Розвивайте свої хобі: займіться хобі, яке приносить вам задоволення і допомагає відволікатися від роботи.
- Ставте особисті цілі: визначте особисті цілі та досягнення поза роботою, щоб мати кілька джерел задоволення.

6. Фізичне здоров'я

- Дотримуйтеся здорового харчування: збалансоване харчування допомагає підтримувати рівень енергії та покращує загальний стан здоров'я.
- Дотримуйтеся свого графіка сну: регулярний і якісний сон необхідний для відновлення емоційних і фізичних ресурсів.

7. Робота з емоціями

- Ведення щоденника: записуйте свої думки та почуття, щоб краще розуміти свої емоції та ефективніше керувати ними.
- Практикуйте позитивне мислення: зосередьтеся на позитивних моментах у своїй роботі та житті.

8. Вирішення конфліктів

- Розвивайте навички спілкування: навчіться ефективно спілкуватися з колегами та студентами, щоб уникати та вирішувати конфлікти.
- Звертайтеся до медіаторів: у разі виникнення серйозних конфліктів скористайтеся послугами медіаторів або консультантів для їх вирішення.

Дотримання цих рекомендацій може допомогти викладачам закладів вищої освіти зберегти емоційні ресурси, зберегти психічне та фізичне здоров'я, підвищити ефективність професійної діяльності[70].

Висновки до розділу 3

Розробка програми та практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Важливість вирішення цієї проблеми підкреслює зростання кількості викладачів, які

стикаються з проблемами психологічного характеру, що негативно позначається на їх професійній діяльності та загальному самопочутті.

Основна мета розробленої тренінгової програми – психологічна підтримка викладачів через розвиток навичок стрес-менеджменту, емоційної регуляції та комунікативних навичок.

У завдання програми входять:

- Розвиток навичок управління стресом.
- Підвищення емоційної стійкості.
- Удосконалення навичок спілкування та взаємодії з колегами та студентами.

Програма складається з теоретичної та практичної частин, які забезпечують комплексний підхід до вирішення проблем професійного вигорання.

Основні компоненти програми включають:

- Теоретичні знання про стрес, емоційну регуляцію та ефективне спілкування.
- Практичні вправи з техніки дихання, релаксації, уважності, когнітивної реструктуризації, рольових ігор і симуляції.
- Вправи на розвиток емпатії, активного слухання та конструктивного вирішення конфліктів.

У програмі використовуються сучасні методи психологічної підтримки, такі як когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), усвідомленість, психопедагогічні групи. Це дозволяє забезпечити ефективність програми та адаптувати її до потреб викладачів.

Оцінку ефективності тренінгової програми проводили шляхом збору відгуків учасників та аналізу їх поведінки та самопочуття після завершення тренінгів. Результати показали значне покращення викладачів щодо управління стресом, емоційної регуляції та комунікативних навичок.

Для успішного виконання програми навчання рекомендується:

- Регулярно проводити тренінги.

- Залучайте кваліфікованих психологів та тренерів.
- Надати учасникам матеріали для самостійної роботи.
- Постійно контролювати та оцінювати ефективність програми.

Розроблена навчальна програма є ефективним засобом психологічної підтримки викладачів закладів вищої освіти. Це сприяє зниженню рівня професійного вигорання, підвищенню емоційної стійкості та комунікативних навичок, що в цілому позитивно впливає на їхню професійну діяльність та якість життя. Реалізація такої програми може стати важливим кроком на шляху до створення здорового та сприятливого робочого середовища у закладах вищої освіти.

ВИСНОВКИ

Дослідження соціально-психологічних факторів професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти є надзвичайно актуальним у сучасних умовах. Викладачі, які відчувають вигорання, стикаються з серйозними психологічними

та фізичними наслідками, які впливають на їх ефективність, задоволеність роботою та загальне самопочуття.

1. У результаті теоретичного дослідження було розкрито психологічні особливості синдрому «професійного вигорання» в контексті професійної діяльності викладачів. Серйозною проблемою для викладачів закладів вищої освіти є синдром «професійного вигорання». Характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням особистих досягнень. Психологічні ознаки синдрому включають високий рівень стресу, низьку самооцінку, відчуття безсилля та втрату особистого задоволення від роботи. Контекст професійної діяльності викладача також впливає на розвиток синдрому «професійного вигорання». Велике навантаження, неадекватна оцінка роботи, конфлікти з студентами та колегами можуть поглибити цей стан. Важливість самосвідомості та самопізнання не можна недооцінювати в управлінні вигоранням. Викладачі повинні усвідомлювати власні емоції, стресори та способи їх подолання. Важливість підтримки та самозахисту є важливими для викладачів, які переживають виснаження. Психологічна підтримка, можливість висловити свої емоції та зберегти баланс між роботою та особистим життям є ключовими факторами. Налагодження адекватних механізмів відновлення також є важливим для профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання». Це може включати планування відпустки, фізичні вправи, медитацію чи інші форми відпочинку. Постійна саморефлексія та вдосконалення навичок керування стресом є важливими для ефективного керування синдромом вигорання. Викладачі повинні навчитися визначати власні стресори та конструктивно реагувати на них. Синдром «професійного вигорання» не є обов'язковою складовою професійної діяльності викладача, його можна успішно подолати та запобігти за умови своєчасного втручання та підтримки.

2. Обґрунтовано основні соціально-психологічні чинники емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Постійні вимоги до викладачів, велика кількість обов'язків і брак часу на їх виконання можуть призвести до

емоційного вигорання. Відчуття відсутності підтримки з боку керівництва, колег або студентів може посилити відчуття вигорання. Постійні конфлікти зі студентами, колегами чи керівництвом можуть призвести до стресу та емоційного вигорання. Почуття невпевненості у власних здібностях і професійній компетентності може спричинити емоційне вигорання. Відсутність можливості впливати на процес навчання чи вирішення проблем може призвести до відчуття безсилля та емоційного вигорання. Неадекватна підготовка або відсутність необхідних навичок може сприяти емоційному вигоранню викладачів. Недостатнє фінансування, погана інфраструктура чи неадекватні умови праці можуть збільшити ризик емоційного вигорання серед викладачів. Розуміння та усвідомлення цих соціально-психологічних факторів є важливим для подолання та профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

3. Емпіричне дослідження особливостей прояву синдрому «професійного вигорання» серед викладачів закладів вищої освіти. Значна кількість викладачів демонструє високий рівень емоційного вигорання, що проявляється у втомі, втраті енергії та емоційній віддаленості від роботи. Відсутність підтримки з боку адміністрації та колег може поглибити почуття виснаження серед викладачів. Постійні вимоги до продуктивності та навантаження можуть сприяти емоційному вигоранню викладачів. Викладачі можуть відчувати безсилля та невпевненість у своїх здібностях і можливостях впливати на навчальний процес. Деякі викладачі можуть негативно сприймати свою професійну діяльність, що може призвести до втрати мотивації та почуття задоволення від роботи. Тому розуміння цих особливостей є важливим для розробки програм і стратегій профілактики та подолання емоційного вигорання серед викладачів закладів вищої освіти.

4. З урахуванням психологічних чинників розроблено програму та практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Викладачі можуть брати участь у тренінгах і семінарах з інтроспекції та саморефлексії, спрямованих на розуміння власних емоцій,

стресорів і стратегій подолання. Навчання таким методам управління стресом, як глибоке дихання, медитація та йога, може допомогти вчителям зменшити стрес і емоційне напруження. Тренінги та семінари з комунікаційних навичок можуть допомогти викладачам брати участь у конструктивному діалозі зі студентами та колегами, що призведе до посилення підтримки та залучення до освітнього процесу. Організація регулярних зустрічей у групах для обговорення проблем і обміну досвідом може допомогти викладача зменшити відчуття ізоляції та знайти підтримку серед колег. Надання доступу до психологічної підтримки та консультування для викладачів, які переживають емоційний стрес або виснаження, може бути важливим елементом профілактики та подолання професійного вигорання. Сприяння збалансованому графіку роботи, включаючи відпочинок і відновлення, може допомогти викладачам зберегти енергію та підвищити продуктивність. Ці практичні рекомендації можуть бути реалізовані як окремі заходи, так і у вигляді комплексної програми профілактики професійного вигорання серед викладачів закладів вищої освіти.

Здійснене дослідження не претендує на остаточне і вичерпне вирішення зазначеної проблеми. Вирішення поставлених завдань відкрило ще більше питань, які виходять далеко за межі формату кваліфікаційної роботи, що власне, й підкреслює надзвичайну перспективність вивчення соціально-психологічних чинників професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Доцільним є розроблена навчальна програма, яка є ефективним засобом психологічної підтримки викладачів закладів вищої освіти. Це сприяє зниженню рівня професійного вигорання, підвищенню емоційної стійкості та комунікативних навичок, що в цілому позитивно впливає на їхню професійну діяльність та якість життя. Реалізація такої програми може стати важливим кроком на шляху до створення здорового та сприятливого робочого середовища у закладах вищої освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Академія наук України, Інститут психології ім. Г.С. Костюка – електронний архів<http://psychology-naes-ua.eduprojects.net/>
2. Балл Г. Ідентичність викладача вищої школи в контексті ціннісних компонентів його професійної культури / Г. Балл, О. Винославська, В. Зливков // Соціальна психологія. – 2011. – № 3. – С. 153-162.
3. Бондарчук О. І. Формування психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах післядипломної педагогічної освіти : наук.-метод. посібник / О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, О. В. Брюховецька, Т. М. Вакуліч, В. М. Івкін ; редкол.: О. І. Бондарчук ; НАН України, ДВНЗ "Університет менеджменту. Освіта". – К. : Науковий світ, 2012. – 190 с.
- 4.Бібліотека наукових праць та дисертацій <https://dspace.onu.edu.ua/>
5. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних факторів. Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005. Вип. 22-23. С. 47-50.
6. Буряк В. Викладач ВНЗ: вимоги до особистісно-професійних рис / В. Буряк // Вища школа. – 2010. – № 3-4. – С. 11-35.
7. Вільнікова О.В. Психологічні особливості професійного вигорання викладачів / О.В. Вільнікова, О.В. Варгата // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Вінниця, 30-31 жовтня, 2020 р.), КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти». – Вінниця, 2020, - С.80-83.
8. Вірна Ж. П. Мотиваційно-змістовна регуляція в професіоналізації психолога: Моногр. / Ж. П. Верна. – Луцьк: «Вежа» РВВ Волинь. держ. ун-ту ім. Л. Українки, 2003. – 319 с. 25.
9. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. Психолог, 2013. № 8. С. 24-25.

10. Емоційне вигорання на роботі. 8 способів впоратися з синдромом. URL: https://suspilne.media/7544-emocijne-vigoranna-na-roboti-8-sposobiv_vporatisa-z-sindrodom
11. Євсюков О. Індивідуально-психологічні особливості вчителя: вплив на мотивацію інноваційної діяльності / О. Євсюков / *Novy kolegium*. – 2010. – № 6. – С. 39-44.
12. Жогно Ю.П. Вплив емоційного вигорання на професійну компетентність педагога. *Наука і освіта*, 2008. № 8-9. С. 53-57.
13. Зайчикова Т.В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійний розвиток педагога. Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології: Матер. міжнародній науковій конференції, присвяченій 35-річчю науково-педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (17–18 грудня 2001 р., м. Київ). Т. 4. К.: Міленіум, 2002. С. 131-135.
14. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості в кризових життєвих ситуаціях. К.: Педагогічна думка, 2016. 219 с.
15. Збірник наукових праць за матеріалами міжрегіональної науки і практики. конференції «Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами» (10 квітня 2014 р.) Житомир: ДУ ім.І.Франка, 2014р.
16. Індивідуальна оцінка професіоналізму педагогічних працівників у малих групах навчальних закладів / М. Розенбаум, О. Омельченко, Л. Греченкова, О. Смирнова / *Вища школа*. – 2009. – № 9. – С. 90-101.
17. І. Д. Бех. Теоретико-прикладне значення компетентнісного підходу в педагогіці / І. Д. Бех / *Педагогіка і психологія: Вісник АПН України*. – 2009. – № 2. – С. 27-33.
18. Карамушка Л. М., Ничкало Н. Г. "Професійне вигорання у викладачів закладів вищої освіти: теоретичні та прикладні аспекти" – Київ: Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, 2018.
19. Кривенко Л. І. "Соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти" – Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія "Психологія". 2019, № 9, С. 150-159.

20. Кузьміна І. А. "Соціально-психологічні чинники професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів" – Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук, Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, 2018.
21. Кузьміна Т. Як допомогти вчителю зберегти здоров'я та подолати стрес. Психолог, No 29-30 (365-366), 2009.
22. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у керівників / Коновчук Н.С. / Юридичний вісник Університету «КРОК». – 2012.– Випуск 14. – С. 91-95.
23. Кравченко Д. А. Особливості підготовки сучасного фахівця. 2018. № 4. С. 409–414.
24. Карамушка Л. М. (2005) Технології роботи організаційних психологів. Київ: Фірма «ІНКОС». 366с.
25. Кашлюк, Ю.І. (2016) Основні фактори, що впливають на психологічне благополуччя особистості. Проблеми сучасної психології. том. 34. С.170–186.
26. Казміренко В.П. Соціальна психологія організацій. К.: МЗУУП, 1993. 384 с.
27. Масляч К. Професійне вигорання: як люди справляються: Практикум із соціальної психології. 2001. 432 с.
28. Міщенко М. С. Профілактика та корекція емоційного вигорання у практичних психологів. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія. 2015. № 1150, випуск 57. С. 30-33.
29. Мирончук Н. М. Педагогічні та психологічні чинники професійного здоров'я викладача вищої школи / Н. М. Мирончук / Проблеми виховання: наук. - метод. зб. / Інститут модернізації змісту освіти МОН України. – К., 2006. – Вип. 86. - С. 386-393.
30. Максименко С. Д. Психологічні фактори самовизначення особистості в освітньому просторі : монографія / С. Д. Максименко, Л. В. Дзюбо, О. М. Капустюк, Г. В. Куценко-Лада, О. М. Крицька ; ред.: С. Д. Максименко ; НАН України, Інститут психології імені Г. С. Костюка. – К., 2013. – 399 с.

31. Н. В. Перегончук Тренінгова програма розвитку особистості вчителя в умовах «Професійного вигорання» / Н. В. Перегончук / Збірник наукових праць КПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАНУ. Україна. - Проблеми сучасної психології. – 2011. – [Вип. 11]. – С. 615–624.
32. О. Є. Фальова Психологічні ігри та вправи, що сприяють саморегуляції та самовдосконаленню жінок / О. Є. Фальова / Вісник 67 Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. - 2013 рік. – Випуск 46(2). - С. 252–261
33. О. Проценко. Акмеологічні основи формування професійної компетентності викладача вищого навчального закладу / О. Проценко // Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: Педагогіка. – 2011. – № 6. – С. 295-303
34. Основи психології і педагогіки : підручник / М. Й. Варій, В. Л. Ортинський. – Львів : Львівська політехніка, 2017. – 548 с. – [ISBN 617-607-983-5](https://doi.org/10.26907/2542-0402.2017.01.0548)
35. Петренко О. В. "Психологічні передумови та чинники професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів" – Психологічний часопис, 2018, № 4, С. 45-53.
36. Підгурська В.П. Управлінська діяльність менеджера щодо попередження синдрому «професійного вигорання» у суб'єктів освітнього процесу.
37. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. Психолог. 2011. № 14-15. С. 49-54. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання: методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб. Проект Програми розвитку ООН «Підтримка реформування соціального сектору в Україні». К. 45 стор.
38. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників : метод. рек. загалом ред. М. Авраменко. Львів: Всеукр. професійний центр реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.
39. Психологічні особливості синдрому «професійного вигорання» у працівників освітніх організацій. Синдром «професійного вигорання» як

наслідок хронічного професійного стресу у педагогічних працівників - <http://ua.convdocs.org/docs index-13078.html>

40. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників : метод. рекомендація / [заг.ред. доктор філософії мед. наук М. Л. Авраменко]. – Л., 2008. – 53 с.

41. Пальчевський С. С. Соціальна педагогіка : навч. посібник К., 2005. 560 с.

42. Пелех Н.В. Профілактика та подолання емоційного вигорання» для педагогів [Електронний ресурс] / Пелех Н.В. – Режим доступу: [http://romnydzvinochok.com.ua/download/емоційне вигорання» в pedagogiv.docx](http://romnydzvinochok.com.ua/download/емоційне%20вигорання%20в%20pedagogiv.docx)

43. Петрович В. С. Шляхи попередження та подолання проф вигорання спеціалістів соціально-педагогічної сфери / В. С. Петрович // Науковий вісник ВНУ імені Лесі Українки. Серія «Педагогічні науки». – Луцьк: Ф-т ВНУ імені Лесі Українки, 2011. – № 17. – С. 130–135.

44. Савченко О. М. "Вивчення професійного вигорання у викладачів: соціально-психологічний аспект" – Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук, Національний педагогічний університет ім. М.П. Драгоманова, 2019.

45. Скот Д. Конфлікти, методи їх вирішення. Київ, 1991. 57 с.

46. Сергєєва І.В. Індивідуальні особливості емоційної сфери особистості та емоційна регуляція діяльності вчителя / Проблеми загальної та педагогічної психології: Зб. пр. науки Інституту психології імені Г.С. Костюка НАН України / Ред. С. Д. Максименко. – К., 2003. – Т.5. – Ч. 4. – С. 272-282.

47. С. І. Редько До проблеми дослідження синдрому емоційного вигорання керівників загальноосвітніх навчальних закладів / С. І. Редько // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2015. – Вип.1-2. - С. 142–147.

48. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: освіта. посібник для студентів вищих навчальних закладів І студентів аспірантури. освіти / За наук. вид.

49. С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.

50. Сингаївська І. В. Соціально-психологічний тренінг особистісного зростання як метод розвитку життєвої компетентності особистості. Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методичний збірник. Київ: Контекст, 2000. С. 122–125.
51. Спіціна Л. В. Соціально-психологічні ресурси вищого навчального закладу в забезпеченні якості вищої освіти / Л. Спіціна / Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 2. – С. 100-106.
52. Санько, К.О. (2016) Психологічне благополуччя як основа повноцінного та психологічно здорового функціонування особистості. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія». № 59. С.42–45.
53. Сингаївська І. В. Аналіз особистісних характеристик учителя як чинника його професійної успішності. Юридичний вісник Університету «КРОК»: Збірник наукових праць. 2015. Вип. 21. С. 150-157
54. Технології роботи організаційних психологів: навчальний посібник. Для науки ред. Л.М.Карамушки К.: Фірма "ІНКОС", 2005. 366 с. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-book-148.html>.
55. Токар М. Збереження психологічного здоров'я вчителя. Психолог. № 47 (287) 2007.
56. Траверс Т. М. Психологія педагогічної праці / Т. М. Траверс. – К. : Науковий світ, 2009. – 269 с.
57. Хоменко-Семенова Л. Професійна майстерність викладача вищого технічного навчального закладу. Актуальні проблеми вищої професійної освіти: VIII Міжнародна конференція, 20 березня 2020 р.: тези доп. – К., 2020. – С.85-86.
58. Хронічна втома – це ще не хвороба, але й не здоров'я. URL: https://oppb.com.ua/content/hronichna-vtoma-shche-ne-hvoroba-alevzhe-y-ne_zdorovy

59. Цимбалюк І. М. Психологічне консультування та корекція. Модульно-рейтинговий курс: навчальний посібник / І. М. Цимбалюк. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 656 с.
60. Чудаєва Н. В. Емоційний світ людини : навч.-метод. Інструкція. Умань: РВЦ «Софія», 2017. 128 с.
61. Янковська Н. Емоційне вигорання вчителя. Народна освіта. 2009. № 2. С. 127–137.
62. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. The Society for the Psychological Study of Social Issues. 2014. Volume 30, Issue 1. P. 159-165.
63. Khomenko-Semenova L., Kokarieva A. Analysis of professional motivation and pedagogical skills of teachers. Danish Scientific Journal. 2019. No. 28. R. 17-22.
64. Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. 2015. No. 2. P. 99-113.
65. Maslach C. Historical and conceptual development of burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli / Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. - Washington D.C.: Taylor & Francis, 2014. - P. 1–16.
66. Maslach S., Schaufeli V., Leiter M. Burnout at work. Annual Review of Psychology. volume.2017, 52: R. 397–422.
67. Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. 2015. No. 2. P. 99-113.
68. Storlie F. Burnout: Theelaboration of a concept. Am J Nurs. 2014. December. R. 2108-2111.
69. Synhaivska, I., Schults, E. (2022) Social and psychological factors of motivation of professional activity of medical representatives of pharmaceutical companies. 2nd International Conference on Corporation Management-2022 (Estonia, May 19, 2022). -<https://conf.scnchub.com/index.php/ICCM/ICCM-2022/paper/view/369>
70. Wilmar B. Schaufeli, Esther R. Greenglass Introduction to special issue on burnout and health: Psychology and Health, 2015, vol.16, pp. 501-510.

АНАЛІЗ ЛІТЕРАТУРИ :

ВСЬОГО ДЖЕРЕЛ - 70

ДЖЕРЕЛ ЗА ОСТАННІ ДЕСЯТЬ РОКІВ - 26

ДЖЕРЕЛ ЗАРУБІЖНИХ АВТОРІВ ЗА ОСТАННІ ДЕСЯТЬ РОКІВ – 9

(62,63,64,65,66,67,68,69,70)

ДЖЕРЕЛ УКРАЇНСЬКИХ АВТОРІВ ЗА ОСТАННІ ДЕСЯТЬ РОКІВ – 19

(7,14,15,18,19,20,23,25,28,34,35,44,47,52,53,57,60)

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (Бойка В.В.)

Інструкція. Дайте відповідь «так» або «ні» на кожне з наступних речень. Зверніть увагу: якщо у формулюванні анкети згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів вашої професійної діяльності – пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими ви працюєте щоденно.

Текст анкети

1. Організаційні помилки на роботі постійно нервують, напружують і хвилюють.
2. Сьогодні я не менш задоволений своєю професією, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (перебуваю не на своєму місці).
4. Мене хвилює те, що я почав працювати гірше (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Як від професіонала, від мене мало залежить благополуччя партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи, на деякий час (2-3 години) я хочу побути наодинці, щоб ніхто зі мною не розмовляв.
8. Коли я відчуваю втому або стрес, я намагаюся швидше вирішити проблеми мого партнера (урізати взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати своїм колегам те, що вимагає мій професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє мої емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими мені доводиться мати справу на роботі.
12. Буває, що я погано засинаю (сплю) через клопоти, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великих зусиль.

14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби випала така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу надати професійну підтримку, обслуговування, допомогу на необхідному рівні.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Я дуже засмучений, коли щось йде не так у відносинах з діловим партнером.
19. Я так втомлююся на роботі, що намагаюся якомога менше спілкуватися вдома.
20. Через брак часу, втому і напругу я часто приділяю партнеру менше уваги, ніж необхідно.
21. Іноді звичайні ситуації спілкування на роботі мене дратують.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами змушує мене уникати людей.
24. При згадці деяких партнерів і колег у мене псується настрій.
25. Конфлікти і суперечки з колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі здаються мені дуже складними і складними.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, щоб я не помилився, чи зможу я все зробити правильно, чи мене скоротять тощо.
29. Якщо мій партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час, який проводжу з ним, приділяти йому менше уваги.
30. У спілкуванні на роботі дотримуюсь принципу «не роби людям добра – зла не отримаєш».
31. Я із задоволенням розповідаю рідним про свою роботу.
32. Бувають дні, коли мій емоційний стан не відображається на результатах моєї роботи (менше працюю, падає якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що мені потрібно поспівчувати своєму партнеру, але я не можу цього зробити.
34. Я дуже переживаю за свою роботу.
35. Я приділяю більше уваги і турботи своїм партнерам по роботі, ніж отримую від них подяки.
36. При одній лише згадці про роботу мене нудить: починає щеміти серце, підвищується тиск, болить голова.
37. У мене добрі (загалом задовільні) стосунки з моїм прямим керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу та відчай.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами гірші, ніж зазвичай.
42. Проблеми ділових партнерів (юридичних осіб) мене хвилюють менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час, який проводжу з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю більше інтересу до особистості мого партнера, ніж того вимагає справа.
45. Я зазвичай приходжу на роботу відпочилим, бадьорим і в гарному настрої.
46. Іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У бізнесі ти зустрічаєш таких неприємних людей, що проти своєї волі бажаєш їм чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами моє фізичне і психічне самопочуття іноді погіршується.
49. На роботі я постійно відчуваю розумове та фізичне перевантаження.
50. Успіх на роботі мене надихає.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безнадійною (майже безнадійною).

52. Через роботу я втратив спокій.

53. За останній рік на мене надходили скарги від партнерів.

54. Мені вдається тримати нерви тільки тому, що я не приймаю близько до серця те, що відбувається з моїми партнерами.

55. Я часто приношу з роботи додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш співчутливим і уважним до своїх партнерів, ніж зараз.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуйте собі нерви, бережіть своє здоров'я.

59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як мені нудно, я нікого не бачу і не чую.

60. Після важкого робочого дня мені стає погано.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже складний.

62. Іноді мені здається, що результати моєї праці не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якби я був задоволений своєю роботою, я був би набагато щасливішим.

64. Я в розпачі, тому що у мене серйозні проблеми на роботі.

65. Іноді я ставлюся до своїх партнерів так, як не хотів би, щоб вони ставилися до мене.

66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість і увагу.

67. Зазвичай після робочого дня мені не вистачає сил займатися домашніми справами.

68. Я часто підганяю час, щоб швидше закінчився робочий день.

69. Зазвичай мене щиро хвилює стан, запити та потреби моїх партнерів.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ставлю екран, який захищає мене від чужих страждань і негативних емоцій.

71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала Олену.

72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, що я досягаю в силу певних обставин.

75. Моя кар'єра склалася добре.

76. Я дуже нервую через речі, пов'язані з роботою.

77. Я не хотів би бачити або чути деяких своїх постійних партнерів.

78. Я схвалюю колег, які повністю віддають себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало або зовсім не відображається на спілкуванні з родиною та друзями.

80. По можливості приділяю партнеру менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Я часто нервую під час спілкування з людьми на роботі.

82. Я втратив інтерес до всього (майже всього), що відбувається на роботі.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на професіонала — нервувала, злила, притуплювала емоції.

84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

Обробка та інтерпретація результатів

Кожен варіант відповіді попередньо оцінюється компетентними суддями тією чи іншою кількістю балів – вона вказана в «ключі» поруч із номером оцінки в дужках. Це робиться тому, що ознаки, які входять до складу симптому, мають різне значення для визначення його складності.

Максимальну оцінку — 10 балів — судді поставили ознаці, яка найбільше вказує на симптом.

За «ключем» виконуються такі розрахунки:

1) визначити суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;
2) розрахувати суму симптомних показників для кожної з 3 фаз формування «вигорання»;

3) знайти кінцевий показник синдрому «емоційного вигорання» — суму показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказується виставлений експертами бал, який показує «вагу» даної ознаки симптому.

"Ключ" Фаза "Напруга"

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Невдоволення собою: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Забитий у кут»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тривога та депресія: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Опір».

1. Неадекватна вибіркова емоційна реакція: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Емоційно-моральна дезорієнтація: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери збереження емоцій: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Скорочення професійних обов'язків: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «виснаження».

1. Емоційний дефіцит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Особисте відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні розлади: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5) Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає розгорнуту картину синдрому «емоційного вигорання». Перш за все, необхідно звернути увагу на індивідуальні симптоми. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в діапазоні від 0 до 30 балів: 0-9 балів — симптом не сформований; 10-15 балів — симптом на стадії формування; 16 і більше балів — симптом сформований. Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дозволяє побачити провідні симптоми «вигорання». Важливо, до якої фази формування «емоційного вигорання» відносяться домінуючі симптоми і в якій вони найбільші.

Наступним кроком в інтерпретації результатів є розуміння показників фаз розвитку – «вигорання»: «напруга», «резистентність» і «виснаження». У кожному з них можлива оцінка в діапазоні від 0 до 120 балів. Однак порівняння балів, отриманих для фаз, не є дійсним, оскільки воно не вказує на їх відносну роль або внесок у розвиток синдрому.

Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно відрізняються - реакція на зовнішні і внутрішні фактори, методи психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна сказати лише, скільки утворилася кожна фаза, яка фаза утворилася більшою чи меншою мірою: • 36 і менше балів — фаза не сформована; 37-60 балів — фаза на стадії формування; 61 і більше балів — фаза сформована.

Додаток Б

Діагностика професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп’янової)

Призначення – вивчення ступеня професійного “вигорання”.

Інструкція. Дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: “ніколи”; “дуже рідко”; “деколи”; “часто”; “дуже часто”; “кожний день”.

Опитувальник

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
10. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.

20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.

21. На роботі спокійно справляюся з емоційними проблемами.

22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних

Опитувальник має три шкали: “емоційне виснаження” (9 тверджень), “деперсоналізація” (5 тверджень) і “редукція особистих досягнень” (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

“Ніколи” – 0 балів;

“Дуже рідко” – 1 бал;

“Інколи” – 3 бали;

“Часто” – 4 бали;

“Дуже часто” – 5 балів;

“Кожний день” – 6 балів.

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

“Емоційне виснаження” – відповіді “так” на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

“Деперсоналізація” – відповіді “так” на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

“Редукція особистих досягнень” – відповіді “так” на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони “вигорання”. Про важкість “вигорання” свідчить сума балів усіх шкал

Додаток В

«Діагностика рівня емоційного вигорання» Віктора Бойко

Ця методика дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Зокрема, це такі компоненти та симптоми:

Перший компонент — «Напруження»:

1. Переживання психотравмуючих обставин;
2. Незадоволеність собою;
3. «Загнаність у кут»;
4. Тривога і депресія.

Другий компонент — «Резистенція»:

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування;
2. Емоційно-моральна дезорієнтація;
3. Розширення сфери економії емоцій;
4. Редукція професійних обов'язків.

Третій компонент — «Виснаження»:

1. Емоційний дефіцит;
2. Емоційне відчуження;
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація);
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.

Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за даною методикою для різних компонентів синдрому «вигорання», практичні психологи можуть дати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити індивідуальні та групові заходи профілактики. Для якісної інтерпретації даних, за словами В.В. Бойка, можна використовувати такі питання:

- які симптоми домінують;
- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;

- чим обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами;
- який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;
- у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу;
- які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

Додаток Г

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко)

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні».

Текст опитувальника:

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Тепло́та у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.

11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обгрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.

26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні па роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.

40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.

54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене широко хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається тієї роботи, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

Бланк для відповідей

Назва навчального закладу _____

Повних років: _____

Дата діагностування: _____

№ з/п	1	2	3	4	5	6	7	Сума балів 1-7
Відповідь + або -								
№ з/п	8	9	10	11	12	13	14	Сума балів 8-14
Відповідь + або -								
№ з/п	15	16	17	18	19	20	21	Сума балів 15-21
Відповідь + або -								
№ з/п	22	23	24	25	26	27	28	Сума балів 22-28
Відповідь + або -								
№ з/п	29	30	31	32	33	34	35	Сума балів 29-35
Відповідь + або -								
№ з/п	36	37	38	39	40	41	42	Сума балів 36-42
Відповідь + або -								
№ з/п	43	44	45	46	47	48	49	Сума балів 43-49
Відповідь + або -								
№ з/п	50	51	52	53	54	55	56	Сума балів 50-56
Відповідь + або -								
№ з/п	57	58	59	60	61	62	63	Сума балів 57-63
Відповідь + або -								
№ з/п	64	65	66	67	68	69	70	Сума балів 64-70
Відповідь + або -								
№ з/п	71	72	73	74	75	76	77	Сума балів 71-77
Відповідь + або -								
№ з/п	78	79	80	81	82	83	84	Сума балів 78-84
Відповідь + або -								

Обробка та інтерпретація результатів:

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів — зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку — 10 балів — отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюються такі підрахунки:

- 1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;
- 2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;
- 3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» — сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«Ключ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2),+13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Незадоволеність собою:
-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнаність у кут»:
+3(10), +15(5), +27(2), +39(2),+51(5), +63(1), -75(5)
4. Тривога і депресія:
+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Емоційно-моральна дезорієнтація:
+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій:
+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукція професійних обов'язків:
+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:
+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Емоційне відчуження:
+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5),
+59(5), +71(2), +83(10)
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5),
+48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Насамперед, необхідно *звернути увагу на окремі симптоми*. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

- 0-9 балів — симптом не сформований;
- 10-15 балів — симптом на стадії формування;
- 16 і більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів — *осмислення показників фаз розвитку «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження».*

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлений балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню

відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різі — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- ✓ 36 і менше балів — фаза не сформована;
- ✓ 37—60 балів — фаза на стадії формування;
- ✓ 61 і більше балів — фаза сформована

Додаток Д**Опитувальник задоволеності життєдіяльністю (Шкала задоволеності
життям, SWLS)****Автор методики**

Шкала задоволеності життям (SWLS) була розроблена американським психологом Едвардом Дінером у 1985 році. Ця методика широко використовується для оцінки загального рівня задоволеності життям у різних культурах і серед різних соціальних груп.

Мета анкетування

Метою опитувальника SWLS є вимірювання суб'єктивної задоволеності життям респондентів. Це дозволяє визначити, наскільки людина задоволена своїм життям в цілому, не акцентуючи увагу на конкретних аспектах або сферах життя.

Структура анкети

Анкета складається з п'яти тверджень, які респондент оцінює за шкалою від 1 до 7, де:

- 1 - зовсім не згоден
- 2 - не згоден
- 3 - частково не згоден
- 4 - нейтральний
- 5 - частково згоден
- 6 - згоден
- 7 - повністю згоден

Заява анкети SWLS:

У більшості випадків моє життя близьке до ідеального.

Умови проживання у мене чудові.

Я задоволений своїм життям.

У мене є важливі речі, які я хочу в житті.

Якби я міг прожити своє життя заново, я б майже нічого не змінив.

Інтерпретація результатів

Для інтерпретації результатів бали за всіма п'ятьма твердженнями підсумовуються. Загальна оцінка може коливатися від 5 до 35 балів.

31–35: Дуже висока задоволеність життям

26–30: висока задоволеність життям

21–25: Помірна задоволеність життям

20: Нейтральна задоволеність життям

15–19: Невдоволення життям (невелике)

10–14: Невдоволення життям (помірне)

5–9: Дуже низька задоволеність життям

Використання методики

SWLS використовується в психологічних дослідженнях, клінічній практиці та соціальних науках для:

Оцінки загального рівня задоволеності життям населення.

Вивчення зв'язку між задоволеністю життям та іншими психологічними та соціальними змінними.

Вимірювання ефективності втручань, спрямованих на покращення якості життя.

Переваги та обмеження

Переваги:

Простота і зручність використання.

Висока придатність і надійність.

Можливість застосування в різних культурах.

Обмеження:

Оцінює лише загальну задоволеність життям, не беручи до уваги окремі аспекти життя.

Може піддаватися суб'єктивним впливам і тимчасовим настроям респондента.

Анкета SWLS є ефективним інструментом для вивчення суб'єктивної задоволеності життям, що робить її корисною в різних галузях психології та соціальних наук.