

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

Кафедра психології

Скоморовська Ірина Анатоліївна

Кваліфікаційна робота

Особливості синдрому професійно-емоційного вигорання у викладачів ЗВО
та їх психокорекція

053 «Психологія»

«Психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ І. А. Скоморовська

Науковий керівник: Сингаївська Ірина Валентинівна,
кандидат психологічних наук, професор

Київ – 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	7
1.1. Проблема професійного та емоційного вигорання особистості у психологічних дослідження.....	7
1.2. Сутність поняття «професійно-емоційне вигорання»: чинники, симптоми, етапи.....	15
1.3. Характеристика професійно-емоційного вигорання науково-педагогічних працівників.....	25
Висновки до розділу 1.....	35
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО.....	37
2.1. Організація та методики дослідження професійно-емоційного вигорання.....	37
2.2. Результати емпіричного дослідження професійно-емоційного вигорання науково-педагогічних працівників.....	47
Висновки до розділу 2.....	56
РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА І ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО.....	58
3.1. Тренінгова програма профілактики і подолання професійно-емоційного вигорання викладачів ЗВО.....	58
3.2. Рекомендації щодо профілактики і подолання професійно-емоційного вигорання науково-педагогічних працівників.....	68
Висновки до розділу 3.....	79
ВИСНОВКИ.....	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	86
ДОДАТКИ.....	98

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійна діяльність педагогів трактується як одна з найбільш емоційно та інформативно напружена та передбачає численні непрогнозовані комунікативні ситуації, високий рівень відповідальності, а також досить високі вимоги до якості професійної діяльності. Всі ці характеристики виступають стресом професійного характеру, що з часом знижує опірність представників цієї професії до психофізичного вигорання.

Особливими чинниками професійної діяльності у закладах освіти різного рівня, які негативно позначаються на професійному та особистісному розвитку педагогів, є такі: великий обсяг роботи; багатофункціональність професійної діяльності; насичена комунікація та взаємодія у сфері «людина-людина»; різноманітність аудиторії за інтелектуальними та соціально-культурними особливостями, рівнем вихованості, відповідальності, загальною освіченістю тощо. Відтак, дослідники у галузі соціальної психології, психології професійного здоров'я, психології праці, дійшли висновків, що трудова діяльність з одного боку сприяє особистісно-професійному розвитку фахівця, а з іншого – може негативно впливати на нього. Отже важливим завданням збереження працездатності працівника є профілактика впливу негативних чинників, обумовлених професійною діяльністю. З-поміж таких негативним явищем у професійній діяльності є професійне вигорання (емоційне виснаження).

Вигорання трактують як особливий психічний стан людини, який виникає унаслідок професійних стресів. Останнім часом професійне вигорання віднесено до Міжнародних класифікацій хвороб. Відтак, актуалізуються дослідження з виявлення причин професійного вигорання, проведення його діагностики та заходів з профілактики.

Першими дослідженнями у царині професійного вигорання вважають праці американського психіатра Г. Фрейденбергеру. В 1974 р. він уперше описав це явище, яким охарактеризував психічний стан здорових людей,

професійна діяльність яких передбачає інтенсивне спілкування та емоційно навантажені умови праці, і дав йому назву «burnout», що означає – «вигоріти». У 1976 р. дослідниця К. Масlach визначила вигорання як реакцію на стрес, зумовлений роботою, що призводить до емоційного віддалення від клієнтів, негуманного, цинічного ставлення до них, зниження ефективності в роботі.

Аналіз психологічної літератури засвідчує, що проблема професійного вигорання (його змісту, функцій та структури) досліджувалася в роботах зарубіжних (М. Буріш, Б. Бюнк, Дж. Грінберг, А. Гріффітс, Д.Енцманн, Т. Кокс, К. Масlach, Б. Перлман, Дж. Сторлі, Г. Фрейденбергер, К. Чернісс, В. Шауфелі та ін.) та українських (Х. Василькевич, І. Ващенко, А. Висоцький, І. Галецька, Т. Грубі, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, С. Максименко, О. Матвієнко, О. Святка та ін.) вчених.

Феномен професійно-емоційного вигорання педагогічних працівників вивчався такими дослідниками, як: О. Бондарчук, Ю. Жогно, Т. Колтунович, А. Ракицька, І. Сингаївська, Т. Солодкова, В. Тесленко та ін.

Незважаючи на значну кількість досліджень, проблема вигорання фахівців різних професій є досить актуальною. Саме цим обумовлена доцільність нашого наукового дослідження на тему: «Особливості синдрому професійно-емоційного вигорання у викладачів ЗВО та їх психокорекція».

Мета дослідження – теоретично та емпірично вивчити особливості синдрому професійно-емоційного вигорання викладачів ЗВО та розкрити прийоми його профілактики.

Для реалізації поставленої мети нами сформульовано наступні **завдання дослідження**:

1. Охарактеризувати сутність поняття «синдром професійно-емоційного вигорання» в науково-психологічній літературі.
2. Розкрити психологічні чинники та етапи виникнення синдрому професійно-емоційного вигорання у науково-педагогічних працівників.

3. Провести емпіричне дослідження з вивчення професійно-емоційного вигорання викладачів ЗВО.
4. Розробити тренінгову програму профілактики і подолання синдрому професійно-емоційного вигорання викладачів ЗВО.
5. Укласти практичні психологічні рекомендації для профілактики та подолання професійно-емоційного вигорання.

Об'єкт дослідження – процес професійно-емоційного вигорання особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійно-емоційного вигорання викладачів ЗВО.

Методи дослідження. У роботі використана група теоретичних методів дослідження: аналіз, синтез, порівняння, систематизація (для розкриття теоретичних основ та вихідних положень досліджень); емпіричні – спостереження, анкетування, бесіди; психодіагностичні методики, констатувальний експеримент для вивчення рівня професійного вигорання викладачів ЗВО, методи кількісної обробки даних – визначення середніх значень, відсоткових співвідношень в процесі емпіричного дослідження.

Для емпіричного дослідження проявів професійного вигорання застосовано: опитувальник «Самооцінка психічних станів» розроблений Г.Айзенком, методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) і опитувальник Maslach Burnout Inventory для викладачів (розроблений К. Маслач та С. Джексон, адаптований Н. Водоп'яною).

Наукова новизна.

вперше:

- розроблено програму психологічної профілактики та подолання професійного вигорання викладачів ЗВО;

удосконалено:

- напрями реалізації профілактики професійного вигорання викладачів ЗВО;

дістали подальшого розвитку:

– теоретичні дослідження щодо профілактики та подолання професійно-емоційного вигорання.

Експериментальна база дослідження. У дослідженні взяли 40 науково-педагогічних працівників ЗВО у період 2022/2023 роки.

Практичне значення роботи полягає у формулюванні практичних рекомендацій, які спрямовані на профілактику професійно-емоційного вигорання педагогічних працівників, зокрема, професорсько-викладацького складу ЗВО. Результати дослідження можуть бути використані організаційними психологами в роботі з науково-педагогічними працівниками.

Теоретичний та практичний матеріал дослідження може стати корисним для доповнення освітнього компоненту «Організаційна психологія».

Апробація результатів дослідження. Результати нашого дослідження були представлені у статті на тему: «The emergence of professional-emotional burnout syndrome in teachers of preschool: education institutions factors, symptoms, stages and preventios» (I. Skomorovska, N. Kyrsta, M. Matishak; Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University. 2023. Vol.10. №1. P. 152-158. Scopus), а також у тезах «Проблема емоційно-професійного вигорання особистості у психологічних дослідженнях» (І. Скоморовська, І. Сингаївська, «КРОК» Конференції, Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку – 2025).

Структура та обсяг дослідження. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (90 найменувань). Загальний обсяг дипломної роботи викладено на 85 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Проблема професійного та емоційного вигорання особистості у психологічних дослідженнях

Проблема емоційного та психологічного вигорання є однією з найважливіших сучасних тем у сфері професійної діяльності типу «людина-людина». За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, професійний стрес визнано хворобою XXI ст., оскільки він є характерним для представників усіх професій і має потенціал досягти глобального поширення. Показово, що цей вид стресу офіційно включено до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-10), зокрема до рубрики, присвяченої проблемам, пов'язаним із труднощами адаптації до життєвих викликів та управління особистим життям, під кодом Z 73.0. [42]. Науковці звертають увагу на те, що професійний стрес супроводжується комплексом негативних явищ, які впливають як на психологічне, так і на фізичне здоров'я особи. Серед найпоширеніших проявів – це постійна відраза до виконання професійних обов'язків, депресивний стан, погіршення когнітивних функцій, таких як пам'ять та увага, зниження активності й працездатності, відсутність мотивації до повсякденної діяльності, а також поступове знецінення власної праці. Внаслідок цього виникає прагнення уникати виконання робочих завдань, що може супроводжуватися втратами інтересу не лише до професії, але й до життя загалом.

У другій половині XX століття синдром професійного та емоційного вигорання став предметом глибокого наукового аналізу, і починаючи з 1974 р., цьому питанню було присвячено понад 2500 статей та книг. Варто зазначити, що як вітчизняні, так і зарубіжні дослідники не дійшли єдиного консенсусу щодо сутності самого поняття «синдром професійного вигорання».

Якщо поглянути на проблему у ретроспективі, її активне вивчення розпочалося у XX столітті. У 1969 році Г. Бредлі запропонував термін «вигорання персоналу». Дослідник визначив вигорання як поступовий стан, що характеризується зниженням психічних можливостей спеціалістів на середньому етапі кар'єри та появою накопиченого роздратування, яке часто призводить до звільнення. Г. Бредлі використовував цей термін для опису поведінки співробітників громадських програм, залучених до роботи з неповнолітніми правопорушниками [31, с. 163].

У результаті цих досліджень медики та психологи визначили це явище як «особливу форму стресу, пов'язаного зі спілкуванням». Автором теорії «емоційного вигорання» (burnout) вважають американського психіатра Г. Фрейденбергер, який описав його як стан хронічної втоми, депресії та фрустрації, що виникають у ситуаціях, коли індивід вимушений виконувати роботу, яка не відповідає його амбіціям і не приносить очікуваних результатів.

Г. Фрейденбергер вперше застосував поняття «вигорання» для позначення прогресуючого емоційного виснаження, втрати мотивації та зниження відданості серед волонтерів Безкоштовної клініки Святого Марка у Нью-Йорку, яка допомагала наркозалежним і безпритульним. У результаті спостережень за колегами, котрі регулярно здійснювали професійну допомогу та були залучені до частих контактів із клієнтами, дослідник виявив у них симптоми виснаження, зниження мотивації і активності навіть за умов загального здоров'я на робочому місці [31, с. 165].

У межах своїх наукових студій Г. Фрейденбергер трактував термін «staff burned-out» для позначення специфічного психологічного стану здорових індивідів, які перебувають у процесі інтенсивної та безперервної взаємодії з клієнтами чи пацієнтами, а також працюють в умовах емоційно напруженої професійної атмосфери [90, с. 160]. У своїх працях він наголошував, що професійне вигорання виникає через поступове перенесення працівниками соціальної сфери проблем своїх пацієнтів або

клієнтів. Як наслідок, у таких працівників формується цинізм – своєрідний захисний механізм, що іноді виражається в думках на кшталт «навіщо старатися, якщо це нічого не змінить».

Г. Фрейденбергер визначив складові окресленого терміну, які, частково розкривають причини виникнення вигорання у фахівців (див. рис 1.1).



Рис.1.1 Складові значення терміну «вигорання» (за Г. Фрейденбергером)

Українська дослідниця Т. Колтунович резюмує, що у 1980-х роках виникли основні три підходи до тлумачення поняття вигорання, визначення його симптоматики та чинників ризику: результативний, процесуальний і синтетичний [30, с. 240].

Представники результативного підходу (П. Брілл, А.-М. Гарден, Д. Грін, К. Маслач, С. Джексон та інші) тлумачать вигорання як певний стан і результат. Зокрема А. Пайнс і Е. Аронсон даний термін визначають як стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, який виник унаслідок тривалої участі у ситуаціях високого емоційного напруження [30, с. 240].

Саме у межах даного підходу зародилася трифакторна модель професійного вигорання яка розроблена К. Маслач, С. Джексон.

Представники процесуального підходу (М. Буріш, М. Голембієвські та Р. Мюнценрайдер, Дж. Еделвіч та А. Бродські, Б. Перлман та інші) визначають вигорання як процес, який є тривалим у часі і реалізується через низку стадій, що переходять одна в одну. Одним із перших, хто описав вигорання як процес був американський психолог К. Чернісс [30, с. 242], який визначив три стадії вигорання. Перша стадія (стрес) характеризується певним дисбалансом між внутрішніми ресурсами особистості та вимогами оточуючого середовища. Друга стадія – це напруга, яка виникає унаслідок емоційного напруження, перевтоми та виснаження. Третя стадія – це оборонні копінг-стратегії, тобто на цьому етапі відбувається зміни у поглядах особистості та її поведінці, яка часто характеризується автоматичним виконанням обов'язків, цинізмом тощо [30, с. 242].

Синтетичний підхід (Б.Бюнк, Д.Енцманн, В.Шауфелі та інші) певною мірою синтезує тлумачення поняття вигорання із попередніх двох підходів. Зокрема вигорання трактується як стан і як процес симптоматиці, передумовам виникнення та сфері у якій відбувається даним явище. У контексті даного підходу вигорання тлумачиться як стійкий та негативний стан, який пов'язаний із роботою і характеризується виснаженням, відчуттям спаду ефективності та зниження мотивації працівника [30, с. 244].

Загалом, Т. Колтунович запропонувала поділити історію вивчення професійного вигорання на чотири основні періоди [31, с. 161-162]:

- фазу донаукового осмислення (до 1974 року);
- період наукових досліджень (від 1974 до середини 1980-х);
- аналітико-експериментальну фазу (середина 1980-х – 1992 рік);
- сучасний етап, що триває з 1992 року донині.

Формування концептуальних засад теорії професійного вигорання ґрунтується, серед іншого, на працях засновника теорії стресу Г. Сельє. Поняття «стрес» уперше був використаний Г. Сельє під час роботи над

теорією «загального адаптаційного синдрому» [36, с.102]. Синдрому, який описав Г. Сельє було присвоєння найменування «емоційний стрес». Пізніше Г. Сельє вводить терміни «дистрес» та «еустрес» як підгрупи стресу, щоб диференціювати широкий спектр стресових факторів і проявів стресу [57]. Р. Лазарус у своїх дослідженнях намагався розмежувати фізіологічну та психологічну природу стресу [36, с.100].

Г. Сельє розглядав стрес, або ж загальний адаптаційний синдром, як фізіологічну реакцію людського організму, яка виникає під впливом фізичних, хімічних та біологічних факторів. У своїх дослідженнях він виокремив і описав три основні стадії розвитку стресу [49, с.119]:

Перша стадія, так звана стадія тривоги, відзначається підготовкою організму до зустрічі з потенційною загрозою. У цей період відбувається мобілізація ресурсів та активація механізмів саморегуляції захисних процесів. Якщо ці механізми функціонують ефективно, тривожність зникає, і організм повертається до свого нормального стану.

Друга стадія – стадія резистентності – настає, коли стресор впливає тривалий час і вимагає від організму значного витрачання захисних сил. У цей період організм шукає ресурси для опору стресовим факторам, намагається збалансувати витрати адаптаційних резервів під постійним тиском. Це етап максимальної адаптації, що часто призводить до успішного відновлення душевної рівноваги. Однак, якщо захисні механізми не спрацюють належним чином, людина переходить до третьої стадії.

На третьому етапі, або стадії виснаження, стресори здійснюють настільки сильний і тривалий вплив, що організм втрачає здатність чинити опір. Це проявляється відчуттям спустошеності, глибокою втомою, фізичними проблемами, які можуть стати передумовою розвитку хвороб або навіть призвести до летальних наслідків [38, с.42].

Синдром професійного вигорання належить до серйозних наслідків тривалого стресу. Як зазначив Г. Сельє, вигорання є характерним для третьої стадії, передумовою якої є тривалий і стабільний рівень збудження. Вагомий

внесок у дослідження проблеми вигорання зробили послідовники Г. Сельє, чий роботи були присвячені аналізу загального адаптаційного синдрому. Серед них можна виокремити праці Р. Лазаруса, Р. Розенмана і М. Фрідмана. Дослідники, такі як А. Бек і П. Кіельхольц, торкнулися також теми так званої прихованої або маскованої депресії, яку часто називають депресією виснаження. Сучасна наукова спільнота нерідко розглядає цей стан як прояв синдрому вигорання.

Американська соціальна психологиня, професорка Каліфорнійського університету К. Маслач зробила значний внесок у дослідження проблеми професійного вигорання. Вона запропонувала використовувати термін «burnout» («вигорання»), підкреслюючи, що це процес, який охоплює стан виснаження, знесилення та відчуття знецінення власної особистості [53, с.159]. Її перша стаття, опублікована ще у 1976 р., здобула значний науковий резонанс і визнання. У своїй роботі К. Маслач провела серію інтерв'ю зі співробітниками сфери послуг. Вона дійшла висновку, що багато з них почувалися емоційно спустошеними, виявляли негативні почуття до клієнтів або пацієнтів та стикалися з кризою впевненості у власній професійній компетентності [45]. Як Г. Фрейденбергер, так і К. Маслач сприяли приверненню уваги до явища вигорання, що викликало численні дискусії в наукових колах. Поява цього терміну спричинила приплив публікацій від практиків різних галузей, які ділилися прикладами зі своєї роботи. Цей потік матеріалів складався переважно зі спостережень лікарів і психологів-практиків, хоча не завжди мав наукове підґрунтя.

К. Маслач визначає вигорання як синдром емоційного та фізичного виснаження, що проявляється через негативну самооцінку, пасивне ставлення до професійної діяльності, втрату емпатії та інтересу до роботи. На її думку, професійне вигорання не є прямою втратою творчого потенціалу, а радше результатом емоційного виснаження, спричиненого стресовими факторами у процесі міжособистісного спілкування [49, с.121].

Розглянемо зміст професійного вигорання, які представлені в дослідженнях Л. Карамушки та Г. Гнускіної [23]. Психологині розглянули три підходи до тлумачення означеного поняття (рис. 1.2).

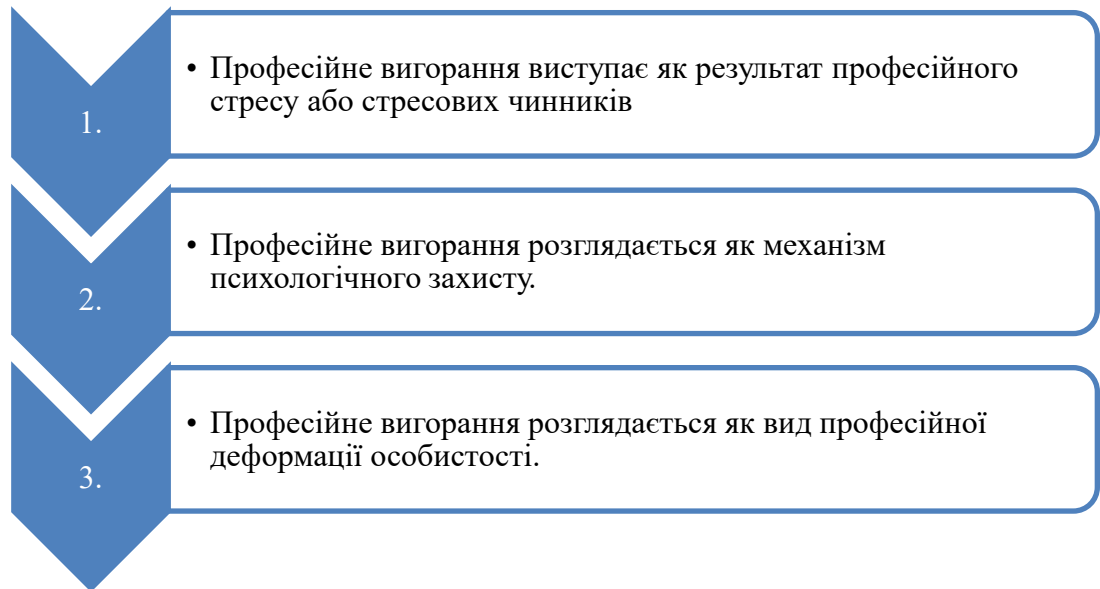


Рис. 1.2 Підходи до тлумачення поняття «професійне вигорання» (за Л. Карамушкою та Л. Гнускіною)

Перший підхід проявляється в тому, що професійне вигорання трактується як результат дії професійного стресу – впливу комплексу стресогенних чинників, довготривалого впливу професійних стресорів, некерованого професійного стресу тощо (зарубіжні: А. Абрумова, К. Маслач, Т. Морозова, вітчизняні: А. Видай, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Г. Ложкін) [23].

У другому підході професійне вигорання розглядається як засіб психологічного захисту. Так, В. Бойко та Т. Решетова визначають це явище як механізм, що формується особистістю у вигляді часткового або повного приглушення емоційних реакцій у відповідь на вибірковий психотравмуючий вплив [49, с.119]. У такому випадку вигорання виступає як усталений стереотип емоційної поведінки, переважно у професійній сфері [23].

Третій підхід трактує професійне вигорання як різновид професійної деформації особистості. Б. Карвасарський констатував, що цей феномен

виникає через інтенсивний емоційний контакт із клієнтами чи пацієнтами в процесі виконання професійних обов'язків, що з часом впливає не лише на особистість, а й на якість професійної діяльності [23].

Таким чином, існують різні визначення синдрому професійного вигорання:

1. Реакція на тривалий професійний стрес у міжособистісних взаєминах, що включає три ключових компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистісних досягнень (К. Масlach і С. Джексон) [40, с.107].

2. Сформований особистістю механізм психологічного захисту, який передбачає часткове або повне відключення емоцій у відповідь на стресові фактори. Вигорання можна розглядати як частково функціональний стереотип, адже воно дозволяє економно витратити енергію. Проте цей процес має і негативні наслідки, оскільки може погіршувати якість професійної діяльності (В. Бойко) [45].

3. Поступовий процес втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, який характеризується ознаками емоційного й розумового виснаження, фізичної слабкості, байдужості та зниженням радості від виконання професійних обов'язків (П. Сидоров) [45].

4. Фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що проявляється зменшенням продуктивності, хронічною втомою, порушенням сну, схильністю до соматичних захворювань і можливим зловживанням алкоголем чи іншими психоактивними речовинами у спробах тимчасового полегшення. Такий підхід трактується як реакція на надмірні професійні та емоційні вимоги, прикметна для людей, які повністю віддаються своїй роботі (ВООЗ) [53].

Отже, процес розвитку професійного вигорання характеризується поступовим накопиченням негативних емоцій, які залишаються без належного виходу, що стає причиною систематичного внутрішнього напруження. У взаємодії з колегами, друзями та близькими людина починає

відчувати зростаюче роздратування, постійно посилюється емоційна втома, яка згодом переходить у фізичну. Ключовим елементом професійного вигорання є емоційне виснаження, яке проявляється в почутті спустошення і втрати енергії, безпосередньо пов'язаних із виконанням професійних обов'язків.

Базуючись на загальновизнаних наукових підходах, професійне вигорання слід розглядати як синдром емоційного, розумового і фізичного виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу емоційних навантажень і постійного стресу. Серед його характеристик – депресивні стани, відчуття втоми й спустошеності, негативні уявлення про професійну діяльність, а також труднощі у сприйнятті позитивних результатів як у кар'єрі, так і в житті загалом. Як соціально-психологічний феномен, синдром професійного вигорання перетворюється на шаблон емоційної чи загальної професійної поведінки. І хоча він частково виконує функціональну роль, дозволяючи зберігати та розподіляти енергетичні ресурси більш економно, його основний аспект є деструктивним. Вигорання завдає шкоди професійній діяльності, призводить до погіршення виконання завдань, негативно впливає на психічне здоров'я та добробут особистості.

1.2. Сутність поняття «синдром професійно-емоційного вигорання»: чинники, симптоми, етапи

Особливість професійної діяльності педагогів полягає в тому, що їхня робота передбачає тривалий і систематичний процес комунікації з людьми, які відрізняються між собою за віковими категоріями, соціокультурним середовищем та професійним статусом. Фахівці, чия професія належить до сфери міжособистісної взаємодії, більшою мірою схильні до ризику розвитку синдрому професійного вигорання. Цей синдром характеризується як психічним, так і фізичним виснаженням, яке обумовлене інтенсивною міжособистісною діяльністю, перевантаженою емоційно та водночас когнітивно складною.

Відповідно до сучасних досліджень (О. Петрунко, В. Тесленко) професійне вигорання характеризується декількома ключовими аспектами:

1. Домінуванням негативного емоційного стану, який виникає через незадоволеність власною особою та досягненнями у професійній сфері, супроводжується дискомфортом психологічного самопочуття, хронічним відчуттям тривоги.
2. Демотивацією до професійної активності, яка призводить до знецінення результатів праці, поступового зниження рівня професійних досягнень і навіть переривання кар'єрного розвитку.
3. Негативними змінами у професійній поведінці, що включають неефективну реорганізацію соціальних взаємодій.
4. Неоптимальною трансформацією самосприйняття і особистісної сфери. До цього належать деформація мотиваційно-ціннісних установок, порушення системи життєвих орієнтирів, ослаблення або відсутність мотивації до особистісного розвитку і самовдосконалення, нездатність до самоорганізації і відмова від відповідальності.
5. Критичним послабленням особистісних ресурсів, що супроводжується суттєвим зниженням загальної функціональної здатності індивіда, у крайніх випадках аж до втрати працездатності [70].

У психолого-педагогічних дослідженнях пропонується три основні підходи до пояснення причин виникнення синдрому професійного вигорання. З позиції індивідуально-психологічного підходу, вигорання вважають наслідком розбіжності між завищеними очікуваннями працівника від своєї діяльності та реальними умовами роботи. Соціально-психологічний підхід пояснює вигорання як результат специфіки професійних обов'язків у галузі міжособистісних контактів. Організаційно-психологічний підхід пов'язує його з труднощами всередині організаційної структури: відсутність автономії та підтримки, недостатній або неадекватний зворотній зв'язок, а також наявність професійних конфліктів та інших організаційних проблем [45, с.64].

Виділяють чотири основні групи працівників (за Н. Мирончук), які є найбільш схильними до професійного вигорання згідно з дослідженнями [45, с.64]:

1. Інтроверти, чий індивідуально-психологічні риси не відповідають вимогам професій, що передбачають активну взаємодію за типом «людина-людина». Цих людей можна охарактеризувати відсутністю надмірної життєвої енергії, скромністю, сором'язливістю, схильністю до замкнутості та самотності. Вони часто проявляють надмірну зосередженість на об'єкті професійної діяльності, що викликає у них емоційний дискомфорт.

2. Працівники, які перебувають у стані постійного внутрішнього конфлікту, пов'язаного з виконанням своєї роботи.

3. Жінки, які стикаються з внутрішніми конфліктами через необхідність розподіляти обов'язки між роботою і сім'єю. Окрім цього, вони відчувають тиск через необхідність постійно доводити свою професійну спроможність в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками.

4. Фахівці, чия професійна діяльність проходить у середовищі гострої нестабільності й супроводжується постійним страхом втрати свого робочого місця.

Окрім класифікації за типом працівників, на розвиток професійного емоційного вигорання впливають численні чинники. У психологічній літературі виділяють три основні підходи до класифікації цих чинників, які заслуговують на детальний аналіз. Інтерперсональний підхід, представлений працями Б. Бука, К. Масlach, В. Шауфелі та інших дослідників, акцентує увагу на міжособистісній взаємодії, яка виникає на рівні «професіонал – суб'єкт діяльності» і виступає ключовим фактором формування емоційного вигорання. Індивідуальний підхід, розроблений С. Гобфулом, А. Пайнсом, Дж. Фріді та Л. Халлсенон, орієнтується на особистісні аспекти, пов'язані з емоційною сферами та мотивацією людини, що визначають схильність до вигорання. Організаційний підхід (Р. Бурке, І. Віннабст) підкреслює роль факторів професійного середовища, серед яких особливості організаційної

структури, режиму роботи, стилю управління тощо, які впливають на виникнення синдрому вигорання [51, с.3].

М. Лейтер і Х. Маслач, які почали активно досліджувати феномен емоційного вигорання наприкінці 70-х років XX століття, запропонували підхід, що базується на взаємодії особистісних і ситуативних факторів. Вони дійшли висновку, що емоційне вигорання виникає через невідповідність між очікуваннями особистості та реаліями професійної діяльності. Чим більшою є ця невідповідність, тим вищий ризик появи емоційного вигорання [52, с. 51].

У своїй класифікації В. Бойко окреслює значну кількість як зовнішніх, так і внутрішніх факторів-передумов, що стоять за розвитком професійного вигорання. Внутрішні (індивідуально-особистісні) фактори включають емоційну ригідність, схильність до надмірної емоційної чутливості у професійній сфері, низький рівень мотивації до емоційної віддачі, а також морально-етичні дефекти й дезорієнтацію особистості.

З-поміж зовнішніх причин вигорання виділяються: нестабільність соціально-економічного середовища, знецінення моральних, духовних і правових норм, незахищеність особи в соціально-правовому плані, негативна дія суспільних стереотипів, проблемні приклади поведінки керівників структурних підрозділів, низька моральна культура в робочих колективах, брак можливостей для професійного розвитку й відповідного визнання досягнень, а також систематична фізична, емоційна чи моральна перевтома. Сюди ж належать невідповідність умов праці кваліфікації спеціаліста та низька матеріальна компенсація.

В. Орел класифікував чинники емоційного вигорання на дві основні групи: індивідуальні та організаційні [51, с.3]. У межах організаційних факторів особливу увагу приділено умовам фізичного середовища, специфіці професійної діяльності та її соціально-психологічному контексту. Зокрема, наголошується на значенні особливостей роботи педагогів. Дослідження підтвердили, що такі аспекти, як надмірне робоче навантаження, тривала

понаднормова праця, недостатній рівень матеріальної чи моральної винагороди або її відсутність, є сприятливими умовами для розвитку емоційного вигорання. Це призводить до зростання рівня нервової напруги, що викликає фрустрацію, тривогу та емоційне виснаження. У свою чергу, ці процеси стають підґрунтям для розвитку психічних розладів і емоційного вигорання в професійній сфері.

Індивідуальні фактори, які сприяють виникненню професійного вигорання, включають соціально-демографічні та особистісні характеристики спеціаліста. На думку В. Орла, серед соціально-демографічних показників найбільш впливовими є вік і стаж роботи [19, с. 32].

Згідно з однофакторною моделлю емоційного вигорання (Пайнс, Аронсон) цей феномен характеризується як стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, що виникає в результаті тривалого перебування в умовах значного емоційного напруження. Центральним компонентом цього стану виступає виснаження, яке визначається основною причиною емоційного вигорання, тоді як інші аспекти порушення емоційного та поведінкового балансу трактуються як його наслідки. Варто зазначити, що в межах даної концепції ризик виникнення емоційного вигорання поширюється не лише на представників професій соціальної сфери [52, с. 9].

Ще однією моделлю вигорання є двофакторна модель емоційного вигорання (Д. Дирендонк, В.Шауфелі, Х. Сиксма), в якій цей феномен розглядається у рамках двовимірної конструкції, яка включає емоційне виснаження та деперсоналізацію. Перший компонент, названий «афективним», стосується скарг на стан здоров'я, фізичне самопочуття, надмірну нервову напругу та емоційне виснаження. Другий компонент – «інсталяційний», або деперсоналізація, проявляється у зміні ставлення до оточуючих або до самого себе. Ці два підходи висвітлюють різні аспекти синдрому вигорання, підкреслюючи багатовимірність феномену та його складну природу [52, с. 9].

Значним кроком у дослідженні вигорання Разом вони розроблена трифакторна модель вигорання (К. Маслач та С. Джексон), що включає три ключові складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію і зниження особистих досягнень (Таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

**Трифакторна модель вигорання
(за К. Маслач і С. Джексон)**

№	Симптоми вигорання	Характеристика симптомів
1.	Емоційне виснаження	Комплекс проявів «емоційної втоми» або «спустошення» від постійної напруги і стресових реакцій в процесі роботи з людьми. Може спостерігатися втрата інтересу до професійної діяльності та міжособистісного спілкування.
2.	Деперсоналізація	Втрата «почуття Я», знеособлення. Два варіанти деперсоналізації: 1) фахівець «деперсоналізує» себе, вважає, що він не впливає на ситуацію і відмовляється від самостійних рішень; прийнятними є конформізм, безініціативність та пасивне ставлення до професійних обов'язків; 2) фахівець «деперсоналізує» іншу людину (клієнта, учня, вихованця), починає сприймати тих, з ким працює, як бездушні «об'єкти діяльності»; у сприйманні оточуючих домінують негативні оцінні судження.
3.	Редукція особистих досягнень	Характерним є знецінювання власних професійних досягнень. Відзначається, що людина втрачає почуття власної значущості в професійному плані, не бачить перспектив свого подальшого розвитку.

[85]

Доцільно відзначити, що лише поєднання трьох основних компонентів формує сутність синдрому професійного вигорання. Розгляд цих компонентів окремо не дозволяє стверджувати наявність зазначеного синдрому в особистості.

Чотирьохфакторна модель емоційного вигорання (Фірс, Мімс, Іваніскі, Шваб) передбачає модифікацію одного з ключових елементів цього феномену (емоційне виснаження, деперсоналізація або зниження особистих досягнень) через його поділ на два незалежні фактори. Наприклад, деперсоналізація може бути розглянута як окремі прояви: деперсоналізація,

пов'язана з професійною діяльністю, та деперсоналізація, орієнтована на міжособистісні взаємини [52, с. 10].

В. Бойко трактував емоційне вигорання як динамічний процес, який розвивається поетапно у повній відповідності до механізмів розвитку стресу, які описані Г. Сельє [63, с.186]:

- 1) нервова (тривожна) напруга: психотравмуючі ситуації;
- 2) резистенція (опір) – спроби особистості захистити себе від напруги;
- 3) виснаження (зниження психічних та емоційних ресурсів).

Відповідно до кожного етапу виникають окремі характеристики зростаючого емоційного вигорання. Допускаємо, що синдром професійно-емоційного вигорання співпадає за своїми симптомами та проявами з третьою стадією зі стійким і неконтрольованим рівнем збудження.

В контексті нашого дослідження актуальним є аналіз етапів розвитку синдрому професійного вигорання за Дж. Грінбергом. Дослідник виокремив наступні стадії [77, с. 68]:

1. Попереджувальна стадія. Фахівець надмірно залучений до професійної діяльності. Він має суттєвий успіх, визнання, що вимагає великої кількості часу та енергетичних витрат. Відбувається звуження особистісного простору, відмови від потреб, не пов'язаних із роботою (неформальне спілкування, відпочинок). Вже можуть виникнути безсоння, втома – ознаки емоційного виснаження.

2. Перша стадія вигорання. З неї починаються динаміка вигорання. Включається в дію механізм відчуження. У педагога зникає радість від роботи. З'являється певне дистанціювання у відносинах з колегами та найближчим оточенням. Характерні ознаки: втрата позитивного сприйняття колег, бажання ухилитися від контактів, відсутність емпатії, байдужість, небажання йти на роботу, прагнення штучно пролонгувати перерви на роботі, запізнення, заздрість успішним колегам.

3. Друга стадія вигорання. Основна характеристика – прагнення уникнути контактів до послаблення емоційних уподобань та соціальних

зв'язків, відчуження від людей. Виникає роздратування та глибші негативні почуття щодо оточуючих. Якщо ці почуття проявляються у поведінці, то в людини можуть виникнути почуття сорому та провини. На цьому етапі виявляються такі особливості деструктивної поведінки: в інтелектуальній сфері – зниження концентрації уваги, ригідність мислення, відсутність уяви (все це призводить до зниження ефективності); в сфері міжособистісного спілкування більше проявляється відстороненість, переважають почуття самотності та нудьги (при цьому одні ухиляються від неформальних контактів взагалі, а в інших з'являється надмірна прихильність до однієї людини).

4. Третя стадія («виснаження»). На даній стадії відбувається глибоке вигорання, яке суттєво впливає на особистість загалом. Характерними є різні залежності (харчові залежності, співзалежні відносини, залежність від хімічних речовин – кофеїн, нікотин тощо). Проявляються зміни у всіх рівнях особистості: від змін емоційних реакцій та деформації життєвих цінностей (проявляються в байдужості, депресії, образі на «весь світ») до тілесного (психосоматичного) рівня (головний біль, нудота, апатія, підвищений тиск, зниження імунітету, розлади травлення, спотворення харчових звичок тощо).

5. Завершальна стадія («розчарування та розпач»). Особистість на даному етапі переживає відчуття безсилля, безглуздості як своєї діяльності, так й життя загалом. Людина стає байдужою до всього, навіть до самої себе. Чинники, що призводять до появи та поглиблення професійного вигорання, мають місце у педагогічній діяльності, що суттєво впливає на роботу освітян. Досягнення високих результатів, творча самореалізація, радість від роботи та від спілкування, захопленість поступово зникають в процесі виконання професійних обов'язків фахівця. А це позначається на освітньому процесі загалом і всіх його учасниках.

На думку багатьох дослідників, професійне вигорання описується як комплексний синдром емоційного, когнітивного та фізичного виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу емоційно напруженої діяльності.

Прояви вигорання включають депресивні стани, відчуття хронічної втоми, спустошеності, формування негативних переконань щодо власної професії і небажання визнавати позитивні результати професійних або особистих досягнень. Дане явище класифікується як особистісна деформація, що функціонує як несвідомо сформований механізм збереження ресурсів організму або психологічного самозахисту у відповідь на тривалі травматичні професійні ситуації.

Важливою особливістю синдрому професійного емоційного вигорання є те, що людина рідко здатна самотійно розпізнати його, часто плутаючи з перевтомою чи звичайним виснаженням. Однак наслідки, пов'язані з цим явищем, виявляються доволі стійкими і потребують тривалого періоду для подолання за підтримки фахівців. Тож своєчасне виявлення синдрому професійного вигорання є важливим завданням, для чого необхідно знати його характерні ознаки.

Б. Пелман і Є. Хартман, узагальнюючи численні визначення зазначеного явища, виділили його основні симптоми: емоційне та фізичне виснаження, деперсоналізацію й зниження ефективності роботи.

Пізніше, у 1983 р., Е. Махер у своєму огляді доповнює цей перелік симптомів емоційного вигорання такими ознаками [34, с.8]:

1. Постійна втома, знесилення, виснаження.
2. Психосоматичні проблеми та загальне погіршення самопочуття.
3. Розлади сну.
4. Негативне сприйняття клієнтів.
5. Небажання виконувати її обов'язки.
6. Зниження рівня зацікавленості професійною діяльністю.
7. Схильність до зловживання стимуляторами чи речовинами (кава, тютюн, алкоголь, наркотики або медикаменти).
8. Переїдання або повна втрата апетиту.
9. Негативне сприйняття власного «Я».

10. Прояв агресивних почуттів, серед яких дратівливість, тривожність, напруженість, занепокоєння, схвильованість чи гнів.

11. Пригнічений емоційний стан, що супроводжується проявами цинізму, песимізму, почуттями безнадії, апатією, депресією чи марністю існування.

12. Гостре почуття провини та переживання з цього приводу.

У сучасних дослідженнях зазначено, що типові симптоми професійно-емоційного вигорання проявляються у таких сферах [43, с.10]:

– Фізичний рівень (постійна втома, швидке виснаження, розлади сну; запаморочення; проблеми зі шлунково-кишковим трактом; серцевий біль; відчуття нудоти чи тремору; гіпертензія; ускладнене дихання; коливання ваги; погіршення загального самопочуття).

– Емоційний стан (зниження емоційності або її дефіцит; цинізм і грубість у професійній чи особистій сферах; байдужість і відчуженість; почуття фрустрації, безнадійності, безпомічності; агресія та роздратованість; зростання тривожності та складнощі зі зосередженням; депресивні прояви, самозвинувачення; втрата цінностей, надій чи перспектив у професії; тенденція до деперсоналізації оточуючих – сприйняття їх як безособових).

– Поведінковий рівень (виникає сильне бажання перерватися на відпочинок; запізнення стають частими; байдужість до харчування; уникнення фізичних активностей; тенденція знаходити порятunek у палінні, каві, алкоголі чи психоактивних речовинах).

– Інтелектуальна активність (втрата інтересу до нововведень у професійній сфері; небажання освоювати нові ідеї чи підходи до роботи; відмова від участі в заходах професійного розвитку чи експериментуванні; формальний підхід до виконання обов'язків).

– Соціальний аспект (зниження соціальної активності, втрата зацікавлення в захопленнях чи хобі; відмова від дозвілля; зменшення кількості соціальних контактів; відчуття несприйняття та нестачі підтримки у сімейному та професійному оточенні). Ці аспекти дозволяють комплексно

оцінити прояви вигорання та своєчасно застосувати необхідні заходи для їх корекції або профілактики.

Отже, важливо наголосити, що явище професійно-емоційного вигорання впливає на всі аспекти життя індивіда, починаючи із загального стану здоров'я і завершуючи його здатністю до ефективної міжособистісної взаємодії. Високий рівень особистісної зрілості слугує фундаментальною психологічною характеристикою, яка забезпечує можливість протистояти чинникам, що призводять до емоційного вигорання. Зокрема, конструктивне ставлення не тільки до професійної діяльності, а й до власної особистості, позитивне сприйняття життя, а також турбота про себе є вирішальними для підтримки психічного здоров'я як педагогів, так і їхніх вихованців.

Таким чином, професійне вигорання може розглядатися як наслідок негативного впливу професійної діяльності на когнітивну, емоційну та поведінкову сфери особистості. Це явище супроводжується дестабілізацією психологічної структури, звуженням спектра інтересів та потреб до професійної сфери, а також схильністю оцінювати навколишню дійсність через призму вузькопрофесійних інтересів. Водночас професійно-емоційне вигорання є глибоко індивідуалізованим процесом, обумовленим складною взаємодією суб'єктивних та об'єктивних факторів. Ці фактори включають особливості особистісного потенціалу, специфіку професійного становлення та характер соціальної взаємодії індивіда.

1.3. Характеристика синдрому професійно-емоційного вигорання науково-педагогічних працівників

Професійне становлення фахівця розпочинається з процесу навчання у закладах вищої освіти або інших освітніх установах і триває протягом усієї трудової діяльності, активно формуючи та підтримуючи мотиваційно-ціннісне ставлення до виконання професійних обов'язків. Особливо це набуває важливості в контексті педагогічної професії, адже діяльність

педагога охоплює не лише навчання вихованців, але й організацію виховного процесу, спрямованого на їхній всебічний розвиток.

Професійна діяльність викладача закладу вищої освіти є надзвичайно складним процесом як за своїм змістовим наповненням, так і за організаційною формою. Від викладача вимагається значно більше, ніж просто передача знань, а саме: це вміння відчувати потреби студентів, бути спостережливим і розуміти їхні індивідуальні можливості, ефективно взаємодіяти не лише зі студентами, але й з їхніми батьками та колегами по роботі. Додатково, постійне емоційне напруження, викликане безперервними освітніми реформами та змінами в навчальних програмах, силабусах, породжує відчуття нестабільності і часто ставить під сумнів власні досягнення та результати праці [48, с. 115]. Найвищий рівень інтенсивності та емоційного навантаження при цьому має безпосередня взаємодія викладачів зі здобувачами освіти, що є центральною складовою їхньої професійної діяльності.

Дослідники Л. Гачак-Величко, О. Ролук, О. Капінус [10] зазначають, що на сьогодні діяльність викладачів закладів вищої освіти перебуває у зоні підвищеного ризику, характеризуючись значною напруженістю, високим рівнем відповідальності та широким спектром професійних обов'язків, що спричиняє її постійну стресогенність. Професійні обов'язки викладача вимагають не лише високого рівня компетентності, але й готовності до оперативної адаптації у складних умовах педагогічного процесу, а також здатності адекватно реагувати на різноманітні ситуації. Варто зазначити, що професійне вигорання серед викладачів закладів вищої освіти має один із найвищих рівнів поширення, що зумовлено специфікою їхньої професійної діяльності. Емпіричні дослідження підтверджують, що для більшості викладачів властивий середній або високий рівень прояву синдрому професійного вигорання [10, с. 11].

Вітчизняна дослідниця І. Сингаївська, аналізуючи проблему професійної успішності викладача ЗВО, наголошує на впливі суспільних

очікувань на становлення та діяльність викладачів ЗВО. Зокрема, важливим аспектом очікування суспільства щодо викладача є поведінкова сфера, а точніше, сфера моральності. Суспільство декларує систему моральних цінностей, але зразки поведінки конкретних особистостей, що його уособлюють (державні, громадські діячі, деякі керівники вищих навчальних закладів та ін.) далекі від унормованих декларацій. За таких обставин роль соціального комунікатора між суспільством (державою) та здобувачами вищої освіти не завжди відповідає очікуванням учасників освітнього процесу. До того ж, особистісна світоглядна та громадянська позиція викладача має слугувати певним взірцем, що разом з високим фаховим рівнем дозволить сформувати у студентів не лише професійні, а й соціальні, комунікативні, психологічні та інші компетенції [64; 65].

Викладацька, як і будь-які інші види професійної діяльності має свою специфіку та особливості, які в свою чергу, можуть стати причинами професійного вигорання. До таких особливостей можна віднести [55, с. 790]:

- вікові особливості студентів – викладач постійно перебуває в контакті зі студентами, які, в переважній більшості, є представниками юнацького віку, що характеризується не стійким емоційним станом, конфліктністю, бажанням довести свою правоту, сепарацією від батьків та амбітністю;
- низький рівень навчальної мотивації студентів та відсутність в них бажання вчитися, виконувати всі види робіт (особливо наукові) – відсутність у студентів інтересу до навчання знижують мотивацію викладачів;
- необхідність пристосовуватись до умов невизначеності і інноваційного прогресу – що потребує постійного підвищення кваліфікації, не завжди за власним бажанням, необхідність змінювати традиційні методи роботи;
- відсутність підтримки керівництва в складних професійних обставинах, велика кількість задач від деканату та відсутність необхідної кількості часу на їх виконання.

Особливості науково-педагогічної діяльності часто створюють умови, що можуть спричинити виникнення стресових ситуацій. Невдале вирішення таких ситуацій нерідко стає причиною формування деструктивних рис особистості. Одним із яскравих проявів професійної деформації викладача є педагогічна ригідність, яка виражається у постійному використанні однотипних механізмів психологічного захисту. Ці обставини призводять до перенавантаження емоційної сфери, а також до розумового і фізичного виснаження.

Якщо виснаження триває довгий час, воно може перерости в хронічний стрес, який несе для фахівця серйозні негативні наслідки, з-поміж яких:

- порушення психомоторних функцій (зокрема: надмірна статична напруга м'язів, що викликає спазми або обмежує рухливість, тремтіння рук чи їх тремор, дисфункція дихальної системи, уповільнення сенсомоторних реакцій);
- зниження продуктивності праці (включаючи регулярні помилки в звичній діяльності, нестачу часу для виконання завдань, незадовільну працездатність);
- проблеми у виконанні соціально-рольових функцій та побудові взаємовідносин;
- зміна стильових аспектів життєдіяльності;
- розвиток психосоматичних захворювань.

Одна із центральних причин розвитку професійного вигорання серед викладачів полягає у відсутності безпосереднього відчуття результативності їхньої роботи. Викладач не завжди має змогу спостерігати миттєві наслідки своєї діяльності, оскільки позитивні особистісні зміни у студентів можуть ставати помітними лише через тривалий час після завершення навчання. Професійне вигорання також може зумовлюватися нераціональною організацією трудової діяльності, слабким управлінням або, зокрема, недостатньою професійною підготовкою. Важливу роль у виникненні синдрому професійного вигорання відіграють індивідуальні психологічні

особливості викладача, нерозв'язані особистісні проблеми, складнощі в сімейному житті, а також багато інших факторів, які можуть знаходитися поза безпосередньою сферою професійної діяльності. Значною мірою на цей процес впливає і низька мотивація студентів, їхнє байдужість та недостатньо серйозне ставлення до навчального процесу.

Інтенсивність розвитку синдрому професійного вигорання серед викладачів закладів вищої освіти (В. Овсяннікова), значною мірою визначається їхніми індивідуально-психологічними характеристиками. Зокрема, до ключових факторів, які мають специфічний вплив на формування професійного вигорання серед викладацького складу, належать такі аспекти: надмірний обсяг завдань, що вимагає виконання; багатофункціональний характер педагогічної діяльності; специфіка комунікативних процесів у професійній сфері; а також ідеологічна орієнтація, властива викладацькій праці [48, с. 115].

Фахівці зазначають, що викладачі закладів вищої освіти піддаються значному ризику розвитку професійного вигорання через ряд чинників.

Вітчизняний дослідник А. Шулдик [77, с. 139] виокремив стресогенні чинники, які призводять до професійного вигорання викладачів ЗВО, поділивши їх на дві групи:

- об'єктивні чинники, до яких належать: 1) напружена психоемоційна діяльність, що пов'язана з довготривалим професійним спілкуванням; 2) високий рівень навантаження, багатозадачність, малоефективна система мотивації та стимуляції викладачів, завищені вимоги до роботи фахівців тощо; 3) високий рівень відповідальності за виконання професійних обов'язків там зокрема, при спілкуванні із здобувачами освіти; 4) не завжди сприятливий психологічний клімат у колективі, та під час реалізації професійної діяльності;

- суб'єктивні чинники характеризуються не лише зовнішніми стресогенними впливами, а й є тим як сам фахівець ставиться до цих впливів

і сприймає їх, кожен викладач по-своєму реагує на одні й ті ж самі виклики [77, с. 139].

Зокрема, А. Шулдик зазначає, що найбільше схильний до професійного вигорання викладачі, яким притаманні такі особистісні риси, як емоційна нестійкість, високий рівень відповідальності, перфекціонізм, педантичність, високий рівень тривожності та самоконтролю, вразливість та надмірна чутливість до зауважень чи осуду, невідповідність професійного рівня знань та навичок фахівця [77, с. 139]. З цього приводу В. Тесленко наголошує, що ступінь професійного вигорання педагога залежить від індивідуальних органічних причин: властивостей нервової системи, форми емоційної ригідності, психосоматичних порушень [72, с. 229].

Н. Кошечко узагальнивши результати сучасних досліджень з досліджуваної проблеми, виокремила вісім груп викладачів ЗВО (за трьома критеріями), які найбільше схильні до професійно-емоційного вигорання [35, с. 23]. За критерієм особистісних якостей дослідниця виокремила:

1. Викладачі-конфліктогени – це категорія фахівців які ініціюють своєю поведінкою та діями міжособистісні або міжгрупові конфлікти, які зумовлені власними внутрішніми протиріччями та дисбалансом в особистому житті. Зазвичай мотивами їх діяльності є бажанням «досягнути справедливості» у тому чи іншому питанні, натомість реальними але прихованими мотивами є прагнення самоствердитися, звернути на себе увагу, продемонструвати владу над іншими або компенсувати власні недоліки.

2. Викладачі-інтроверти – це категорія науково-педагогічних працівників, які мають специфічні в індивідуально-психологічні особливості, які не узгоджуються з професійними вимогами щодо необхідності активної комунікації. Такі фахівці зазвичай характеризуються замкненістю, зосередженістю на напрямках наукових досліджень, можуть відчувати емоційний дискомфорт в процесі спілкування з колегами або здобувачами освіти.

3. Викладачі-невротики – це фахівці, які перебувають у постійному внутрішньому конфлікті і відчувають незадоволення унаслідок різних обставин, таких як невисока заробітна плата, недостатньо комфортні умови роботи, незадовільна поведінка студентів тощо. Для них притаманним є постійний брак часу у зв'язку з професійною діяльністю.

4. Викладачі-песимісти мають негативні життєві установки, які проявляються у систематичних образах, заздрощах, а також порівнянні власних досягнень з досягненнями колег.

За критерієм гендеру, Н. Кошечко запропонувала такі категорії викладачів [35, с. 23]:

5. Викладачі молоді жінки – для яких серйозним внутрішнім конфліктом є суперечності між виконанням професійних обов'язків та сім'єю й її вихованням дітей. Для них характерним є відчуття провини через брак часу і недостатньої уваги як одній, так і іншій сфері. Досить часто такий внутрішньоособистісний конфлікт притаманний жінкам, які обіймають професорсько-викладацькі посади у закладах вищої освіти (ЗВО) та традиційно витрачають більше часу й уваги на виконання побутових обов'язків і виховання дітей [66].

6. Викладачі молоді чоловіки – це фахівці, які унаслідок недостатнього досвіду професійної діяльності та невисокого фінансового забезпечення, а також через зазвичай домінуюче у ЗВО жіноче оточення, відчувають зниження власної самоцінності та статусу.

За критерієм формату та стилю діяльності викладача [35, с. 23] охарактеризовано такі групи:

7. Викладачі-конкуренти – це та категорія науково-педагогічних працівників, які працюють в умовах нестабільності та гострого відчуття небезпеки щодо втрати робочого місця.

8. Викладачі-керівники – це фахівці, які окрім виконання своїх безпосередніх професійних обов'язків також змушені ще реалізовувати

управлінські функції. Така категорія має високий рівень відповідальності за результати роботи колективу.

Водночас, тенденції до професійного вигорання науково-педагогічних працівників активізувалися з березня 2020 року через вимушений перехід на дистанційне навчання, а також з 2022 року унаслідок повномасштабного вторгнення РФ на територію України. Професійна діяльність викладачів здійснюється в складних обставинах, які накладають додаткові труднощі і не завжди залежать від специфіки роботи. Частими є тривалі відключення електроенергії та проблеми зі стабільністю Інтернету. Заняття нерідко скасовуються через повітряні тривоги, викликані атаками агресора. Окрім цього, постійна соціально-економічна нестабільність ще більше підсилює виклики.

Вітчизняний науковець Р. Павелків зазначає, що на тлі військової агресії Росії проти України емоційне вигорання серед викладачів набуває різноманітних форм. Особливо проявляється у фахівців дратівливість, пов'язана з постійним потоком новин про війну. Викладачі все частіше відчують тривогу та розчарування через цей інформаційний вплив. Згодом може розвиватися небажання стежити за новинами чи взаємодіяти із контентом, дотичним до війни, оскільки це лише посилює психічне та емоційне виснаження [50, с.144].

Важливим аспектом цього явища є відчуття втоми від постійного інформаційного пресингу, пов'язаного з війною. Викладачі нерідко відчують себе перевантаженими цією тематикою, що призводить до емоційного та фізичного знекровлення, а також зниження інтенсивності виконання власних обов'язків. Якщо на початковому етапі війни багато хто активно долучався до волонтерства та громадських ініціатив, то з часом ця енергійність і зацікавленість помітно слабшають під впливом виснаження [50, с.146].

Аналізуючи проблему розвитку емоційного вигорання викладачів ЗВО, Р. Павелків [50] представив показники та змістові характеристики вигорання.

Таблиця 1.2

Загрози емоційного вигорання на фоні війни для викладачів та студентів (за Р.Павелківим)

Показники вигорання	Змістові характеристики вигорання
Зниження емоційної підтримки	Емоційне вигорання може серйозно вплинути на здатність викладача надавати належну емоційну підтримку студентам, які постраждали від війни, як безпосередньо, так і опосередковано. Це явище може посилити відчуття ізоляції та дистресу серед студентів, що негативно позначиться на їхньому загальному стані.
Погіршення стосунків між викладачем та студентами	Також емоційне вигорання викладачів нерідко стає причиною погіршення стосунків зі студентами. Викладачі можуть демонструвати ознаки втоми, байдужості та зниження мотивації, що перешкоджає формуванню сприятливого й стимулюючого до розвитку навчального середовища.
Негативний вплив на благополуччя студентів	Наслідки такого стану у викладачів нерідко відображаються на загальному добробуті студентів. Зниження рівня емоційної підтримки та погіршення якості викладання можуть негативно вплинути на психологічний стан і академічний розвиток студентів. Це, своєю чергою, підвищує ризик стресу, тривожності та зниження академічної успішності.

[50, с. 148]

Дослідники О. Варгата, О. Кулешова, Л. Міхеєва зазначають, що проявами синдрому професійного вигорання серед викладачів вищої школи та інших педагогічних працівників характерні наступні симптоми: психофізичні, емоційні та поведінкові [8, с. 70].

Психофізичні симптоми характеризуються такими ознаками: хронічна втома, яка зберігається як зранку, так і ввечері; почуття фізичного та емоційного виснаження; зниження здатності до сприйняття та осмислення навколишнього світу; загальний стан астенії, що проявляється у слабкості, зниженні активності та енергії, а також негативних змінах у біохімічних та гормональних показниках крові; регулярні безпричинні головні болі та порушення роботи шлунково-кишкового тракту; значна втрата або ж різке

збільшення маси тіла; розлади сну, включаючи безсоння чи, навпаки, надмірну сонливість протягом дня; задишка або проблеми із диханням у стані фізичного чи емоційного напруження [8, с. 70].

Емоційні симптоми професійного вигорання виявляються таким чином: байдужість, апатія, депресивний стан та загальна пасивність; зниження емоційного фону, відчуття пригніченості; підвищена дратівливість навіть на незначні подразники та дрібні негаразди; часті коливання емоцій від негативних до позитивних; постійна млявість і відчуття слабкості; втрата почуття гумору; наявність негативного ставлення до професійної діяльності та особистого життя; переживання розчарування, безпорадності, невпевненості у собі, а також нав'язливі думки реваншистського характеру; труднощі з концентрацією уваги, наступальні чи нервові реакції з проявами плачу або песимізму [8, с. 70].

Поведінкові прояви професійного вигорання включають: суттєве ускладнення виконання професійних обов'язків із відчуттям їхньої нездоланності; зміна робочого режиму педагога; часте перенесення професійних обов'язків додому без їх подальшого виконання; байдужість до якісного виконання завдань; формальна участь у робочих процесах із типовими помилками; небажання брати участь у додаткових проєктах чи позафаховій діяльності; тенденція до самоусунення від професійної активності з перекладанням відповідальності на інших осіб; прояви грубості або невихованості у відносинах із колегами [8, с. 70].

Як зазначає І. Сингаївська, мотивація є важливим внутрішнім фактором, що впливає на досягнення професійного успіху. Однак навіть вмотивованому викладачу для досягнення висот у своїй професії необхідно володіти професійно значущими якостями, розвинутою компетентністю, належним досвідом та ефективно використовувати інші особистісні ресурси і чинники, які сприятимуть професійній реалізації [65, с. 167]. Водночас, під час професійного вигорання у фахівців спостерігається зниження мотивації до професійної діяльності, втрати пізнавального інтересу, а також падіння

самооцінки є одними із ключових наслідків професійного вигорання. Воно провокує деструктивні зміни в системі цінностей, внутрішньо-особистісні та групові конфлікти. Педагог може дистанціюватися від проблем і потреб своїх вихованців, стаючи менш мотивованим до їхнього розвитку.

Таким чином, професійно-емоційне вигорання відіграє роль механізму захисту, забезпечуючи економію енергетичних ресурсів і їх дозоване витрачання. Проте загальні наслідки цього явища здебільшого негативні: педагог демонструє емоційну й особистісну відстороненість, незадоволення собою, що супроводжується тривожністю, депресією і психосоматичними проблемами, а також неадекватною емоційною реакцією. Феномен емоційного вигорання виникає тоді, коли працівник починає негативно ставитись до об'єкта своєї діяльності. У професіях типу «людина-людина» це суперечить необхідності позитивного й уважного ставлення до оточуючих. Наслідком такої ситуації є постійне стримування та придушення своїх емоцій, їхнє заміщення на протилежні. Це часто приводить до незадоволеності своєю трудовою діяльністю, власною особистістю й емоційного перенесення напруження на близьких людей.

Висновки до розділу 1

На основі опрацьованої літератури, ми дійшли наступних висновків:

1. Дослідження професійного вигорання бере свій початок із 70-х років ХХ століття. Американський психіатр Г. Фрейденберг вперше описав цей стан, визначивши його як хронічну втому, депресію і фрустрацію через заняття діяльністю, що не задовольняє особистісних прагнень і не приносить очікуваних результатів. У нашому дослідженні синдром професійно-емоційного вигорання розглядається як реакція особистості на тривалий вплив стресових факторів, що проявляється емоційним, розумовим і фізичним виснаженням та апатією до роботи.

Наукові праці демонструють різноманітність факторів, що спричиняють професійне вигорання. Найбільш суттєвою вважається

класифікація, яка поділяє ці фактори на три групи. Інтерперсональний підхід (дослідники Бунк, Маслач, Шауфелі тощо) акцентує увагу на міжособистісних взаємодіях між професіоналом і суб'єктом діяльності. Індивідуальний підхід (Гобфул, Пайнс, Фріді, Халлсен) досліджує внутрішні особливості мотиваційної та емоційної сфер людини. Організаційний підхід (Бурке, Віннабст) розглядає чинники професійного середовища як рушійні сили вигорання.

Дж. Грінберг окреслив п'ять стадій розвитку синдрому професійного вигорання. Попереджувальна стадія характеризується надмірним залученням до роботи, відмовою від особистих потреб і звуженням життєвого простору. Перша стадія демонструє втрату радості від виконання роботи та дистанціювання у спілкуванні з іншими. Друга стадія супроводжується прагненням уникати контактів, зменшенням емоційної залученості та соціальних зв'язків. Третя стадія – це глибоке емоційне виснаження, яке може призвести до залежностей (харчові розлади, співзалежності чи хімічні залежності від кофеїну або нікотину). Завершальна стадія характеризується почуттями розчарування і безглуздості не лише професійної діяльності, а й життя загалом. До типових симптомів професійного вигорання належать: фізичні; емоційні; поведінкові; інтелектуальні; соціальні.

РОЗДІЛ 2.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Організація та методики дослідження професійно-емоційного вигорання

Викладачі вищої школи формуються як спільнота креативних науковців, чия професійна діяльність є вразливою до дії зовнішніх стресових чинників. У таких умовах адаптація до нових викликів стає непростим завданням, а радикальні зміни створюють ризики розвитку професійного, зокрема емоційного, вигорання. Функціонування закладів вищої освіти в умовах ринкових перетворень та впровадження нових освітніх концепцій неоднозначно впливає на професійну діяльність викладачів. З одного боку, це відкриває можливості для їх постійного професійного зростання; з іншого боку, посилюються проблеми, пов'язані з емоційним та фізичним перевантаженням та психічним здоров'ям. Емоційне вигорання, підвищена конфліктність у конкурентному середовищі, незадоволеність високою інтенсивністю праці та низьким рівнем заробітної плати є частими наслідками цих змін. Це посилює проблему кадрового забезпечення закладів вищої освіти, яка зі часом може набути державного масштабу.

Психосоціальне благополуччя викладачів відображає стан людського капіталу університету, тоді як професійне вигорання виступає індикатором його дисфункції. Якість науково-освітньої діяльності університету прямо залежить від професійного потенціалу професорсько-викладацького складу. Саме викладач відіграє ключову роль у трансформації теоретичних здобутків науки у практичні компетентності студентів, що становить основу їхньої професійної підготовки. У цьому контексті значущість та відповідальність університетського педагога за надання високоякісних освітніх послуг набуває особливої важливості й потребує всебічної підтримки.

Мета емпіричного дослідження – визначити рівень професійно-емоційного вигорання викладачів ЗВО.

Відповідно до мети нами окреслено низку завдань експериментального дослідження, зокрема такі як:

1. Провести дослідження щодо визначення рівня професійно-емоційного вигорання викладачів з використанням діагностичних методик.
2. Розробити програму попередження розвитку професійно-емоційного вигорання науково-педагогічних працівників.
3. Проаналізувати і співвіднести отримані результати на кожному етапі дослідження, зробити відповідні висновки.

До проведення дослідження було залучено 40 науково-педагогічних працівників ЗВО, жіночої статі, віком 30-60 рр.

Організація та проведення експериментальної роботи відбувалося в декілька етапів:

I. Підготовчий етап – передбачає підготовку необхідних матеріалів для проведення дослідження; розробка анкети для науково-педагогічних працівників; аналіз існуючих методик діагностики професійного вигорання у сферах взаємодії типу «людина-людина» та обрано відповідні інструменти для проведення дослідження. У нашому дослідженні ми використали «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) та «Опитувальник психологічного вигорання для вчителів Maslach Burnout Inventory» (автори К. Маслач та С. Джексон, адаптація Н. Водоп'янової).

II. Основний етап – спрямований на проведення діагностування; здійснення аналізу отриманих результатів; розробка тренінгової програми профілактики та подолання синдрому професійно-емоційного вигорання викладачів ЗВО.

III. Підсумковий етап – спрямований на проведення узагальнення висновків експериментального дослідження; розробка базових рекомендацій для науково-педагогічних працівників ЗВО щодо профілактики професійно-емоційного вигорання.

Для діагностики професійного вигорання можна використовувати такі методики (загальна характеристика зазначених методик наведена в таблиці 2.1):

Таблиця 2.1

Характеристика методик діагностики професійно-емоційного вигорання

№	Методика	Характеристика
1.	Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.Бойка	Дана методика дає можливість оцінити стан на різних етапах розвитку та прояву синдрому емоційного вигорання. Вона охоплює три основні фази: напруження, резистенцію та виснаження. Методика комплексна, дозволяє визначити особливості прояву емоційного вигорання індивідуально для кожної особистості, враховуючи психосоматичні та психовегетативні порушення.
2.	Методика «Визначення психічного «вигорання» О.Рукавішнікова	Методика передбачає 72 твердження, що стосуються почуттів, пов'язаних із роботою. Твердження розподілені на три шкали й спрямовані на діагностику синдрому «вигорання» на трьох рівнях: міжособистісному, особистісному та мотиваційному.
3.	Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина – людина» (Г.Нікіфоров)	Інший формат методики складається із 22 запитань, згрупованих у три субшкали. Цей підхід базується на теорії К. Маслач та С. Джексон і використовується для визначення структурних компонентів синдрому «вигорання».
4.	Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон)	Ще один варіант включає тест з 18 запитань, які відповідають таким елементам «вигорання», як деперсоналізація, особисте задоволення та емоційне виснаження. Кожне запитання має шість варіантів відповідей, а після їх обробки підраховується середній показник для кожного компонента, що дає змогу оцінити рівень «вигорання».
5.	Методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг)	Інша модифікація містить 20 запитань із варіантами відповідей «згоден» або «не згоден». Результати аналізуються через сумування балів, де визначаються рівні «вигорання»: низький, середній або високий.
6.	Методика Опитувальник «Професійне вигорання» (MBI)	Останній формат опитувальника складається з 22 тверджень, розподілених між трьома шкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація і редукція особистих досягнень. Респонденти оцінюють кожне твердження на шкалі від 1 до 7 балів, за допомогою спеціального ключа виводиться результат на одному з трьох рівнів – низький, середній або високий рівень вигорання.

У нашому дослідженні використані три діагностичні методики:

- опитувальник «Самооцінка психічних станів» розроблений Г.Айзенком;
- методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко);
- опитувальник Maslach Burnout Inventory для викладачів (розроблений К. Маслач та С. Джексоном, адаптованим Н. Є. Водоп'яною).

Опитувальник «Самооцінка психічних станів» розроблений Г.Айзенком, надає можливість оцінити низку неадаптивних психологічних станів, таких як тривога, фрустрація та агресія, а також окремі риси особистості, зокрема тривожність, схильність до фрустрації, агресивність і ригідність. Ці показники можуть справляти значний негативний вплив на професійну діяльність науково-педагогічних та їхнє психологічне благополуччя, що підкреслює необхідність своєчасної діагностики задля здійснення коригувальних заходів. У рамках даної методики тривожність визначається як індивідуальна особливість психіки, що проявляється у схильності людини до частого та інтенсивного переживання тривожних станів, а також низького порогу їх виникнення. У цьому контексті тривога розглядається як суб'єктивне відчуття емоційного дискомфорту, пов'язане з передчуттям можливих несприятливих обставин або очікуванням небезпеки. Фрустрація інтерпретується як стан психічного напруження, спричинений незадоволенням істотної потреби або бажання. Агресивність визначається як не викликана об'єктивними чинниками необґрунтована ворожість до інших людей чи навколишнього середовища. Ригідність трактується як складність або навіть повна нездатність особистості змінити обрану програму діяльності в умовах, коли це стає необхідним через об'єктивні зміни.

Методика містить перелік з 40 тверджень, кожне з яких описує різні психічні стани. Респондентам пропонується уважно ознайомитися із цими описами та оцінити їх частоту стосовно власного досвіду. У разі частого виникнення певного стану він оцінюється в 2 бали; якщо цей стан виникає час від часу – в 1 бал, а у випадку його відсутності – у 0 балів. Після цього

загальна кількість балів підраховується окремо за кожною із чотирьох шкал: тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності. Результати оцінюються відповідно до ключа методики: значення в діапазоні від 0 до 7 балів свідчить про низький рівень вираження відповідного стану; 8–14 балів визначають середній рівень, тоді як 15–20 балів – високий рівень.

Збір і аналіз отриманих емпіричних даних умовно розбитий на три тематичні блоки, кожен із яких реалізує відповідні інструменти збору інформації та задається конкретними завданнями оцінки й аналізу.

Методика В. Бойко для визначення рівня емоційного вигорання, яка базується на оцінюванні 12 основних симптомів: переживання психотравмуючих подій, незадоволеність собою, ефект «загнаності у кут», тривожність і депресивні стани, неадекватна вибіркова емоційна реактивність, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, скорочення професійних функцій, емоційний і особистісний дефіцит, відчуття відстороненості як на емоційному, так і на персональному рівні (деперсоналізація), психосоматичні та психовегетативні розлади [54, с. 90]. Ці симптоми розвиваються через три ключові фази: напруження, резистентності та виснаження.

Згідно з методологією, респондентам пропонується відповісти на 84 питання, кожне з яких асоційоване з ключовими проявами синдрому професійного вигорання. Стан напруження характеризується відчуттям емоційного виснаження й втоми, спровокованими професійною діяльністю, що супроводжується такими симптомами:

1. Сприйняття робочих умов і професійних чи міжособистісних відносин як психотравматичних.
2. Невдоволення собою як особистістю та фахівцем, із супутнім формуванням низької самооцінки професійної діяльності.
3. Відчуття безвихідності ситуації й бажання змінити професійну діяльність.

4. Зростання рівня тривожності, а також розвиток нервових і депресивних переживань.

Резистентність, як форма надмірного емоційного виснаження, проявляється у формуванні захисних механізмів, які сприяють емоційному дистанціюванню, байдужості, замкнутості. У такому стані будь-яка участь у професійній діяльності чи комунікації викликає у людини відчуття перевтоми. Ключові ознаки резистентності включають:

1. Неадекватна вибірковість емоційної реакції, що виражається в неконтрольованому впливі настрою на професійні стосунки.
2. Емоційно-моральна дезорієнтація, яка виражається у девальвації значущості професійних взаємодій.
3. Розширення меж емоційної економії: емоційна замкненість, відчуження, тенденція звести професійне спілкування до мінімуму.
4. Скорочення професійних обов'язків, що спостерігається у зменшенні пріоритетності роботи та прагненні витратити якомога менше часу на виконання професійних завдань.

Третій компонент вигорання характеризується психофізичним виснаженням, відчуттям спустошеності, знеціненням власних досягнень у професійній сфері, порушенням комунікації в робочому середовищі й розвитком байдужого ставлення до діяльності, а також виникненням психосоматичних порушень. Прояви виснаження включають такі симптоми:

1. Емоційний дефіцит, що проявляється в емоційній нечутливості, спричиненій виснаженням; мінімізація емоційної участі в роботі, автоматизм дій і відчуття спустошеності під час виконання професійних обов'язків.
2. Емоційне відчуження через створення захисного бар'єра у процесі робочої взаємодії.
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація), що включає погіршення професійних стосунків і розвиток цинізму щодо колег і загалом до професійної сфери.

4. Психосоматичні та психовегетативні зміни, серед яких порушення сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади та загострення хронічних захворювань.

Відповідно до представленого алгоритму, обчислення проводиться за кількома ключовими параметрами. По-перше, визначається сума балів кожного з 12 симптомів емоційного вигорання окремо. По-друге, проводиться розрахунок сумарних показників симптомів для кожної з трьох фаз процесу формування вигорання. По-третє, обчислюється підсумковий показник синдрому емоційного вигорання, який є сумою значень усіх 12 симптомів. На основі оцінки ступеня виразності кожного симптому визначається відповідна фаза сформованості емоційного вигорання: від 0 до 9 балів – симптом відсутній, від 10 до 15 балів – симптом перебуває на стадії формування, від 16 балів і більше – симптом сформований.

В дослідженні також було застосовано методику «Опитувальник психологічного вигорання для вчителів» Maslach Burnout Inventory, модифіковану К. Масlach і С. Джексон та адаптовану Н. С. Водоп'яною. Даний інструмент дозволяє визначити рівень професійного вигорання крізь призму трьох ключових аспектів:

1. Емоційне виснаження – цей компонент відображає психоемоційний стан особистості, що характеризується зростанням психічної напруги та зниженням емоційної енергії. У обстежуваних спостерігається втрата інтересу до професійної діяльності, редукція позитивних емоцій до оточуючих, а також загальне почуття незадоволення життям.

2. Деперсоналізація – проявляється у вигляді емоційного дистанціювання та байдужого ставлення педагога до виконання професійних обов'язків, які характеризуються формальним підходом без особистісного залучення. У деяких випадках спостерігається негативне ставлення до оточення і зниження значущості власних досягнень.

3. Редукція професійних досягнень – визначає рівень задоволення особистістю результатами своєї професійної діяльності. Низький показник

цього компоненту свідчить про тенденцію до критичного переосмислення власної ефективності, що супроводжується зниженням професійної мотивації, емоційною відстороненістю та ухилянням від виконання трудових обов'язків. Симптомами такого стану можуть бути прагнення до соціальної ізоляції, байдужість та відсутність відповідальності в роботі. Аналіз зазначених аспектів дозволяє глибше зрозуміти природу професійного вигорання у педагогів [32].

Відповідно до запропонованої методики, за ключем визначається сукупність балів по кожній субшкалі. Рівень професійного вигорання оцінюється на основі таблиць, що класифікують його за трьома рівнями: низький, середній та високий (для кожної субшкали).

Для проведення дослідження використали такі методи: емпіричні методи (анкетування, експеримент (констатувальний етап), використання діагностичних методик, методів математичної статистики); методи кількісної та якісної обробки даних. До цієї групи належать математична статистика та групування матеріалу за певними категоріями чи ознаками, що дозволяє проводити точний аналіз відповідей респондентів.

На підготовчому етапі експериментальної роботи ми розробили анкету для педагогів (див. Додаток А), в якій є запитання щодо віку, статі, стажу роботи та мотивації до роботи. На нашу думку, ці чинники значною мірою можуть впливати на емоційне вигорання педагогічних працівників.

Констатувальний етап експерименту проводився у січень/лютий 2022 року за такими напрямками: проведення анкетування (опитування відбувалося анонімно), добір методик, проведення вступної діагностики.

Мета анкетування науково-педагогічних працівників (40 осіб) полягала в тому, щоб з'ясувати уявлення викладачів про емоційно-професійне вигорання, визначити чинники, які на думку респондентів призводять до вигорання, проаналізувати як фахівці долають емоційне напруження та відновлюються після перевантаження.

Відповіді педагогів на запитання анкети були досить чіткі, послідовні ґрунтувалися на досвіді практичної діяльності. Частина педагогів (65%) зазначили, що систематично спостерігають процес зниження мотивації до професійної діяльності, тільки для незначної частини педагогів дане питання неактуальне (35 %).

Вік може суттєво впливати на рівень професійного вигорання. Молодші працівники нерідко стикаються з вигоранням через нестабільність або надмірне прагнення до швидкого кар'єрного зростання. У той же час старші фахівці можуть відчувати виснаження через монотонність роботи або через усвідомлення обмежених кар'єрних перспектив.

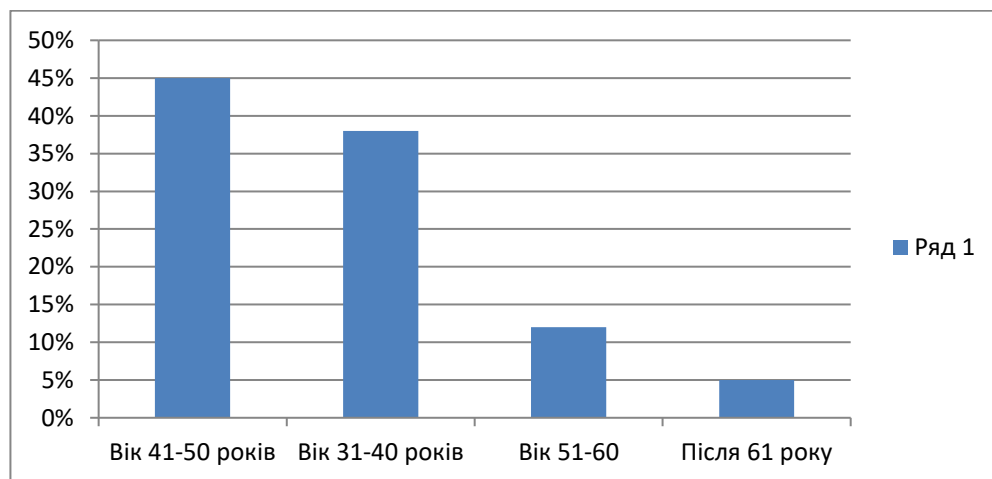


Рис.2.1. Розподіл педагогів, які прийняли участь в опитуванні, за віком (за результатами анкетування, у %)

З-поміж опитаних науково-педагогічних працівників найбільшу частку складають викладачі вікових категорій 41-50 років (45%) та 31-40 років (по 38%). Менша частина респондентів належить до вікової групи 51-60 (12%), як 5% опитаних – це педагоги старше 61 року. У дослідження не увійшли викладачі 30 років.

Окрім віку, значний вплив на професійне вигорання також має педагогічний стаж. 35% опитаних педагогів мають науково-педагогічний стаж більше 11-20 років. Ще 30% викладачів – 6-10 років. Науково-

педагогічний стаж понад 20 років мають також 30% опитаних, а до 5 років – у 5% (рис. 2.2).

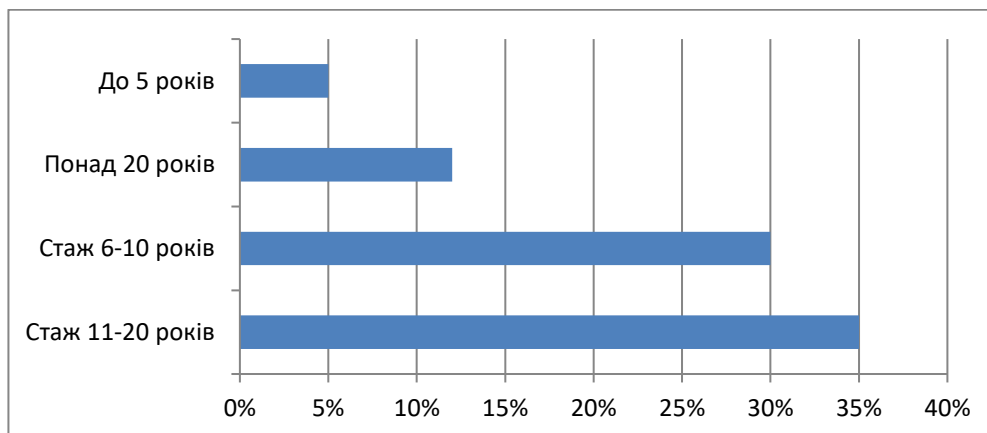


Рис. 2.2. Розподіл педагогів, які прийняли участь в опитуванні, за педагогічним стажем (за результатами анкетування, у %)

Результати опитування щодо причин виникнення професійно-емоційного вигорання представлено на рис. 2.3.:

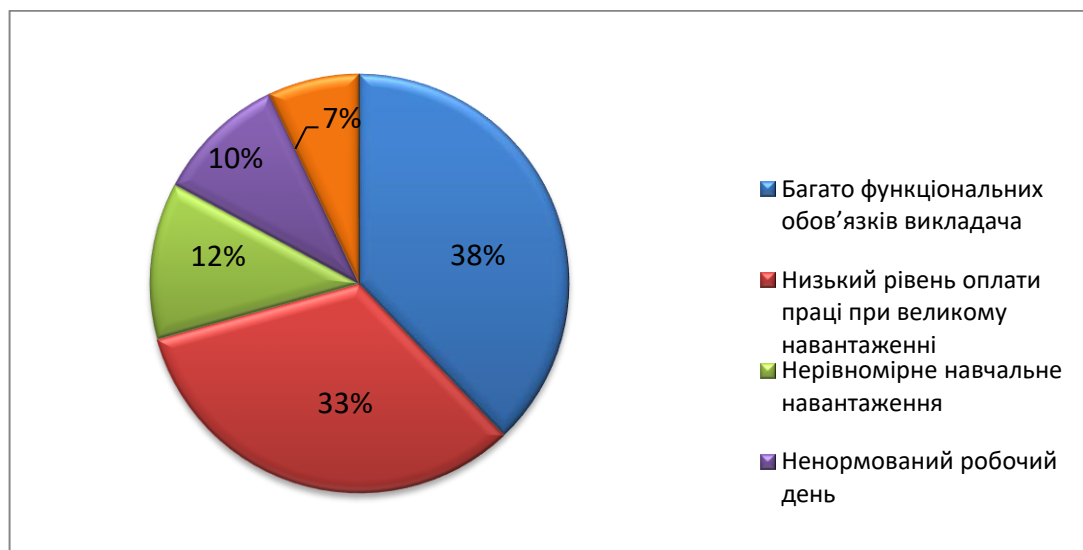


Рис. 2.3. Причини виникнення професійно-емоційного вигорання викладачів ЗВО (за результатами анкетування, у %)

З-поміж зазначених причин, які призводять до професійно-емоційного вигорання, педагоги вказали: багато функціональних обов'язків викладача,

які виходять за межі посадових (38 % – 15 осіб); низький рівень оплати праці при великому навантаженні (33 % – 13 осіб); 12% (5 осіб) респондентів вказали на ненормований робочий день, а також необхідність виконання роботи у вихідні; 7 % (3 особи) – байдуже ставлення студентів до навчальної діяльності. Таким чином, на думку більшості опитаних педагогів основна причина перевантаження – це надмірна кількість завдань, які необхідно виконати в рамках професійної діяльності і їх невідповідність посадовим обов'язкам.

Аналіз результатів анкетування викладачів ЗВО, що значною мірою на виникнення професійного вигорання впливають перевантаження викладачів, які виконують велику кількість професійних обов'язків, а також низький рівень оплати праці, що, значною мірою, слугує де мотиваційним чинником і знижує продуктивність в професійній діяльності. Викладацька робота вимагає безперервного саморозвитку, вдосконалення професійних навичок, високої концентрації уваги, стабільного соматичного та психічного здоров'я, а також значних внутрішніх ресурсів для самовпорядкування.

2.2. Результати емпіричного дослідження професійно-емоційного вигорання науково-педагогічних працівників

Наступним етапом нашої роботи стало проведення діагностики рівня професійно-емоційного виснаження за допомогою таких методик: опитувальника «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка), «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко), «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон).

Результати первинної діагностики дозволили сформулювати цілісне уявлення про психологічне благополуччя викладачів закладів вищої освіти та визначити існуючі психологічні труднощі й моральні виклики. Аналіз даних, отриманих за допомогою опитувальника «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка), надав цінну інформацію про рівні тривожності педагогів, що представлено у вигляді графічної ілюстрації.

Результати дослідження за опитувальником «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка) представлено на рисунку 2.4.

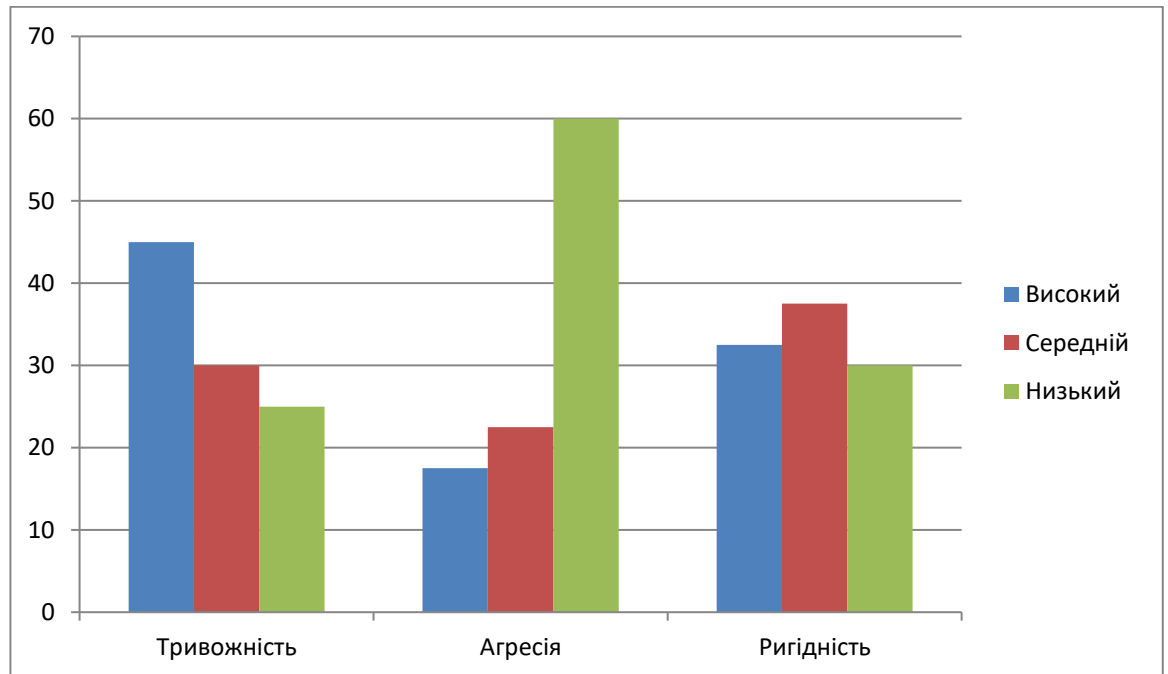


Рис.2.4 Результати дослідження за опитувальником «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка)

Згідно з результатами дослідження, високий рівень тривожності характерний для 45% опитаних респондентів, середній рівень відзначено у 30%, а низький – у 25% науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Середній рівень тривожності спостерігається у більшості респондентів, однак є й ті, хто переживають тривожність на високому рівні. Цей стан може суттєво впливати на їхню професійну діяльність, порушуючи як психологічне благополуччя самих педагогів, так і якість освітнього процесу загалом.

Наступним ми проаналізували рівень агресії викладачів ЗВО. Дослідження показало, що високий рівень проявів агресії ідентифіковано у 17,50 % опитаних педагогів, середній рівень – у 22,50 %, та низький – у 60% респондентів.

У подальшому було здійснено аналіз рівня ригідності серед науково-педагогічних працівників. Результати свідчать, що високий рівень ригідності виявлено у 32,50 % респондентів, середній рівень – у 37,50 %, а низький рівень – у 30 %. Ригідність у професійній діяльності педагогів проявляється через негнучкість у використанні освітніх методів, небажання або нездатність адаптуватися до нових умов чи інформації, а також труднощі у розв’язанні проблемних ситуацій. Подібні характеристики не лише впливають на ефективність їхньої роботи та здатність взаємодіяти зі студентами колегами, але й можуть послаблювати загальну якість освітнього процесу в ЗВО.

«Методика діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко), яка була проведена, дозволила нам розкрити особливості всіх компонентів «емоційного вигорання» науково-педагогічних працівників (напруження, резистенція та виснаження).

За результатами діагностики було отримано середні значення балів для кожної фази (максимальна кількість балів за фазу – 120).

Таблиця 3.2

**Результати діагностики за
«Методикою діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко)**

	Фаза вигорання	Середній бал (М)	Стандартне відхилення (SD)	Рівень сформованості
1.	Напруження	38,4	5,2	Стадія формування
2.	Резистенція	72,8	8,1	Сформована фаза
3.	Виснаження	42,1	6,4	Стадія формування

Фаза «Напруження» (38.4 бали) – у більшості респонденток (65%) ця фаза знаходиться на стадії формування. Найвищі бали отримано за симптомом «переживання психотравмуючих обставин». Це свідчить про

усвідомлення психоемоційного тиску, пов'язаного з великим навчальним навантаженням, відповідальністю та воєнними діями.

Фаза напруження ілюструє стан динамічної тривоги. З-поміж 40 опитаних викладачок найбільші показники спостерігаються за такими симптомами:

- переживання психотравмуючих обставин (високий рівень цього симптому зумовлений характером роботи у закладах вищої освіти, що передбачає постійні дедлайни, акредитаційні процеси та взаємодію з великими групами студентів, а також вплив війни). Респодентки часто сприймають ці умови як важкозмінні, що призводить до накопичення внутрішнього дискомфорту.

- тривога і депресія – цей стан виявлено у 20% учасниць. Симптом свідчить про перехід стресу на рівень особистої тривожності, коли професійні труднощі починають значно впливати на загальне сприйняття життя.

Фаза «Резистенція» (72.8 бали) є домінуючою у вибірці. Показник понад 60 балів вказує на те, що фаза є сформованою.

- Найбільш виражений симптом – це «економія емоцій».
- Науково-педагогічні працівники намагаються обмежити емоційну віддачу під час лекцій та семінарів, щоб зберегти внутрішні ресурси. Це є захисним механізмом психіки.

Для працівників, в яких переважає стадія резистенції притаманні зниження інтересу до професійної діяльності, потреби у взаємодії та комунікації, з'являються соматичні симптоми (зокрема, слабкість, виснаження, застуди, головний біль, дратівливість тощо). Фаза резистенції є найбільш вираженою серед учасниць дослідження. Вона демонструє, що організм намагається протистояти стресу, але для цього обирає шлях «емоційного закриття».

Неадекватне вибіркоче емоційне реагування – це один із провідних симптомів. Викладачка втрачає здатність розрізняти ситуації, де потрібна

емпатія чи навпаки стриманість. Її реакція стає одноманітно обмеженою як у стресових моментах (наприклад, під час іспитів), так і під час більш спокійної діяльності, як-от індивідуальні консультації.

Емоційно-моральна дезорієнтація проявляється у виправданні своєї байдужості до студентів. Викладачка може дійти висновку: «Вони все одно не стараються, тому не варто витрачати на них енергію».

Розширення сфери економії емоцій - найнебезпечніший із симптомів, коли емоційна відчуженість поширюється не тільки на роботу, але й на сімейні стосунки. Багато респонденток зауважують, що після робочого дня їм не вистачає сил навіть на просте спілкування з рідними.

Фаза «Виснаження» (42.1 бали) перебуває на стадії формування. Показники вказують на те, що тривалий опір (резистенція) призводить до поступового зниження загального енергетичного тону та появи симптому «емоційного дефіциту».

За результатами дослідження, які представлені на рис. 2.5, в професійно-емоційному вигоранні викладачів переважає стадія «резистенції», яка характеризується певним виснаженні психічних ресурсів.

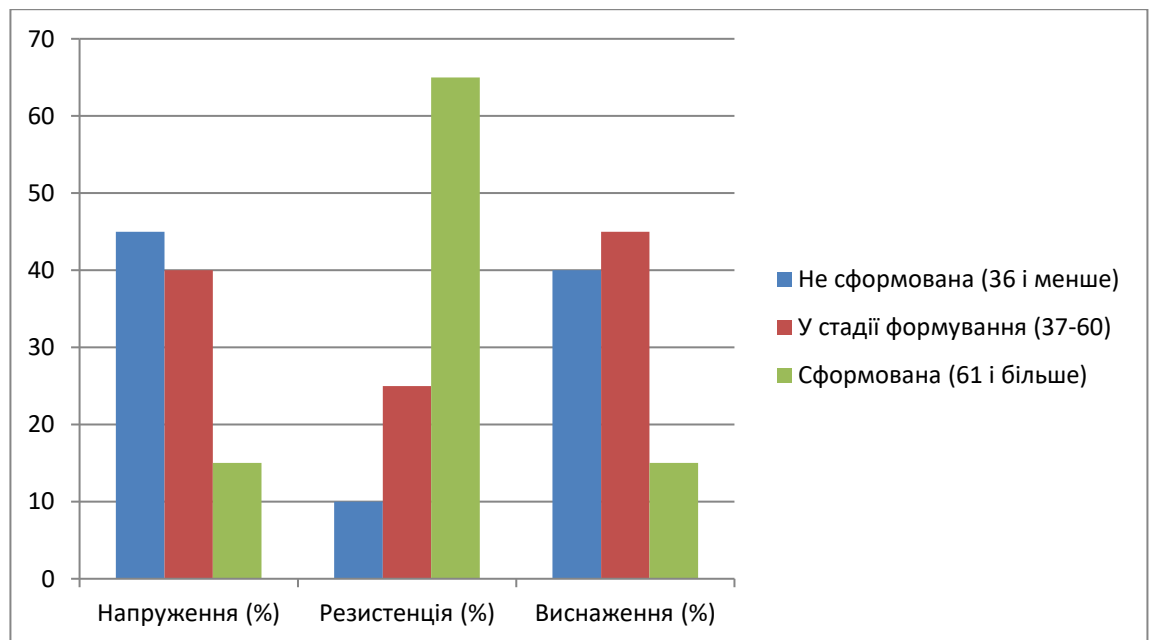


Рис.2.5 Рівні сформованості фаз вигорання у науково-педагогічних працівників за «Методикою діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко)

У науково-педагогічних працівників більш молодшого віку симптоми емоційного вигорання не сформовані або не достатньо сформовані. Майже у всіх педагогів проявляється сформованість «редукція професійних обов'язків», тобто спрощення. У професійній діяльності, що передбачає широку комунікацію з людьми, редукція виявляється в спробах полегшити або скоротити обов'язки, які вимагають емоційних втрат. У жінок домінують симптоми: «переживання психотравмуючих обставин» та «розширення сфери економії емоцій».

Для обробки результатів використано методи описової статистики. Основними параметрами є середнє арифметичне (M), стандартне відхилення (SD) та відсотковий розподіл рівнів.

1. Формули, що використовувалися для обчислень

1. Середнє арифметичне (M):

$$M = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

де x_i – це індивідуальний бал респондента, $n = 40$.

Стандартне відхилення (SD):

$$SD = \sqrt{\frac{\sum (x_i - M)^2}{n-1}}$$

Результати розрахунків за шкалами

На основі первинних протоколів 40 респонденток було проведено підсумовування балів.

Шкала I: Емоційне виснаження (EV)

Сума балів усіх респонденток: 1016

Розрахунок: $M = 1016/40 = 25,4$

Інтерпретація: Значення 25,4 відповідає високому рівню (норма для високого рівня > 25).

Шкала II: Деперсоналізація (DP)

Сума балів усіх респонденток: 412

Розрахунок: $M = 412/40 = 10,3$

Інтерпретація: Значення 10,3 відповідає **середньому** рівню (норма 8-12).

Шкала III: Редукція професійних досягнень (RP)

Сума балів усіх респонденток: 1224

Розрахунок: $M = 1224/40 = 30,6$

Важливо: У цій методиці чим нижчий бал, тим вище вигорання.

Інтерпретація: Значення 30,6 відповідає високому рівню редукції (норма для високого рівня ≤ 30).

Таблиця 3.3

Розподіл рівнів вигорання серед респондентів (n=40)

	Рівень вигорання	Емоційне виснаження (осіб / %)	Деперсоналізація (осіб / %)	Редукція досягнень (осіб / %)
1.	Низький	8 (20%)	12 (30%)	6 (15%)
2.	Середній	14 (35%)	18 (45%)	10 (25%)
3.	Високий	18 (45%)	10 (25%)	24 (60%)

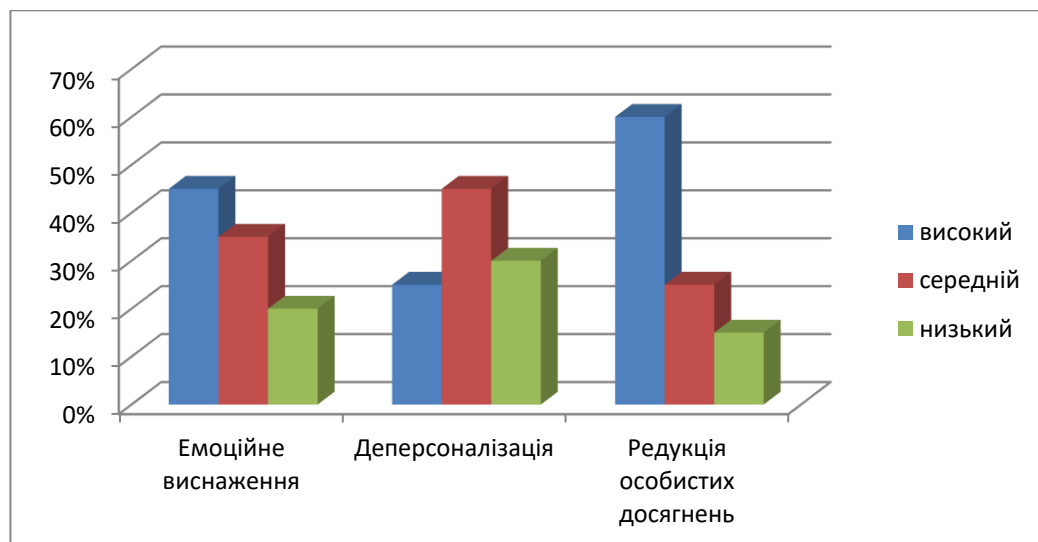


Рис. 2.6. Результати діагностування науково-педагогічних працівників за опитувальником К. Маслач та С. Джексон (%)

Детальний якісний опис результатів

1. Емоційне виснаження (45% високий рівень): Майже половина викладачок відчують хронічну втому, спустошеність та нездатність віддаватися роботі так, як раніше. Це корелює з фазою «Виснаження» за Бойко.
2. Деперсоналізація (45% середній рівень): Більшість респонденток зберігають професійну етику, проте спостерігається тенденція до певної цинічності стосовно студентів. Це механізм «відсторонення», щоб уникнути зайвого болю.
3. Редукція професійних досягнень (60% високий рівень): Найбільш тривожний показник. 24 з 40 респонденток схильні знецінювати власну професійну успішність, відчують розчарування у професії та вважають, що їхні зусилля не дають результату.

Для встановлення взаємозв'язку між фазами вигорання (за Бойко) та компонентами професійного вигорання (за Маслач) було проведено зіставлення отриманих даних.

1. Кореляційна відповідність концептів

Обидві методики описують подібні психологічні процеси, але з різних ракурсів (динаміка стресу vs. особистісна деформація).

Таблиця 3.4

Матриця відповідності показників методик

Компонент за К. Маслач	Відповідна фаза за В. Бойко	Психологічний зміст збігу
Емоційне виснаження	Напруження Виснаження	Відчуття втрати енергії, психосоматичні прояви, тривожність.
Деперсоналізація	Резистенція	Емоційне відсторонення, цинічність, вибіркоче реагування
Редукція досягнень	Виснаження (частково)	Знецінення власної праці, відчуття професійної некомпетентності.

2. Зведені результати дослідження (n=40)

Порівняння відсоткового розподілу високих показників за обома методиками дозволяє виявити найбільш проблемні зони у викладачок.

Таблиця 3.5

Порівняння високих рівнів вигорання за двома підходами

Показник (Методика Масlach)	% високого рівня	Показник (Методика Бойко)	% сформованої фази
Емоційне виснаження	45%	Виснаження	15%
Деперсоналізація	25%	Резистенція	65%
Редукція досягнень	60%	Напруження	15%

Інтерпретація розбіжностей та збігів

1. Резистенція та деперсоналізація: найвищий показник за Бойко - «Резистенція» (65%). У Масlach цей аспект відображається через «Деперсоналізацію» (25% високого рівня та 45% середнього). Це свідчить про те, що викладачки активно чинять опір вигоранню через механізм «економії емоцій», що ще не перейшло у повну деперсоналізацію (цинізм), але вже є тривожним сигналом.

2. Емоційне виснаження: показник за Масlach (45%) вищий, ніж сформована фаза за Бойко (15%). Це пояснюється тим, що методика Масlach чутливіша до суб'єктивного відчуття втоми, тоді як Бойко фіксує фазу як «сформовану» лише при наявності глибоких психосоматичних та поведінкових змін.

3. Редукція професійних досягнень: високий показник (60%) вказує на те, що когнітивний компонент вигорання (усвідомлення своєї ролі) страждає найбільше. Викладачки продовжують виконувати роботу (низьке виснаження за Бойко), але перестають бачити в ній сенс та цінність (висока редукція за Масlach).

Висновки до розділу 2

Для реалізації емпіричного дослідження були використані три діагностичні методики: опитувальник «Самооцінка психічних станів» розроблений Г. Айзенком, методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) і опитувальник Maslach Burnout Inventory для викладачів (розроблений К. Маслач та С. Джексон, адаптованим Н. Водоп'яною).

На констатувальному етапі експерименту ми провели анкетування науково-педагогічних працівників (40 осіб). З-поміж опитаних науково-педагогічних працівників найбільшу частку складають викладачі вікових категорій 41-50 років (45%) та 31-40 років (по 38%). Менша частина респондентів належить до вікової групи 51-60 (12%), як 5% опитаних – це педагоги старше 61 року. У дослідження не увійшли викладачі 30 років. 35% опитаних педагогів мають науково-педагогічний стаж більше 11-20 років. Ще 30% викладачів – 6-10 років. Науково-педагогічний стаж понад 20 років мають також 30% опитаних, а до 5 років – у 5%.

Аналіз даних, отриманих за допомогою опитувальника «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка), надав цінну інформацію про рівні тривожності педагогів, що представлено у вигляді графічної ілюстрації. Згідно з результатами дослідження, високий рівень тривожності характерний для 45% опитаних респондентів, середній рівень відзначено у 30%, а низький – у 25% науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Високий рівень проявів агресії ідентифіковано у 17,50 % опитаних педагогів, середній рівень – у 22,50 %, та низький – у 60% респондентів. Високий рівень ригідності виявлено у 32,50 % респондентів, середній рівень – у 37,50 %, а низький рівень – у 30 %.

За результатами діагностики за «Методикою діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) було отримано середні значення балів для кожної фази. Фаза «Напруження» (38.4 бали) – у більшості респонденток (65%) ця фаза знаходиться на стадії формування. Фаза «Резистенція» (72.8

бали) є домінуючою у вибірці. Показник понад 60 балів вказує на те, що фаза є сформованою. Фаза «Виснаження» (42.1 бали) перебуває на стадії формування. Показники вказують на те, що тривалий опір (резистенція) призводить до поступового зниження загального енергетичного тону та появи симптому «емоційного дефіциту».

Результати діагностування науково-педагогічних працівників за опитувальником К. Маслач та С. Джексона. Емоційне виснаження (45% високий рівень): Майже половина викладачок відчують хронічну втому, спустошеність та нездатність віддаватися роботі так, як раніше. Це корелює з фазою «Виснаження» за Бойко. Деперсоналізація (45% середній рівень): Більшість респонденток зберігають професійну етику, проте спостерігається тенденція до певної цинічності стосовно студентів. Це механізм «відсторонення», щоб уникнути зайвого болю. Редукція професійних досягнень (60% високий рівень): Найбільш тривожний показник. 24 з 40 респонденток схильні знецінювати власну професійну успішність, відчують розчарування у професії та вважають, що їхні зусилля не дають результату.

РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНО-ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО

3.1. Тренінгова програма профілактики і подолання синдрому професійно-емоційного вигорання викладачів ЗВО

З метою попередження виникнення та подолання синдрому професійного вигорання у викладачів ЗВО нами розроблено тренінгову програму «Профілактика та подолання професійно-емоційного вигорання викладачів ЗВО», яка охоплює проведення занять продовж 5 місяців.

Мета програми: ознайомлення викладачів з теоретичними аспектами в проблеми та формування у них практичних навиків профілактики професійного вигорання, оволодіння прийомами подолання стресу та навиками збереження ресурсності.

Завдання програми:

- 1) зниження рівня професійного вигорання викладачів ЗВО;
- 2) зниження емоційної напруженості;
- 3) оволодіння дихальними техніками та м'язової релаксації;
- 4) підвищення стресостійкості.

Форми та техніки роботи:

- Тренінги «Професійно-емоційне вигорання викладачів ЗВО: від проблеми до її вирішення», «Тайм-менеджмент в роботі викладача», «Ненасильницьке спілкування»; майстер-клас «Дихай і Регулуй»; арт-терапевтичний практикум; воркшоп «Моя формула відновлення».
- вправи на релаксацію, на подолання проявів стресу;
- вправи з арт-терапії для зниження емоційного навантаження;
- групові дискусії для формування комплексного розуміння причин розвитку та шляхів попередження професійного вигорання.

Структура Програми та календарно-тематичний план її реалізації представлено в таблиці 3.1:

Таблиця 3.1

**Календарно-тематичний план реалізації
Програми профілактики професійно-емоційного вигорання**

	Місяць	Січень	
№	Захід	Тривалість	Зміст
1.	Тренінг «Професійно-емоційне вигорання викладачів ЗВО: від проблеми до її вирішення»	3 год.	Усвідомлення проблеми, отримання базових знань про симптоми та стадії вигорання.
2.	Ведення «Щоденника ресурсності»	Щоденно 15-30 хв.	Фіксація витраченої та відновленої енергії, ідентифікація особистих «хронофагів» і «донорів» ресурсу.
	Місяць	Лютий	
3.	Майстер-клас «Дихай і Регулуй»	1,5 год.	Формування поняття про дихальні техніки та техніки м'язової релаксації. Освоєння 3-5 технік швидкої релаксації (квадратне дихання, прогресивна м'язова релаксація).
4.	Дискусія «Емоційна гігієна»	1,5 год.	Обговорення методів екологічного вираження негативних емоцій після складних ситуацій у професійному спілкуванні.
5.	Арт-терапевтичний практикум I		Робота з агресією та втомою через малюнок, ліплення (техніка «Символ мого навантаження»).
	Місяць	Березень	
6.	Тренінг «Тайм-менеджмент в роботі викладача»	3 год.	Вивчення актуальних технік тайм-менеджменту, вдосконалення навичок цілепокладання та планування.

Продовження Таблиці 3.1

	Захід	Тривалість	Зміст
7.	Практикум «Робота з перфекціонізмом»		Оволодіння навичками прийняття результату «достатньо добре» замість «ідеально», зниження внутрішнього тиску
	Місяць	Квітень	
8.	Тренінг «Ненасильницьке спілкування»	3 год.	Освоєння навичок асертивності та ненасильницького спілкування для вирішення конфліктів
9.	Дискусія «Обмін досвідом»	1,5 год.	Викладачі діляться успішними стратегіями (як впоралися зі складним студентом, як оптимізували звітність)
	Місяць	Травень	
10.	Воркшоп «Моя формула відновлення»	1,5 год.	Складання кожним учасником особистого, індивідуалізованого плану профілактики вигорання на наступний період.
11.	Дискусія «Успіхи та Виклики»	1,5 год.	Обговорення, які зміни сталися, що вдалося запровадити, а що потребує доопрацювання.

Реалізація програми розпочинається з проведення тренінгу «Професійно-емоційне вигорання викладачів ЗВО: від проблеми до її вирішення» (3 год.), розрахованого на 20 осіб.

Тренінг є особливим видом структурованої міжособистісної взаємодії, що базується на активних методах групової роботи. Основна мета тренінгу як форми інтенсивного навчання полягає у формуванні конкретних практичних навичок та вмінь. Учасники тренінгу не лише ознайомлюються з теоретичними засадами певної тематики, але й опановують способи їхнього

практичного застосування, трансформуючи отримані знання у відповідну поведінкову компетентність. Тренінг являє собою інтенсивний навчальний курс, що включає виконання вправ, їхній аналіз та роботу з природними ситуаціями чи спонтанною поведінкою учасників. Завдяки такому підходу до навчання, який інтегрує реальний досвід і корективний зворотній зв'язок, людина може значно скоротити час на оволодіння певними навичками [33].

Мета тренінгу: підвищити обізнаність викладачів щодо природи, симптомів та стадій професійного вигорання, а також надати практичні інструменти (арт-терапія, релаксаційні техніки) для його профілактики та подолання.

Завдання тренінгу:

1. Ознайомитися з інформацією про природу, симптоми та стадії професійно-емоційного вигорання (згідно з основними моделями, наприклад, К. Масlach).
2. Ідентифікувати особисті та організаційні чинники, які найбільше сприяють вигоранню у власній викладацькій діяльності в умовах ЗВО.
3. Практикувати базові техніки саморегуляції (дихальні вправи, техніки заземлення) для швидкого зниження рівня стресу в критичних ситуаціях.
4. Застосовувати елементи арт-терапії та релаксаційні техніки для безпечного вираження та накопиченої емоційної напруги.
5. Активізувати внутрішні та зовнішні ресурси, необхідні для підтримки високого рівня професійної мотивації та енергії.

Необхідні матеріали: Фліпчарт або дошка, маркери, стікери, роздатковий матеріал (анкети), кольоровий папір, фарби, пензлі, пластилін, олівці, фломастери, релаксаційна музика.

Під час проведення тренінгу «Професійно-емоційне вигорання викладачів ЗВО: від проблеми до її вирішення» та майстер-класу «Дихай і Регулуй» використовуються:

I. Техніки дихання для розслаблення та управління стресом:

Дихання «Тисяча»

Інструкція:

1. Виконуйте повільний вдих через ніс, рахуючи подумки (тисяча один, тисяча два, тисяча три). Під час вдиху наповнюйте легені приємним відчуттям, аж до глибини живота.

2. Видихайте повільно, також рахуючи подумки (тисяча один, тисяча два, тисяча три), доки не спустошите легені й черевну порожнину. Супроводжуйте видих словами: Моє тіло звільняє напругу. Цю вправу рекомендовано повторити п'ять разів у комфортному і спокійному темпі.

Ритмічне дихання (метод 4-2-4)

Інструкція:

Ця техніка передбачає дотримання чіткої ритмічної схеми:

1. Протягом 4 секунд повільно вдихайте через ніс, при цьому можна згинати пальці руки, рахуючи подумки (1, 2, 3, 4).

2. Утримуйте дихання протягом 2 секунд. Затримка дихання сприймається не як його переривання, а як плавний перехід між фазами вдиху та видиху.

3. Протягом наступних 4 секунд здійснюйте тривалий видих через рот (рахуючи подумки 1, 2, 3, 4). Під час видиху візуалізуйте, як напруга поступово залишає ваше тіло. Відчуйте цей процес як природний і заспокійливий.

Техніка «Дихання на рахунок 5»

Інструкція:

Ця вправа ефективна для зменшення панічних атак чи емоційного перенапруження:

- Виконайте вдих на рахунок 5;
- Затримайте дихання на 5 секунд;
- Повільно видихніть на рахунок 5;
- Повторіть вправу 5-8 разів.

Під час виконання вправи концентруйтеся на глибоких вдихах і видихах через рот. Намагайтеся фізично відчувати, як повітря наповнює ваші груди та живіт під час вдиху, а потім м'яко покидає тіло під час видиху.

Вправа «Кульбабка»

Інструкція:

Для цього способу уявіть у своїй руці білу пухнасту кульбабку (або використовуйте уявний предмет, наприклад, ручку чи олівець). Ваша мета – подути на кульбабку так, щоб усі пушинки розлетілися. Виконайте один короткий і глибокий вдих через ніс, а потім довгий і контрольований видих через рот. Постарайтеся «здути» всі пушинки за 1-3 спроби.

II. Техніки для заземлення та саморегуляції

Самообійми

Інструкція:

Розташуйте одну руку під пахвою протилежної руки, а другою рукою обійміть себе таким чином, щоб ваша долоня опинилась на плечі. У цьому положенні спробуйте відчувати свої фізичні межі, усвідомлюючи, де починається і закінчується ваше тіло.

Техніка заземлення «5-4-3-2-1»

Ця методика передбачає поетапну активацію органів чуття, що дозволяє швидко досягти стану заземленості та відновлення внутрішнього спокою.

Інструкція:

Перед початком вправи необхідно здійснити глибокий вдих і повільний видих. Далі слід спрямувати увагу на такі аспекти. Знайдіть:

5 предметів навколо вас, зауваживши їхню колірну гаму та форму, і назвіть це вголос.

4 – предмети, які можна відчувати на дотик (за можливості, корисно буде доторкнутися до кожного з них); проговорити, які вони за температурою, текстурою;

3 – звуки, які лунають саме зараз;

2 – запахи, які відчуються;

1 – смак (можна скуштувати щось або пригадати улюблений смак).

Завершуючи вправу, промовте до себе щось позитивне або похваліть себе за власні досягнення.

Вправа «Спростування нав'язливої думки»

Негативні, нав'язливі думки, як правило, набувають надзвичайного значення й тому сильно впливають на психологічний стан. Важливо зменшити значимість думки, а в деяких випадках навіть довести її до абсурду.

Інструкція:

1. Дайте собі відповідь на наступні запитання:

- Як я до такого додумався?
- Коли вперше з'явилася ця думка?
- Як ця думка влізла мені в голову?
- Чому ця дика думка не здається мені жахливою?
- Чи я так думав завжди, чи був час, коли я так не думав?
- Які є факти того, що моя думка є правдивою?
- Хто це може підтвердити?
- Чи знаю я людей, які думають так само?

2. За бажанням пропишіть ці відповіді на папері.

Для проведення арт-терапевтичного практикуму і воркшопу «Моя формула відновлення» заплановано використання арт-терапевтичних вправ:

ІІІ. Арт-терапевтичні вправи та техніки для відновлення ресурсності:

Вправа «Малювання музики»

Ця вправа спрямована на залучення трьох основних сенсорних каналів сприйняття: візуального, слухового та тактильного. Вона слугує засобом вивільнення та візуалізації емоцій, що надає учасникам можливість краще зрозуміти власні переживання.

Інструкція:

Для успішного виконання завдання знадобиться аркуш паперу, який потрібно розташувати горизонтально і скласти втрое, утворивши конструкцію, схожу на конверт або буклет. У процесі роботи слід по черзі прослухати музичні композиції, зокрема GO_A – Shum, Один в каное – Човен, Андрій Хливнюк і The Kiffness – Ой у лузі червона калина. Прослуховуючи кожен пісню, необхідно за допомогою кольорових олівців, фломастерів чи фарб відтворювати свої емоції та враження від музики у формі абстрактного малюнка. Для цього можна використовувати різноманітні лінії, форми та кольори на власний розсуд. Кожний новий розділ аркуша виділяється для окремої композиції. Наприкінці вправи корисним буде обговорення створених малюнків та емоційних станів, які супроводжували процес виконання завдання.

Вправа «Рецепт стресостійкості»

Метою цієї вправи є об'єднання внутрішніх ресурсів особистості та їх творча візуалізація. Очікуваним результатом може бути індивідуальний проєкт у формі малюнка, постера, колажу або презентації. Створений продукт може слугувати як інструмент пошуку оптимальних способів відновлення в складних життєвих умовах. Завдання можна виконувати як особисто, так і в груповій роботі, виділяючи для цього достатню кількість часу.

Процес виконання вправи передбачає такі етапи:

1. Проведіть рефлексію, замислившись над тим, які конкретні речі, дії або ситуації забезпечують підтримку, комфорт та розраду в трудні моменти життя (наприклад, прогулянки, обійми або дарування подарунків близьким).
2. Сконструйте «рецепт стресостійкості», використовуючи творчі засоби у форматі на ваш вибір. Це може бути малюнок, аплікація, колаж чи інший вид креативного самовираження.
3. Завершивши роботу над завданням, проведіть обговорення створених матеріалів та поділіться рефлексіями щодо ефективності

запропонованих підходів у різних ситуаціях. Ця вправа сприяє глибшому усвідомленню індивідуальних ресурсів для адаптації до стресових обставин і поліпшенню навичок саморегуляції.

Розглянемо фрагмент тренінгу «Тайм-менеджмент в роботі викладача».

Мета тренінгу: оволодіти вміннями визначати пріоритети в щоденній діяльності; ознайомитися з техніками тайм-менеджменту та методиками їх використання.

Обладнання: олівці, фломастери аркуші А-4, ватман, карточки-побажання.

Хід тренінгу

Ведучий: Усім відома істина «Час - гроші», схоже, починає змінювати своє значення: час стає дорожчим від грошей. За словами одного з найкращих аналітиків і практиків у сфері брендингу Марка Гобе, «час стає дорожчим від грошей». Із цим важко не погодитися. Сьогодні ми з вами поговоримо про час, ефективність та техніки тайм-менеджменту. Але почнемо із знайомства-привітання.

Вправа-привітання «Естафета гарних новин»

Мета: створення позитивного настрою.

Кожен учасник вітається з групою і розповідає про щось приємне, що з ним трапилося вчора (на минулому тижні). Естафета гарних новин передається по колу з якимось предметом (іграшкою)

Вправа-криголам «Моя буква»

Мета: розтопити лід, краще пізнати учасників

Опис:

1. Кожен учасник вибирає собі будь-яку букву алфавіту й озвучує її всій групі або сусідові.
2. Протягом 2 хвилин учасники підбирають якомога більше слів, які описують їх і починаються на обрану літеру.
3. Кожен учасник ділиться своїми словами з групою

Наприклад: мене звуть Вікторія й моя буква П. Я практична, пунктуальна, прямолінійна.

Можна написати свої імена й букви на постерах, а потім розвісити їх на стінах для загального ознайомлення протягом дня. Якщо група учасників дуже велика, потрібно спочатку розділити її на невеликі команди.

Ведучий: Час – сьогодні найнеобхідніший ресурс для досягнення життєвого успіху, який має особливу специфічну властивість: він є незворотним. Тобто якщо обладнання можна придбати чи виготовити, сировину і матеріали також не потрібно довго розшукувати, то згаяний час неможливо повернути, як неможливо повернути і втрачені можливості. При цьому – специфічність часу полягає ще й у тому, що кожна людина наділена ним рівною мірою, а саме 1440 хвилин або 86400 секунд на день не більше і не менше. Проте комусь цього часу цілком вистачає для реалізації певних завдань чи задумів, а комусь – катастрофічно бракує. Давайте спробуємо проаналізувати свій час.

Вправа «Мій час»

Учасникам пропонують намалювати кругову діаграму з такими секторами:

- моя професійна діяльність;
- побутові (домашні) справи;
- особисте життя;
- розваги, задоволення.

Діаграма має відображати реальний розподіл часу людини. Далі малюють таку саму діаграму, але вже не з реальним, а з бажаним розподілом. Обговорення:

- Чи є відмінності між першою та другою діаграмами?
- Чи влаштовує вас такий розподіл реального часу?
- Що треба зробити, аби задовольнити своє невдоволення?

– Від кого (чого) це залежить?

Під час тренінгу учасників ознайомлюють з такими техніками тайм-менеджменту, як: канбан, планування «1-3-5», «90 на 30», методом Помадоро, а також з технікою постановки цілей SMART.

Підсумовуючи викладений матеріал, хочемо зазначити, що Програми профілактики професійно-емоційного вигорання викладачів ЗВО охоплює різні напрямки роботи з науково-педагогічними працівниками і відзначається різноманітністю форм та методів роботи з ними.

3.2. Рекомендації щодо профілактики і подолання професійно-емоційного вигорання науково-педагогічних працівників

Психопрофілактичні заходи у боротьбі з професійним вигоранням, на нашу думку, повинні передусім зосереджуватись на підвищенні обізнаності працівників щодо ризиків цього явища. Це сприяє формуванню в педагогів навичок своєчасного розпізнавання ознак вигорання. У результаті науково-педагогічні працівники отримують необхідну орієнтацію на усунення або зменшення дії стресових чинників, а також на посилення впливу факторів, які позитивно впливають на їхній психоемоційний стан. До них належать: збереження фізичного та психологічного здоров'я, розвиток індивідуально-психологічних ресурсів, соціальна взаємодія та професійна активність.

Українські дослідники К. Лаврова та А. Левін запропонували низку ефективних методів для профілактики й запобігання синдрому емоційного вигорання [40, с.109-110]:

1. Розвивати інтереси, які не пов'язані з професійною діяльністю, а також підтримувати і вдосконалювати ці захоплення.
2. За можливості вносити різноманітність у робочий процес і щоденну рутину.
3. Дотримуватися здорового режиму сну і харчування, забезпечуючи організм необхідними вітамінами, особливо в періоди їхнього дефіциту.

4. Освоїти техніки медитації та дихальних практик, що допоможуть очистити розум від зайвих думок перед сном.
5. Спробувати нові й незвичні для себе речі, навіть ті, що раніше здавалися недосяжними або лякали.
6. Виробляти звичку діяти розмірено, не поспішати і давати собі достатньо часу для досягнення продуктивних результатів як у роботі, так і в житті.
7. Погоджуватися тільки на ті завдання та обов'язки, які дійсно відповідають вашим можливостям і бажанням.
8. Читати не лише професійні матеріали, але й художню літературу для перемикання мозку від аналітичної діяльності до створення зорових і звукових образів, сприяючи розвитку уяви.
9. Брати участь у семінарах і конференціях, спілкуючись із новими людьми та обмінюючись досвідом.

Досліджуючи проблему професійного вигорання, Н. Мирончук наголошує, що основними напрямками збереження та зміцнення професійного здоров'я, а також профілактики професійного вигорання викладачів вищої школи є [45, с.64]:

- просвітницький;
- діагностичний;
- психокорекційний.

Важливими аспектами таких заходів є: підвищення рівня професійної грамотності викладачів щодо ефективності роботи та збереження їхнього професійного здоров'я; створення організаційних і персональних умов для запобігання професійним деформаціям; формування комплексної програми педагогічного супроводу молодих викладачів для полегшення їхньої адаптації до професійної діяльності, а також сприяння розвитку навичок саморегуляції, самоорганізації професійних задач і успішної самореалізації в роботі.

Фахівці-психологи розробили практичні рекомендації щодо подолання професійного вигорання, пропонуючи наступні шляхи вирішення проблеми [45, с.64-65]:

1. Провести глибокий самоаналіз, визначити власні потреби, усвідомити особисті цілі та сформулювати уявлення про бажане майбутнє, знайти значення й цінність у виконуваних діяльності.
2. Розглянути можливість переходу до іншої сфери роботи, яка є спорідненою до наявної професійної діяльності. Це забезпечить можливість використання набутих знань, навичок та досвіду, сприяючи розвитку так званої горизонтальної кар'єри.
3. Не змінюючи роду діяльності, перетворити її на інструмент для досягнення більш масштабних ідей або довгострокових цілей, що додасть роботі нового значення.
4. Продовжуючи працювати у своїй сфері, змістити фокус із відпрацьованих навичок та знань на розв'язання проблемних аспектів діяльності. Такий підхід дозволяє відкрити новий сенс у звичній роботі, перетворюючи її на засіб особистісного розвитку та ефективну профілактику професійного вигорання.

Цілеспрямована профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів була детально висвітлена у дослідженні Т. Колтунович.

Зазначені рівні профілактики розглядаються як комплексний підхід до вирішення проблеми професійного вигорання педагогів.

1. Соціальний рівень (зовнішній) охоплює заходи, спрямовані на покращення статусу та умов роботи викладачів вищих навчальних закладів. Це включає підвищення престижу професії, гідну оплату праці, забезпечення соціальної захищеності та стабільності. Таким чином, соціальний рівень створює сприятливе зовнішнє середовище для викладацької діяльності.

2. Організаційний рівень зосереджений на поліпшенні умов праці. Це стосується забезпечення дотримання санітарно-гігієнічних норм, зниження навантаження, впровадження нормованого робочого дня та чіткого

визначення функціональних обов'язків. Такі заходи спрямовані на мінімізацію фізичного й емоційного виснаження працівників.

3. Міжособистісний рівень акцентує увагу на створенні сприятливого психологічного клімату в колективі. Важливими є конструктивна взаємодія між учасниками освітнього процесу та забезпечення психологічної підтримки, що формує середовище довіри та співпраці.

4. Особистісний рівень орієнтований на індивідуальність викладача. Основна увага приділяється турботі про здоров'я, профілактиці хвороб, розвитку стійкості до стресів, балансуванню зусиль та винагороди, підвищенню внутрішньої мотивації, а також зниженню негативних емоційних станів і особистісного вигорання. Слід зазначити, що навіть у однакових умовах праці деякі викладачі демонструють емоційне вигорання, тоді як інші продовжують успішно виконувати свої функції.

Таким чином, основним чинником у формуванні професійного вигорання виступає особистість педагога. Зовнішні фактори, хоч і відіграють роль, діють через індивідуальні особистісні особливості, загострюючи проблему у деяких працівників. Тому велика увага приділяється систематизації та впровадженню профілактичних заходів.

Для запобігання емоційному вигоранню в сучасних реаліях педагоги мають приділяти особливу увагу формуванню навичок зміцнення психічного здоров'я, емоційного відновлення та підвищення стресостійкості. Психічне здоров'я педагога можна охарактеризувати як відсутність перешкод для особистісного розвитку та здатність протистояти стресовим факторам. На його стан впливають такі чинники: ставлення до себе, ставлення до інших та позиція щодо життєвих потреб. Науковці нерідко розглядають питання психічного здоров'я у тісному взаємозв'язку з поняттям психологічного благополуччя. Це явище відображає повноцінну самореалізацію особистості у певних життєвих умовах і обставинах, а також здатність підтримувати баланс між вимогами соціального середовища та розвитком індивідуальних особливостей [15, с.92].

І. Пахомов зазначає, що один із найдієвіших способів запобігти розвитку синдрому емоційного вигорання полягає у використанні саморегуляції. Саме свідоме й активне залучення особистості до процесу внутрішнього управління дозволяє успішно вирішити цю проблему. Саморегуляція охоплює контроль над власним психоемоційним станом, який можна досягнути шляхом самостійного впливу на свою особистість за допомогою слів, уявних образів, регулювання м'язового тону та дихання. Ці прийоми доступні для застосування у будь-яких обставинах. Тривалі нервові навантаження здатні значно ослабити навіть найміцніший організм, тож кожному педагогічному працівникові вкрай необхідно навчитися вчасно розпізнавати стресові фактори, швидко знижувати рівень психічної напруги та позбавлятися негативних емоцій. Так само важливо розвивати здатність до моментальної вольової мобілізації. Цього можна досягти завдяки методам психічної саморегуляції. Методи саморегуляції сприяють трьом ключовим ефектам: усунення емоційного напруження, що забезпечує заспокоєння; зменшення проявів втоми, що сприяє відновленню; а також підвищення психофізіологічної реактивності, що становить ефект активізації [52, с. 28-29].

Н. Денищук наголошує на значущості тайм-менеджменту в професійній діяльності викладача. За допомогою практики тайм-менеджменту педагог отримує можливість раціонально структурувати свій розклад на день, тиждень чи місяць, чітко визначати пріоритети, здійснювати попереднє планування та впорядковувати свою діяльність, а також ефективно контролювати використання власного часу. Ключовими завданнями тайм-менеджменту є наступні: 1) підвищення індивідуальної продуктивності; 2) забезпечення постійного контролю за якістю виконуваної роботи; 3) проведення аналізу щоденного розпорядку дня з метою його оптимізації; 4) вдосконалення навичок управління власним часовим ресурсом; 5) вміння усвідомлено відмовлятися від неефективних або марних видів діяльності; 6) розумне планування часу з дотриманням термінів виконання поставлених

завдань; 7) раціональна організація часу для професійної діяльності та відпочинку [15, с.92].

М. Павлюк, Д. Журавська, Н. Клімишина [51] рекомендують відповідально ставитися до організації робочого процесу, розвивати свою професійну майстерність через участь у методичних об'єднаннях, семінарах і курсах підвищення кваліфікації. Для запобігання емоційному вигоранню, на думку дослідниць, доречно:

1. Встановлювати короткострокові та довгострокові цілі, що мотивуватиме на подальшу роботу та підвищуватиме продуктивність.
2. Приділяти час технічним перервам, що допоможуть відновлювати психофізичне благополуччя.
3. Освоювати методи управління стресом, зокрема зміну соціального чи організаційного середовища.
4. Забезпечувати більшу автономію педагогів, створювати позитивний психологічний клімат у колективі.
5. Розвивати релаксаційні навички, застосовувати самопрограмування й підтримувати фізичну форму шляхом збалансованого харчування, вагового контролю та помірного вживання алкоголю. Також важливо розраховувати свої ресурси й грамотно планувати роботу. Важливим є вміння переключатися між різними видами діяльності, менше загострювати увагу на робочих конфліктах, не прагнути до недосяжної досконалості [51].

I. Олійник виокремила рівні профілактики емоційного вигорання [49, с.121]:

- фізіологічний, який охоплює фізичне здоров'я та режим харчування;
- інтелектуальний, який характеризується гармонізацією роботи півкуль мозку;
- емоційний, що має на меті створення ситуації успіху та комфортних емоційних умов для особистості;
- світоглядний визначається позитивним мисленням особистості та диференціацією мети.

Аналізуючи форму профілактики вигорання І. Олійник виокремлює найбільш ефективні та, такі як тренінгові заняття та коучинг. Зокрема, тренінг трактується як цілеспрямований та керований процес, зміна ставлення, поведінкових навичок педагогів, які вони демонструють у стресовій ситуації, через набуття нового більш успішного досвіду та оволодіння новим стратегіями поведінки. Під час тренінгів ефективними є елементи арт-терапії, зокрема ізотерапії, казко терапії, музичної терапії, а також метафорично-асоціативні карти [49, с.122].

Коучинг, як неформальний метод консультативної підтримки, спрямований на розкриття потенціалу особистості та сприяння її ефективності під час реалізації професійної діяльності, також має свої переваги у процесі профілактики вигорання. І. Олійник зазначає, що особистісний коучинг допомагає швидкому досягненню мети шляхом мобілізації внутрішніх ресурсів особистості, а також засвоєння оптимальних стратегій досягнення результату [49, с.122].

На основі аналізу психологічної літератури Р. Павелків узагальнив ключові практики, які сприяють боротьбі з емоційним вигоранням самотійно. Нижче наведено п'ять основних підходів, які можуть стати ефективними інструментами в цій ситуації [50]:

1. Практика вдячності. Рекомендується щоденно приділяти кілька хвилин, щоб зосередитись на тому, за що ви вдячні. Викладачам пропонується замислитися та відзначити три речі, які приносять вдячність у їхнє життя. Дослідження показують, що ця вправа допомагає переключити увагу на позитивні аспекти та сприяє формуванню оптимістичного мислення. У умовах війни вдячність може також адресуватися Збройним силам України з додатковою підтримкою у вигляді невеликих донатів, що матимуть матеріальний компонент.

2. Терапія сміхом. Участь у діяльностях, які викликають радість та сміх, є ще одним ефективним підходом до подолання емоційного вигорання. Викладачі можуть організовувати або брати участь у заходах з гумором:

обмінюватися веселими історіями чи жартами зі студентами, додавати креативний гумор до уроків або використовувати комедійні відео під час перерв. Сміх позитивно впливає як на психологічне самопочуття, так і на фізіологічний стан.

3. Позитивні самонастанови або молитви. Викладачам корисно створити і повторювати надихаючі утвердження, які заряджають їх енергією і мотивацією. Для релігійних людей така практика може реалізовуватись через молитви, які налаштовують на позитивний початок дня. Нерелігійним особам можна запропонувати альтернативу у вигляді позитивних афірмацій, що зміцнюють їхній емоційний стан.

4. Акти випадкової доброти. Невелика увага до оточуючих здатна позитивно впливати на загальний настрій. Викладачі можуть проявляти доброзичливість через малі жести: залишати заохочувальні записки, висловлювати слова підтримки або надавати невеликі послуги своїм студентам чи колегам. Такі дії приносять користь не тільки оточуючим, але й допомагають самому викладачу відчувати приплив задоволення і радості.

5. Практика уважності. Щоденні невеликі вправи на усвідомленість – наприклад, глибоке дихання, медитативна візуалізація чи прогулянки з акцентом на навколишній світ – допомагають знизити рівень стресу та сприяють загальному благополуччю. Крім того, такі вправи можуть інтегруватись у навчальний процес для студентів, що дасть змогу підтримати їх у боротьбі з власним емоційним вигоранням. Ці практики є ефективними як для викладачів, так і для їхнього оточення, створюючи здорову атмосферу та сприяючи психоемоційному відновленню кожного учасника освітнього середовища.

Дослідниці Л. Гачак-Величко, О. Ролук, О. Капінус зазначають, щоб уникнути загрозливої тенденції до погіршення психоемоційного стану і зберегти високу працездатність, викладачеві закладу вищої освіти рекомендується проводити профілактику «емоційного та професійного вигорання». Це варто робити, застосовуючи комплексний підхід, який

базується на сучасних теоретичних напрацюваннях науковців. Комплексний підхід передбачає корекцію психічного, фізичного та духовного здоров'я педагога [10, с.11-13].

I. Рекомендації зі зміцнення фізичної складової [10, с.12]:

1. Налагодження режиму сну (щонайменше 8 годин) як фундаментального способу відновлення організму. Хронічний дефіцит сну, спричинений надмірним перевантаженням, може сприяти формуванню шкідливих звичок і провокувати розвиток професійного вигорання.

2. Регулярне та збалансоване харчування відповідно до біологічного ритму викладача. Якісна та корисна їжа забезпечує не лише фізичну витривалість, але також емоційну стійкість, зокрема споживання продуктів з магнієм та вітаміном Е.

3. Фізична активність: ранкова гімнастика, заняття спортом, йога, фітнес, танці тощо. До цього можна додати розслаблюючі заходи, як-от масаж, для відновлення енергії та зняття напруження в організмі.

4. Ароматерапія – використання ефірних олій через інгаляції або масаж. Запахи цитрусових, бергамоту чи прянощів позитивно впливають на нервову систему й додають відчуття енергійності.

5. Дихальні вправи – практика, яка поліпшує кровообіг, тонізує нервову та судинну системи, розвиває здатність до концентрації й усуває наслідки стресових ситуацій.

II. Рекомендації зі зміцнення психічної складової [10, с.12]:

1. Арт-терапія як спосіб психотерапевтичної допомоги на основі творчості. Особливо ефективною є ізотерапія, наприклад, терапія кольором: зелені й сині відтінки допомагають заспокоїтися, тоді як червоні й жовті додають енергії. Музикотерапія також сприяє гармонізації емоційного стану і звільненню від негативних почуттів.

2. Ведення щоденника самоаналізу для фіксації змін у психоемоційному стані, як позитивних, так і негативних. Це допомагає краще розуміти власні реакції на події.

3. Тайм-менеджмент через планування й корекцію робочих і відпочинкових періодів протягом тижня дозволяє краще організувати графік і знайти баланс.

4. Позитивна психологія спрямована на формування конструктивного мислення, уникнення негативних установок задля досягнення конкретних результатів. Застосування цього підходу може суттєво полегшити професійне життя викладача, зберігаючи його фізичне та психоемоційне благополуччя.

III. Рекомендації для вдосконалення духовного стану [10, с.13]:

1. Регулярне спілкування з родиною, друзями, природою та тваринами. Взаємодія з навколишнім світом сприяє відновленню енергії та життєвих ресурсів.

2. Планування різноманітних подорожей, які не лише урізноманітнюють життя, але й додадуть нового досвіду. Поєднання мандрівок з відвідинами місць, що стимулюють наукове пізнання та розширюють комунікаційні можливості. Своєчасна профілактика, спрямована на запобігання професійній деформації викладача закладу вищої освіти, стабілізацію емоційного стану та розвиток стресостійкості, відкриває можливість значно підвищити якість виконання професійних обов'язків.

На основі проаналізованих досліджень вітчизняних науковців і проведеного дослідження можемо виокремити, можемо виокремити такі напрямки проведення профілактики професійного емоційного вигорання:

1. Інформаційно- компетентнісний.
2. Фізичний.
3. Ментальний.

Інформаційно-компетентнісний напрямок передбачає оволодіння педагогом інформацією про сутність, причини виникнення, симптоми та шляхи подолання професійно-емоційного вигорання. Реалізація даного напрямку можна здійснювати на інституційному та індивідуальному рівнях.

Інституційний рівень передбачає запровадження в освітній процес ЗВО відповідних навчальних дисциплін за освітнім рівнем PhD (наприклад,

«Профілактика професійного вигорання викладача» тощо) та проведення відповідних інформаційних заходів для працюючих науково-педагогічних працівників (тренінги, воркшопи, інформаційні зустрічі та інше).

Індивідуальний рівень характеризується тим, що педагог самостійно шукає потрібну інформацію і в такий спосіб оволодіває необхідними знаннями для збереження власного психічного фізичного здоров'я та підтримання належного рівня працездатності.

Фізичний напрям спрямований на забезпечення фізичної активності викладачів ЗВО. Необхідним є налагодження режиму сну та регулярне та збалансоване харчування. Враховуючи специфіку роботи педагогів, яка часто передбачає малорухомий спосіб життя, необхідним є помірна фізична активність, яка дозволить фахівцю ефективно екологічно виразити негативні емоції та підтримувати належний фізичний стан для хорошого самопочуття. Корисними є прогулянки на свіжому повітрі, посильні легкі пробіжки, масаж, заняття в спортзалі (фітнес, йога, пілатес, стрейчинг тощо), походи в гори або будь-який інший вид фізичної активності, який є прийнятним для педагога, не шкодить його здоров'ю та приносить задоволення.

Ментальний напрям - це турбота про власне психічне здоров'я, розуміння власних потреб, уміння екологічно вирішувати внутрішні конфлікти, визначати пріоритети. Даний напрям передбачає уміння людини справлятися зі стресовими факторами, приймати суперечливі думки оточуючих, вирішувати конфліктні ситуації зі збереженням власної цінності та поваги до інших, а також усвідомлені власних життєвих пріоритетів, дотримання їх у повсякденному житті. На даному етапі важливим є використання викладачем технік тайм-менеджменту, дихальних вправ, ресурсних технік, елементів арт-терапії.

Таким чином, сучасна ситуація вимагає підвищення рівня обізнаності та глибшого розуміння феномену емоційного вигорання серед викладацького складу, особливо в умовах війни. Освітні установи повинні надавати пріоритет визнанню та аналізу емоційних викликів, з якими стикаються

педагоги. Важливо забезпечити їх відповідними ресурсами й психологічною підтримкою, що дозволить викладачам ефективно виконувати свої професійні обов'язки за складних умов.

Висновки до розділу 3

В процесі роботи над розділом ми дійшли таких висновків:

1. Розроблено тренінгову програму профілактики подолання професійно-емоційного викладачів ЗВО, мета якої полягає в інформаційному забезпеченні науково-педагогічних працівників теоретичними матеріалами в контексті проблеми професійного вигорання напруження, а також оволодіння ними техніками підвищення емоційної стресостійкості, дихальними техніками та навичками м'язової релаксації.

В контексті програми заплановано проведення таких форм: як тренінги, майстер-клас, арт-терапевтичний практикум, воркшоп, дискусії; а також вправ для релаксації та подолання проявів стресу, вправи з арт-терапії для зниження емоційного навантаження; групових дискусії для формування уявлення про причини розвитку та шляхи попередження професійного вигорання, а також для обміну особистим досвідом та досягненнями. В контексті програми увагу приділено і рефлексії викладачів. Для досягнення цієї мети їм запропоновано ведення щоденника ресурсності, мета якого спрямована на те, щоб визначити чинники та фактори, які є джерелами ресурсу.

Програма тренінгу розрахована на п'ять місяців і має на меті проведення дві заплановані групові зустрічі щомісячно.

2. Визначено напрямки проведення профілактики професійного емоційного вигорання: інформаційно-компетентнісний; фізичний; ментальний. Інформаційно-компетентнісний напрям передбачає оволодіння педагогом інформацією про сутність, причини виникнення, симптоми та шляхи подолання професійно-емоційного вигорання. Реалізація даного напрямку можна здійснювати на інституційному та індивідуальному рівнях.

Фізичний напрям спрямований на забезпечення фізичної активності викладачів ЗВО. Необхідним є налагодження режиму сну та регулярне та збалансоване харчування. Корисними є прогулянки на свіжому повітрі, посильні легкі пробіжки, масаж, заняття в спортзалі (фітнес, йога, пілатес, стрейчинг тощо), походи в гори або будь-який інший вид фізичної активності, який є прийнятним для педагога, не шкодить його здоров'ю та приносить задоволення. Ментальний напрям – це турбота про власне психічне здоров'я, розуміння власних потреб, уміння екологічно вирішувати внутрішні конфлікти, визначати пріоритети.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження, ми дійшли наступних висновків:

1. Встановлено, що дослідження проблеми професійного вигорання розпочалися у 70-х роках ХХ століття. Термін «вигорання» (burnout) обґрунтував психіатр Г. Фрейденберг. Концептуальними передумовами виникнення теорії вигорання вважають праці Г. Сельє який вважав, що стрес, або загальний адаптаційний синдром це фізіологічна реакція людського організму, яка виникає внаслідок впливу фізичних, хімічних та органічних чинників.

Охарактеризовано різні підходи до тлумачень поняття «вигорання», «емоційне вигорання», «професійне вигорання», з-поміж них можемо виокремити наступні: психологічний феномен, що виникає у фахівців, чия діяльність передбачає постійне надання допомоги іншим (Г. Бредлі); зниженні психічного потенціалу, що часто спостерігається в середині кар'єрного шляху, і проявляється роздратуванням та внутрішнім невдоволенням, яке нерідко призводить до звільнення з роботи (Д. Брілстан); деморалізація, розчарування та екстремальну втомлюваність як ключові характеристики цього стану (Г. Фрейденбергер); синдром фізичного, емоційного та інтелектуального виснаження, що проявляється у професіях соціальної сфери через деперсоналізацію та зниження почуття власної значимості й ефективності (К. Маслач і С. Джексон); вироблений особистістю механізм психологічного захисту в формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на деякі психотравмуючі дії, набутий стереотип емоційної, здебільшого професійної поведінки (В.Бойко).

У нашому дослідженні ми використовуємо наступне визначення: «синдром професійно-емоційного вигорання» – це відповідна реакція особистості, яка виникає унаслідок впливу стресових чинників, і характеризується емоційним, розумовим та фізичним виснаженням, апатією до професійної діяльності.

2. Проаналізовано підходи до тлумачення чинників, які обумовлюють виникнення професійно-емоційного вигорання: інтерперсональний підхід (Б.Бунк, К. Маслач, В.Б. Шауфелі та ін.), у межах якого основною детермінантою вигорання вважається міжособистісна взаємодія на рівні «професіонал-суб'єкт діяльності»; індивідуальний підхід (С. Гобфул, А. Пайнс, Дж. Фріді, Л. Халлсен), де основною детермінантою вигорання розглядаються особливості емоційної та мотиваційної сфер особистості; організаційний підхід (Р.Бурке, І.Віннабст), у межах якого причиною вигорання визначаються чинники професійного середовища (особливості організаційної структури, режим діяльності, стиль керівництва та ін.).

Розвиток синдрому професійного вигорання (за Дж. Грінбергом) включає 5 стадій: попереджувальна стадія (фахівець надмірно залучений до професійної діяльності; відбувається звуження особистісного простору, відмова від потреб, не пов'язаних із роботою); перша стадія вигорання (у фахівця зникає радість від роботи, емоції «притуплюються», з'являється певне дистанціювання у відносинах з людьми); друга стадія вигорання (основна характеристика – прагнення уникнути контактів до послаблення емоційних уподобань та соціальних зв'язків, відчуження від людей); третя стадія («виснаження» – відбувається глибоке вигорання, яке суттєво впливає на особистість загалом, розвиваються різні залежності (харчові залежності, співзалежні відносини, залежність від хімічних речовин – кофеїн, нікотин тощо); завершальна стадія («розчарування та розпач» - особистість на даному етапі переживає відчуття безпорадності, безглуздості як своєї діяльності, а й життя загалом).

До типових симптомів професійного вигорання належать: – фізичні (втома, втомлюваність, виснаження; безсоння, запаморочення, розлади травлення; біль у серці; нудота, тремтіння тощо); емоційні (нестача емоцій, песимізм, цинізм, черствість у роботі та особистому житті; байдужість; фрустрація, відчуття безпомічності, безнадійності; агресивність, дратівливість тощо); поведінкові (постійне бажання зробити

перерву, відпочити; запізнення; байдужість до їжі; відсутність фізичних навантажень тощо); інтелектуальні (зниження інтересу до нових теорій, ідей, альтернативних підходів у роботі тощо); соціальні (низька соціальна активність, зниження(відсутність) інтересу до колишніх захоплень, хобі, сфери дозвілля тощо).

3. У рамках проведеного нами дослідження були використані дві діагностичні методики: опитувальник «Самооцінка психічних станів» розроблений Г. Айзенком, методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) і опитувальник Maslach Burnout Inventory для викладачів (розроблений К. Маслач та С. Джексоном, адаптованим Н. Водоп'яною).

Аналіз даних, отриманих за допомогою опитувальника «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка), надав цінну інформацію про рівні тривожності педагогів, що представлено у вигляді графічної ілюстрації. Згідно з результатами дослідження, високий рівень тривожності характерний для 45% опитаних респондентів, середній рівень відзначено у 30%, а низький – у 25% науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Високий рівень проявів агресії ідентифіковано у 17,50 % опитаних педагогів, середній рівень – у 22,50 %, та низький – у 60% респондентів. Високий рівень ригідності виявлено у 32,50 % респондентів, середній рівень – у 37,50 %, а низький рівень – у 30 %.

У результаті емпіричного дослідження емоційного вигорання серед науково-педагогічних працівниць університету (n=40) отримано такі висновки. Згідно з методикою В. Бойко, найпоширенішою фазою виявлено «Резистенцію» (65% сформованих випадків, середній бал – 72,8). Це свідчить про активну дію психологічних захисних механізмів, серед яких домінує симптом «економії емоцій». Респондентки намагаються скоротити емоційні витрати, що виступає адаптивною реакцією на високий рівень професійного навантаження. Водночас фази «Напруження» та «Виснаження» знаходяться

на етапі формування, що вказує на збережений внутрішній ресурс, але все ж викликає занепокоєння через зростання психосоматичного напруження.

Результати за методикою К. Масlach і С. Джексон демонструють, що найбільш проблематичним компонентом є «Редукція професійних досягнень» (60% високий рівень). Це свідчить про те, що значна частина викладачок схильна недооцінювати власні досягнення та сприймати свої професійні можливості як обмежені. Показник «Емоційне виснаження» (45% високий рівень) підкреслює відчуття втоми та емоційного спустошення, що узгоджується з результатами за методикою Бойко.

Порівняльний аналіз двох методик виявив сильний кореляційний зв'язок між суб'єктивним відчуттям виснаження та об'єктивними проявами фази «Виснаження» ($r=0,74$). Особливістю емоційного вигорання у респонденток виявилось поєднання високого рівня емоційного самоконтролю (фаза резистенції) з когнітивним знеціненням власної професійної діяльності. Загалом профіль вигорання у досліджуваній групі можна охарактеризувати як такий, що відповідає середньо-високому рівню. Це підкреслює актуальність розробки та реалізації програм психологічної профілактики й корекції, спрямованих на зміцнення емоційного ресурсу та підвищення професійної самооцінки жінок-викладачок.

4. Розроблена тренінгова програма спрямована на профілактику професійного й емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Мета програми полягає у наданні науково-педагогічним працівникам теоретичних знань щодо проблем професійного напруження та вигорання, а також у формуванні практичних навичок, які підвищують емоційну стійкість. В рамках програми передбачено оволодіння дихальними техніками, м'язовою релаксацією та іншими методиками зниження стресу. Програма включає різноманітні активності, серед яких тренінги, майстер-класи, арт-терапевтичні заняття, воркшопи, групові дискусії, а також вправи для релаксації та зменшення емоційного навантаження. Арт-терапія стане інструментом для ефективної роботи над емоційними забрудненнями, а

групові обговорення допоможуть розкрити причини професійного вигорання і шляхи його попередження. Тренінгова програма триватиме п'ять місяців і передбачає проведення двох групових зустрічей щомісяця.

5. Для профілактики професійно-емоційного вигорання визначено три основні напрямки: інформаційно-компетентнісний, фізичний та ментальний. Інформаційно-компетентнісний напрям передбачає ознайомлення педагогів із сутністю, причинами виникнення та симптомами професійного вигорання, а також із дієвими способами його подолання. Цей напрям реалізується як на інституційному, так і на індивідуальному рівнях. Фізичний напрям акцентує увагу на забезпеченні достатньої фізичної активності педагогів. Рекомендовано дотримуватися режиму сну, збалансованого харчування та регулярно займатися руховою активністю, яка може включати прогулянки на свіжому повітрі, легкі пробіжки, масаж або заняття в спортзалі (йога, пілатес, фітнес). Корисними також є походи в гори чи будь-яка інша фізична діяльність, яка відповідає стану здоров'я педагога й приносить задоволення. Ментальний напрям включає турботу про психічне благополуччя, розуміння власних потреб, екологічне вирішення внутрішніх конфліктів та визначення пріоритетів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонова О. Є. Креативність у структурі педагогічної обдарованості сучасного педагога. *Андрагогічний вісник*. 2012. № 3. С. 19-30.
2. Байдик В. В. Психодіагностичні методики дослідження професійного стресу працівників освіти. *Актуальні проблеми психології*. 2020. № 33. С. 16-26.
3. Бегун-Трачук Л. О. Дослідження професійного та емоційного вигорання в психолого-педагогічній теорії та практиці. *Музичне мистецтво в освіто-логічному дискурсі*. № 5. 2020. С. 128-133.
4. Бондарчук О. І., Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Особливості вияву синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Освіта і управління*. 2007. № 11. С. 57-66.
5. Бочелюк В. Й. Психологічні основи професіоналізації особистості в умовах освітньої взаємодії: монографія. Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2014. 226 с.
6. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка*. 2005. Вип. 22-23. С. 47-50.
7. Васильченко О. М. Репродуктивна поведінка особистості. Соціально-психологічний аналіз: Монографія. Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2013. 547 с.
8. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 75. Т. 1. С. 68-71.
9. Винник В. 100 порад: як отримати задоволення від роботи і уникнути емоційного вигорання. К.: Літера ЛТД, 2010. 174 с.

10. Гачак-Величко Л. А., Ролук О. В., Капінус О. С. Психологічний феномен професійного вигорання викладачів ЗВО. *International scientific and practical conference*. July 16-17, 2021. С. 10-13.
11. Горбунова В. В. Психологія командотворення: Цінніснорольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с.
12. Гончарова Г. О. Ставлення до діяльності в структурі психологічної готовності практичних психологів до професійної діяльності. *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: матеріали III Міжнародної конференції (м. Київ, 2-3 грудня 2021 р.)*. К.: Університет «КРОК», 2021. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2021/paper/view/864>
13. Гончарук Н. М. Соціально-психологічний тренінг як метод формування навичок саморегуляції у педагогів з синдромом психоемоційного вигорання. *Збірник наукових праць*. Кам'янець-Подільський, 2009. Вип. 11. С. 135-141.
14. Грабовська С. Л. Проблема копіngu в сучасних психологічних дослідженнях. *Соціогуманітарні проблеми людини*. № 4. Львів: Інститут соціогуманітарних проблем людини, 2010. С. 188-200.
15. Денищук І. П. Попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості педагогів під час війни. *Імідж сучасного педагога*. 2023. №3. С. 89-96.
16. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації / Укладачі: творча група практичних психологів: Коняхіна А. В., Гаврик І. Л., Гриценко Н. В., Гутенко Д. М., Коропченко Н. М., Обравит О. М., Полякова В. С., Сухомлин Л. Г., Усик Ю. С., Чорний О. І. Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.

17. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: дис.. канд. психол. наук: 19.00.07. Одеса, 2009. 249 с.
18. Зайчикова Т. В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами. *Наукові записки*. 2005. Вип. 26. Т. 2. С. 107-114.
19. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів: дис.. канд. псих. наук, спец. 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. К., 2005. 173 с.
20. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К.: Педагогічна думка, 2016. 219 с.
21. Зливков В., Ліпінська С., Лукомська С. Сучасні тренінгові технології: інтегративний підхід: посібник. К.: Лисенко М. М. [вид.], 2020. 207 с.
22. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Педагогіка і психологія. Вісник АПН*. 2010. № 4. С. 66-73.
23. Карамушка Л. М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців: монографія. Київ: Логос, 2018. 198 с.
24. Карамушка Л. М. Управління конфліктами в освітніх організаціях. К.: Шкільний світ, 2011. 128 с.
25. Кісліцина М. В. Становлення наукової концепції професійного вигорання у XX столітті: ретроспективний аналіз. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. №4. С.175-181.
26. Киселиця О. М., Богданюк А. М., Гуліна Л. В., Свекла Р. М. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури. *Молодий вчений*. 2018. № 3.3 (55.3). С. 89-92.

27. Кокун О. М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2020. Том. V: *Психофізіологія. Психологія. Експериментальна психологія*. Вип. 20. С. 68-81.
28. Колтунович Т. А. Особливості взаємозв'язку суб'єктивного відчуття щастя та професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія: Психологічні науки*. 2013. Т. 2. Вип. 10. С. 161-166.
29. Колтунович Т. Перфекціонізм як чинник професійного вигорання вихователів дошкільних навчальних закладів. *Наукові записки [Національного університету «Острозька академія»]. Серія: Психологія і педагогіка*. 2012. Вип. 19. С. 112-119.
30. Колтунович Т. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: аналітико-експериментальний період дослідження феномена. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія: зб. статей*. Ялта: РВВ КГУ. 2014. Ч. 4. С. 236-245.
31. Колтунович Т. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: період наукового осмислення проблеми. *Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Київ: Гнозис, 2013. № 4. С. 160-167.
32. Колтунович Т. А. Структура самоствавлення у вихователів з різними рівнями сформованості професійного вигорання. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія*. 2013. № 1065, Вип. 52. С. 86-91.
33. Комарова П. Г. Прояви синдрому професійного вигорання у вчителів (в умовах роботи закладів нового типу). [Електронний ресурс] –

Режим

доступу:

https://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/23.pdf

34. Коняхіна А. В. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації. Суми: Методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60с.
35. Кошечко Н. Профілактика синдрому «емоційного професійного вигорання» викладача ВНЗ. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогіка*. 2016. Вип. 1. С. 1-28.
36. Кравцова О. К. Стресостійкість особистості як психологічний феномен: основні теоретичні підходи. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки*. 2019. Вип. 7. С. 98-117.
37. Кравченко В. Ю. Етика та психологія ділового спілкування. Конспект лекцій. Івано-Франківськ, 2018. 111 с.
38. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості: Монографія. К.: Ніка-Центр, 2007. 432 с.
39. Кузнєцов М. А. Емоційне вигорання вчителів: основні закономірності динаміки: [монографія]. Харків: ХНПУ, 2011. 2011. 206 с.
40. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Вип. 10. С. 105-112.
41. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. К., 2006. 365 с.
42. Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-10). [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://e-mis.com.ua/mkx-10>
43. Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко. *Молодий вчений*. 2015. № 4(3). С. 103-105.

44. Міщенко М. С. Особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни. *Габітус*. 2023. Вип. 51. С. 168-172.
45. Мирончук Н. М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. *Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць* / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир, 2017. С. 62-67.
46. Нагоскі Е. Вигоряння. Стратегія боротьби з виснаженням удома та на роботі. К.: Клуб сімейного дозвілля, 2021. 320 с.
47. Неборацько С. М., Абаніна Г. В. Проблема емоційного вигорання матерів. *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей II Міжнародної конференції* (Київ, 20 листопада 2020 р.). К.: Університет «КРОК», 2020. С. 60-62. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE2020/paper/view/20>
48. Овсяннікова В. В. Особливості синдрому професійного вигорання у викладачів вищого навчального закладу. *Проблеми сучасної психології*. 2012. № 1. С. 113-118.
49. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія. Педагогічні науки»*. 2017. № 1 (13). С. 118-125.
50. Павелків Р. Синдром емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти в умовах військової агресії росії проти України. *Збірник наукових праць РДГУ*. 2023. Вип. 20. С. 143-153.
51. Павлюк М. М., Журавська Д. С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/715424/1/%D0%9F%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8E%D0%BA3.pdf>

52. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.
53. Писаренко Ю. В. Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://jron.donnu.edu.ua/article/view/10786>
54. Поджіо Т. Ю. Аналіз психодіагностичного інструментарію для дослідження професійного вигорання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. 2021. Т. 32. С. 88-93.
55. Пономаренко Т. І. Психологічні особливості професійного вигорання викладачів ЗВО в умовах воєнного часу. *Перспективи та інновації науки*. 2024. № 2. С. 786-799.
56. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психологопедагогічна проблема. Наукові записки кафедри педагогіки. 2019. Вип. 45. С. 59-64.
57. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів: монографія / монографія. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. 276 с.
58. Психологія вищої школи: підручник / О. І. Власова, В. А. Семиченко, С. Ю. Пащенко, Я. Г. Невідома. К.: ВПЦ «Київський університет», 2015. 405 с.
59. Редько С. І. До проблеми спрямованості соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/7350/>
60. Садика Є., Васильченко О. Життєва криза і аутоагресивна поведінка особистості: віковий аспект. *Юнгіанське консультування: теорія і практика: тези доповідей IV Міжнародної наукової онлайн-конференції* (Київ, 5-6 червня 2021 р.). К.: Університет «КРОК», 2021.

[Електронний ресурс]. Режим доступу:
<https://conf.krok.edu.ua/YUK/YUK2021/paper/view/655>

61. Самкова О. М. Емоційне вигорання як чинник професійної деформації. *Габітус*. 2021. Вип. 32. С. 156-159.
62. Сердюк Н. І. Особливості прояву синдрому емоційного вигорання у педагогів. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології: збірник матеріалів II-ї Всеукраїнської Інтернет-конференції* (28 квітня 2017 р., м. Київ). Київ: ЦППО, 2017. С. 285-287.
63. Сингаївська І. В., Довгань І. Л. Психологічні засоби профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» у фахівців ЗМІ. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2022. № 2 (66). С. 184-191. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-66-184-191>
64. Сингаївська І. В. Очікування суспільства щодо професійної успішності викладача закладу вищої освіти: [Електронний ресурс]. Режим доступу :
https://library.krok.edu.ua/media/library/category/materiali-konferentsij/syngaivska_0026.pdf
65. Сингаївська І. В. Психологічні аспекти досягнення професійної успішності у викладацькій діяльності. *Актуальні проблеми наукового й освітнього простору в умовах поглиблення євро інтеграційних процесів: збірник тез конференції*, 2015. С. 166-168.
66. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. К., 2006. 365 с.
67. Сипченко О. М., Банченко С. С. Професійне вигорання викладачів ЗВО як психологічна проблема. *«Молодий вчений»*. 2018. № 10.1. С. 106-109.

68. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5. С. 76-80.
69. Тертична Т. Д. Вправи, ігри й техніки для емоційної підтримки учасників освітнього процесу в умовах надзвичайних ситуацій. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://vspu.edu.ua/science/new-style2/doc4.pdf>
70. Тесленко В. М., Петрунько О. В. Профілактика професійного вигорання учителів державних і приватних загальноосвітніх закладів. *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: матеріали II Міжнародної конференції, 20 листопада 2020 р. Київ: Університет економіки та права «КРОК», 2020. С. 175-176.* [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE2020/paper/view/175>
71. Тесленко В. М. Психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічного персоналу закладів загальної середньої освіти різних форм власності: дис. ... к-та псих. наук: 19.00.10 / ун-т ек. та права «Крок». Київ, 2021. 268с.
72. Тесленко В. М. Психологічні особливості професійного вигорання педагогів. *Правничий вісник Університету «КРОК». Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК»*. Вип. 23. Київ, 2016. С. 226- 231.
73. Ткач Р.М. Теоретико-методологічний підхід до діагностики та профілактики кризових станів у дорослих людей. *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей II Міжнародної конференції (Київ, 20 листопада 2020 р.)*. К.: Університет «КРОК», 2020. С. 139-141. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE2020/paper/view/206>

74. Турчик І. В., Щоголева Л. О. Соціально-психологічний клімат як елемент корпоративної культури навчального закладу. *Нова педагогічна думка*. 2014. № 2. С. 227-231.
75. Хайрулін О. М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців: [монографія] за наук. ред. А. В. Фурмана. Тернопіль: ТНЕУ, 2015. 220 с.
76. Чалдіні Р. Психологія впливу. Харків: «Клуб Сімейного Дозвілля», 2016. 368 с.
77. Шулдик А. В. Професійне вигорання викладачів вищої школи. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2017. Вип. 1 (1). С. 138-142.
78. Arvidsson I. Burnout among school teachers: quantitative and qualitative results from a follow-up study in southern Sweden. URL: <https://bmcpublichealthbiomedcentral-com.translate.goog/articles/10.1186/s12889-019-6972-1>
79. Costa B., Pinto I.C. Stress, burnout and coping in health professionals: A literature review. *J. Psychol. Brain Stud.* 2017.
80. Grow H.M., McPhillips H.A., Batra M. Understanding physician burnout. *Curr. Probl. Pediatric Adolesc. Health Care*. 2019.
81. Demerouti E., Bakker A.B., Peeters M.C.W., Breevaart K. New directions in burnout research. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 2021. №30. p.686-691.
82. Kaya Ç., Altinkurt Y. Role of psychological and structural empowerment in the relationship between teachers' psychological capital and their levels of burnout. *Educ. Sci. /Egit. Ve Bilim*. 2018.
83. Kim L.E., Jörg V., Klassen R.M. A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educ. Psychol. Rev.* 2019.
84. Maslach C., Leiter M. P. Chapter 43 – Burnout. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*. Ed. by G. Fink. Academic Press, 2016. P. 351-357.

85. Maslach C., Leiter M.P. New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. *Med. Teach.* 2017.
86. Mustafa M., Santos A., Chern G.T. Emotional intelligence as a moderator in the emotional labour-burnout relationship: Evidence from Malaysian HR professionals. *Int. J. Work. Organ. Emot.* 2016.
87. O'Connor K., Neff D.M., Pitman S. Burnout in mental health professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants. *Eur. Psychiatry.* 2018.
88. Petitta L., Jiang L. How emotional contagion relates to burnout: A moderated mediation model of job insecurity and group member prototypicality. *Int. J. Stress Manag.* 2020.
89. Skomorovska I., Kyrsta N., Matishak M. The emergence of professional-emotional burnout syndrome in teachers of preschool: education institutions factors, symptoms, stages and preventios. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University.* 2023. Vol.10. №1. P. 152-158.
90. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues.* 1974. № 30(1). P.159-165.

Аналіз літератури:

Всього джерел – 90

Джерел за останні десять років – 47 (2, 3, 8, 10, 12, 15, 16, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 30, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 42, 43, 44, 46, 47, 49, 50, 53, 54, 55, 56, 58, 60, 61, 63, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 75, 76, 77, 89).

Джерел зарубіжних авторів за останні десять років – 11 (78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88).

Джерел українських авторів за останні десять років – 47 (2, 3, 8, 10, 12, 15, 16, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 30, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 42, 43, 44, 46, 47, 49, 50, 53, 54, 55, 56, 58, 60, 61, 63, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 75, 76, 77, 89).

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета

Шановні педагоги! Запрошуємо Вас взяти участь у анонімному опитуванні з питань вивчення психологічних особливостей професійно-емоційного вигорання. Будь ласка, оберіть найбільш відповідний варіант або надайте коротку відповідь.

1. Ваш вік:

- до 30 років
- 31–40 років
- 41–50 років
- 51–60 років
- 61 рік і більше

2. Ваша стать:

- Жіноча
- Чоловіча
- Інша / Не бажаю вказувати

3. Загальний стаж Вашої викладацької роботи в ЗВО:

- до 5 років
- 6-10 років
- 11-20 років
- Понад 20 років

4. Ваше основне посадове навантаження (будь ласка, вкажіть відсоток Вашого часу):

- Навчальна робота (читання лекцій, семінари, практика): _____ %
- Наукова робота (дослідження, публікації, гранти): _____ %
- Організаційна/Методична робота (звітність, деканат, комісії): _____ %

5. Наскільки Ви знайомі із сутністю поняття «професійно-емоційне вигорання»?

- Знайомий(-а) детально, можу пояснити стадії та симптоми.
- Маю загальне уявлення, чув(-ла) термін.
- Знайомий(-а) лише опосередковано.
- Не знайомий(-а).

6. Як часто Ви відчуваєте емоційне виснаження або спустошення наприкінці робочого тижня/семестру?

- Завжди або майже завжди.

Продовження Додатка А

- Досить часто (1-2 рази на місяць).
 - Рідко (кілька разів на семестр).
 - Ніколи або майже ніколи.
7. **Який із перелічених факторів Ви вважаєте найбільшою причиною Вашого професійного напруження? (проставте поряд з відповідями нумерацію від 1 до 5, де 1 – це найбільш вагома причина вигорання, а 5 – найменш вагома)**
- Нерівномірне навчальне навантаження.
 - Низька мотивація та незацікавленість студентів.
 - Багато функціональних обов'язків викладача, які виходять за межі посадових.
 - Низький рівень оплати праці при великому навантаженні.
 - Ненормований робочий день.
8. **Чи відчуваєте Ви, що останнім часом стали більш дратівливими у спілкуванні зі студентами?**
- Так, відчуваю значну зміну.
 - Іноді, особливо коли дуже втомлений(-а).
 - Майже не відчуваю.
 - Ні, моя манера спілкування не змінилася.
9. **Що з наведеного Ви використовуєте для відновлення енергії та подолання стресу? (Оберіть ВСЕ, що застосовуєте)**
- Фізичні навантаження/спорт.
 - Хобі, не пов'язані з роботою.
 - Спілкування з родиною/друзями.
 - Самоізоляція/пасивний відпочинок (лежання, сон).
 - Професійна психологічна допомога (психолог, коуч).
 - Нічого з переліченого.
10. **Якщо б Ви могли змінити одну річ у Вашій роботі для зменшення ризику вигорання, що б це було? (Відкрите запитання)**

– _____

Дякуємо за Ваші відповіді!

Методика діагностики рівня «Емоційного вигорання»**(В. Бойка)**

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності – пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервуватися, 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. Теплота 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 на 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.

Продовження Додатка Б

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 на ділові 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 обґрунтовані 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. В 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.

Продовження Додатка Б

30. У спілкуванні на роботі я притримуюся принципу «не роби людям добра – не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свою 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 на 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.

Продовження Додатка Б

- 46.Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
- 47.У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш 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 на 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.

Продовження Додатка Б

- 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 щиро 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 на роботі, 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.

[illegible]

Продовження Додатка Б

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» здійснюють такі підрахунки:

1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожного з 3-х компонентів формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» – сума показників за всіма 12 симптомами.

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

«КЛЮЧ»

Перший компонент – «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)

Другий компонент – «Резистенція»

Продовження Додатка Б

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)

Третій компонент – «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 враженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0 – 9 балів – симптом не сформований;

10 – 15 балів – симптом знаходиться на стадії формування;

16 і більше балів – симптом сформований.

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

Продовження Додатка Б

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якого компоненту формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якому компоненті їх найбільша кількість.

Подальший крок в інтерпретації результатів – *осмислення показників компонентів «вигорання» – «напруження», «резистенція» та «виснаження».*

У кожному з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак зіставлення балів, отриманих для компонентів, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні – реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками правомірно судити тільки про те, наскільки кожний компонент сформувався, який компонент сформувався більшою або меншою мірою:

36 і менше балів – компонент не сформований;

37-60 балів – компонент на стадії формування;

61 і більше балів – компонент сформований.

Джерело: Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посіб. К.: Міленіум, 2003. С. 274- 280).

Додаток В

Опитувальник «Психічне вигорання»

(розроблений Н. Водоп'яною, О. Старченковою на основі моделі

К. Маслач та С. Джексон)

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку відповідей позначте позицію 0 – «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті переживань того чи іншого почуття.

0	1	2	3	4	5	6
ніколи	уже рідко	рідко	іноді	часто	уже часто	завжди

Текст опитувальника

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег.

Продовження Додатка В

- 10.Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
- 11.Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
- 12.У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
- 13.У мене все більше життєвих розчарувань.
- 14.Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
- 15.Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег.
- 16.Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
- 17.Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з моїми учнями та колегами.
- 18.Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
- 19.Я багато встигаю зробити.
- 20.Я відчуваю себе на межі можливостей.
- 21.Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
- 22.Іноді що учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

БЛАНК ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ

Номер твердження	Бали						
	0	1	2	3	4	5	6
.							
2.							

Продовження Додатка В

Обробка та інтерпретація результатів

Відповідно до «ключа» підраховуються суми балів по трьом субшкалам.

«КЛЮЧ»

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукція особистих досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Рівень «професійного вигорання» визначається за таблицею рівнів «вигорання».

Таблиця рівнів «вигорання»

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0–16	17–26	27 і більше
Деперсона- лізація	0–6	7–12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38–32	31–0

Інтерпретація даних. Згідно моделі синдрому «вигорання» американських дослідників К.Маслач і С.Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших

Продовження Додатка В

випадках – зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Техніки та вправи для роботи з викладачами ЗВО

Дихальні техніки:

Вправа «Запах квітів»

Запропонуйте собі уявити, як ви вдихаєте аромат квітки. Повільно вдихайте через ніс і видихайте через рот – ця проста техніка допомагає сконцентрувати увагу та принести стан релаксації. Можна також подумки створити образ квітки для візуалізації.

Техніка «Квітка та свічка»

Уявіть, що у вас в одній руці знаходиться ароматна квітка, а в іншій – запалена свічка. Повільно виконуйте вдих через ніс, візуалізуючи запах квітки. Потім повільно видихайте через рот, неначе задуваєте свічку. Повторіть кілька разів для досягнення ефекту розслаблення. Ці вправи сприяють зниженню стресу, допомагають заспокоїти розум та тіло й можуть бути використані як самостійно, так і під час роботи з дітьми чи дорослими у різних контекстах.

Вправа «Повітряна кулька»

Вдихаємо носом, видихаємо ротом. Робимо коротку паузу між вдихом та видихом. Видих має бути довшим, аніж вдих. Уявляємо, що надуваємо повітряну кульку, і видихаємо довго та повільно ротом. Одного вдиху та видиху недостатньо. Мінімум – 3 хвилини.

Вправа з китайської гімнастики

Зробіть три короткі носові вдихи без видихів. На перший вдих витягніть руки перед собою на рівні плечей. На другий вдих розведіть руки в сторони теж на рівні плечей. На третій вдих підніміть руки вгору над головою. Зробіть довгий видих через рот, при цьому руки тримаєте за головою, пальці стиснуті в замок, лікті розслаблені. Вправу слід повторити п'ять-шість разів. Обговорення. Як ви почуваетесь після виконання вправи?

Продовження Додатка Г

Техніка для заспокоєння «Дихання 4-7-8»

Помістіть язик на піднебіння, прямо за передніми зубами (ви триматимете його тут протягом усієї вправи). Вдихніть через ніс протягом 4 секунд. Затримайте дихання на 7 секунд. Видихайте через рот протягом 8 секунд, дозволяючи видиху видавати природний звук, ніби ви задуваєте свічку. Повторюйте, поки не відчуєте спокій. Поступово можете збільшувати час затримки та видиху.

«Мобілізує дихання»

Мобілізує дихання – ніби дзеркальне відображення заспокійливого. Змінюються не видихи, а вдихи, дихання затримується не після видиху, а після вдиху. Цей тип дихання допомагає подолати в'ялість, сонливість, сприяє швидкому переходу від сну до діяльності, сприяє мобілізації уваги. Видихнути повітря з легень, зробити вдих і затримати дихання на 2 секунди, час видиху такий самий, як і вдих. Поступово фаза вдиху збільшується. Перша цифра – довжина вдиху, цифра в дужках – затримка дихання, третя цифра – видих: 4(2)4, 5(2)4, 6(3)4, 7(3)4, 8(4)4, 8(4)4, 8(4)5, 8(4)6, 8(4)7, 8(4)8, 8(4)7, 7(3)6, 6(3)5, 5(2)4.

Техніки заземлення і саморегуляції

«Віртуальні обійми»

Візьміть в руки подушку, згорнутий плед чи куртку, іграшку, будь-яку м'яку об'ємну річ. Обіймайте її, одночасно притискаючи, наче ту рідну людину, що на великій відстані від вас. Так ви допомагаєте своїй уяві, додаючи тактильних стимулів.

«Техніка «Трамвай»

Кроки техніки: Кожного разу, коли відчуваєте стрес і тривогу, задавайте собі запитання: «Про що я зараз думаю?» Як тільки помічаєте думки, які викликають у вас стрес і тривогу, назвіть їх: «У мене є думки, що...». Уявіть трамвай, і в уяві «посадіть» ці думки в нього. Трамвай

Продовження Додатка Г

під'їжджає до зупинки, але ви не сідаєте в нього, а кажете собі: «Це не мій трамвай» і 10 спостерігаєте, як він їде далі. Переключіть свою увагу на щось корисне та важливе для вас «тут і тепер». Якщо ви не будете переключати увагу на важливу та корисну діяльність, то її займуть знову ті думки, які ви посадили у трамвай. Кожного разу, коли думки повертаються, повторюйте попередні кроки.

Техніка «Час для переживань»

Ситуація, яка захопила нашу країну, продукує дуже багато переживань про майбутнє, які викликають стрес і тривогу. Якщо заповнити свій день цими переживаннями, то у нас не буде часу для супротиву викликам сьогодення. Тому дуже важливо виділяти обмежену кількість часу для самих переживань і більше діяти для вирішення реальних викликів і проблем. Сам процес переживання не вирішує того, що відбувається у реальності, лише забирає дорогоцінні ресурси й енергію. Для того, щоб взяти під контроль ваші тривожні переживання, рекомендуємо такі кроки: Визначте конкретний час у кожному дні, коли ви вільні та можете приділити 15-30 хвилин своїм тривожним переживанням. У цей час ви маєте приділити усю увагу та ресурси винятково переживанням. Відтермінувати переживання. Щоразу, коли ви помічаєте, що переживання приходять до вас, скажіть собі: «Стоп, це просто думки, я зараз не буду включатися в це, я буду мати можливість попереживати у призначений для цього час». Переключіть увагу на ту діяльність, яка є для вас корисною (прогулянка, розмова, перегляд фільму тощо). Якщо ви не будете переключати увагу, то думки продовжуватимуть атакувати вас. Якщо вони повертаються знову, повторіть попередні 2 кроки. У зазначений час ви можете дозволити собі переживати про те, що відклали, протягом виділеного часу.

Джерело: Тертична Т. Д. Вправи, ігри й техніки для емоційної підтримки учасників освітнього процесу в умовах надзвичайних ситуацій. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://vspu.edu.ua/science/new-style2/doc4.pdf>

Продовження Додатка Г

Техніки саморегуляції, спрямовані на зниження тривоги

Раціоналізація

Техніка, яка дозволить визнати свої тривожні думки й поступово перевести їх з емоційного поля до когнітивного, раціонального, – це рахувати кількість тривожних думок. Рахувати й десь записувати в телефоні, на папірці, в блокноті. Потім можна порівнювати їх за часом виникнення, за змістовими категоріями, за тим, що саме спричинило ту чи іншу тривожну думку. Навичка самоспостереження і пригадування, а також робота з категоризацією та причинно-наслідковими зв'язками важливі для зниження тривоги.

Зосередження на моменті

Поставте собі завдання кілька хвилин уважно роздивлятися, що у вас за вікном. Просто роздивлятися деталі й саме на них зосереджуватись, можна навіть проговорювати їх собі уявно. Спробуйте уважно пити каву, уважно їсти печиво, уважно гладити кота. Що бачите, чуєте, відчуваєте на дотик, смак, нюх? Що більше можливостей для такого уважного перебування тут-і-тепер, то краще для психіки й мозку.

Джерело: Денищук І. П. Попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості педагогів під час війни. *Імідж сучасного педагога*. 2023. №3. С. 89-96.

Пам'ятка для викладача ЗВО

Як уникнути синдрому професійного вигорання

- Будьте уважнішими до себе: це допоможе вам своєчасно помітити перші ознаки втоми.
- Любіть себе, принаймні прагніть собі подобатися.
- Підбирайте справу собі по душі, відповідно до ваших схильностей і можливостей.
- Не шукайте щастя та порятунку в роботі. Робота – не прихисток, а діяльність, яка є цінною сама по собі.
- Не живіть життям інших. Приділяйте більше уваги своєму власному життю.
- Знаходьте час для себе, ви маєте право на приватне життя.
- Вчіться осмислювати події кожного дня.
- Якщо вам дуже хочеться комусь допомогти, зробити за когось його роботу, спитайте себе: чи так вже йому це потрібно? Можливо, він впорається сам ?

Що потрібно та чого непотрібно робити, якщо ви відчули перші ознаки професійного вигорання

- Не приховуйте своїх почуттів.
- Виявляйте емоції і давайте змогу вашим друзям обговорювати їх разом з вами.
- Не уникайте розмов про те, що трапилося.
- Використовуйте кожную можливість переглянути свій досвід наодинці із собою або разом з іншими.
- Не стримуйте себе, коли хтось готовий вас вислухати або пропонує допомогу.
- Не чекайте, що важкі стани, характерні для вигорання, пройдуть самі собою.

Продовження Додатка Д

- Виділяйте достатньо часу для сну, відпочинку, роздумів.
- Висловлюйте ваші бажання прямо, ясно і чесно, говоріть про них членам сім'ї, друзям і співробітникам.
- Намагайтеся, наскільки це можливо, зберегти нормальний розпорядок вашого життя.

Джерело: Павлюк М. М., Журавська Д. С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності
<https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/715424/1/%D0%9F%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8E%D0%BA3.pdf>