

Хмельницький національний університет
 Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
 Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Другий (магістерський)

Освітній рівень

ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Назва теми

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Шифр і назва галузі знань

Спеціальність 053 «Психологія»

Шифр і назва спеціальності

Освітня програма «Психологія»

 Номер індивідуального навчального плану студента

Виконала: студентка II курсу, група ППМЗ-21-1 _____ Т. О. Шлінчак
 Підпис Ініціали, прізвище

Керівник кандидат психологічних наук, доцент _____ О. Б. Ігумнова
 Науковий ступінь, вчене звання Підпис Ініціали, прізвище

Нормоконтролер

До захисту допускаю:

Зав. кафедри психології та педагогіки

доктор психологічних наук, професор

_____ Є. М. Потанчук
 Підпис Ініціали, прізвище

_____ 2022 р.

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи «Профілактика емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти»

Здобувач Шлінчак Тетяна Олександрівна

Керівник Гумнова Ольга Борисівна

Кваліфікаційна робота включає 77 сторінок, 5 таблиць, 3 рисунки, перелік джерел посилання складає 74 найменування.

Ключові слова: емоційне вигорання, профілактика, засоби когнітивно-поведінкової терапії, викладачі, заклади вищої освіти.

Об'єктом дослідження є емоційне вигорання як психологічний феномен.

Предметом дослідження є засоби профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

За результатами дослідження розроблено програму профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Одержані результати можуть бути використані викладачами закладів вищої освіти та працівниками сфери освіти.

Дипломник _____ Шлінчак Т. О.

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту _____ грудня 2022 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	10
1.1 Феномен емоційного вигорання: поняття, сутність, характеристика ..	10
1.2 Особливості емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти.....	20
1.2 Використання когнітивно-поведінкової терапії у профілактиці емоційного вигорання викладачів.....	28
Висновки до розділу	37
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	40
2.1 Вибір та обґрунтування методик дослідження емоційного вигорання.	40
2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти	46
2.3 Обґрунтування та зміст програми профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти.....	62
Висновки до розділу	72
ВИСНОВКИ.....	75
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	78
ДОДАТОК А	86
ДОДАТОК Б.....	89
ДОДАТОК В.....	91

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Психологічне здоров'я є необхідною та обов'язковою умовою успішного становлення особистості, що визначає рівень, повноту, якість та активність життя. Позитивний стан психологічного здоров'я зумовлює високі адаптаційні можливості організму, стресостійкість та життєстійкість особистості. Синдром емоційного вигорання найчастіше зустрічається серед професій, чия діяльність пов'язана зі спілкуванням, і однією з найбільш вразливих груп є працівники сфери освіти.

У реаліях сьогодення України, в умовах війни, проблема дослідження емоційного вигорання, в тому числі викладачів закладів вищої освіти, продовжує набувати актуальності, зумовлюється її зростанням, широкою поширеністю та високою соціальною значущістю. Діяльність сучасного викладача потребує великих психологічних зусиль та супроводжується значними психоемоційними навантаженнями. Освоєння нового змісту навчальних предметів, нових форм і методів викладання, пошуки ефективних засобів навчання та виховання, необхідність враховувати дуже швидкі зміни, що відбуваються в суспільстві та інформаційному просторі, зростання рівня навантаження та кількості обов'язків зумовлює зростання вигорання у викладачів закладів вищої освіти. Натомість рівень обізнаності з проблеми вигорання серед викладачів залишається на тому ж рівні. В таких умовах протидіяти емоційному вигоранню викладачу, який не володіє відповідними знаннями та навичками – дуже складно та іноді взагалі неможливо. Від психологічного здоров'я викладача залежить психологічне здоров'я його студентів, їх професійне та особистісне зростання. Дія численних емоціогенних факторів викликає у викладачів накопичення втоми, наростання почуття незадоволеності, погіршення самопочуття, настрою, що призводить до професійних криз, стресів, виснаження та вигорання.

Результатом дії цих процесів є зниження ефективності професійної діяльності викладача: він перестає справлятися зі своїми обов'язками, втрачає творчий підхід до викладання дисципліни, наукової роботи, деформує

професійні відносини, ролі, комунікації, погіршується фізичне здоров'я та якість життя. Наразі важливо досліджувати проблему емоційного вигорання та підвищувати рівень обізнаності засобів протидії виникненню симптомів та профілактики емоційного вигорання серед викладачів.

Проблема емоційного вигорання відображена у працях західних вчених (Е. Аронсон, Г. Бредлі, С. Джексон, К. Маслач, А. Пайнз, Е. Перлмана, Дж. Фрейденберг, Б. Хартман, К. Чернісс, В. Шауфеллі та ін.) та у роботах українських вчених, що відображають особливості синдрому емоційного вигорання, його виникнення та попередження (І. Ващенко, Ж. Вірна, Н. Булатевич, Н. Гончарук, О. Грицук, В. Дкудяк, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Л. Леженіна, С. Максименко, М. Міщенко, М. Матвієнко, Н. Мирончук, Н. Оніщенко, В. Павленко, О. Тімченко, О. Хайрулін та ін.).

Професійна діяльність викладача закладу вищої освіти потребує виконання різноманітних завдань в умовах військових дій. Високий рівень стресу та висока ступінь психоемоційного напруження сприяють швидкому розвитку синдрому емоційного вигорання у викладачів та наносять шкоду їх фізичному і психологічному здоров'ю. Отже, необхідність дослідження симптомів, проявів та ефективних засобів профілактики емоційного вигорання у викладачів, з метою запобігання незворотним наслідкам зумовили вибір теми нашої роботи: «Профілактика емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти».

Об'єктом дослідження є емоційне вигорання як психологічний феномен.

Предметом дослідження є засоби профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Мета дослідження: теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження проявів емоційного вигорання у викладачів закладів вищої освіти та його профілактика з використанням засобів когнітивно-поведінкової терапії.

Відповідно до мети дослідження були визначені наступні його **завдання:**

1. Здійснити аналіз літературних джерел з проблеми емоційного вигорання.

2. Охарактеризувати особливості прояву та профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти.
3. Емпірично дослідити прояви емоційного вигорання у викладачів закладів вищої освіти.
4. Розробити та обґрунтувати програму профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти з використанням засобів когнітивно-поведінкової терапії.

Гіпотеза дослідження: використання засобів когнітивно-поведінкової терапії у профілактиці емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти сприятиме попередженню виникнення емоційного вигорання та збереженню психологічного здоров'я викладачів.

Для реалізації поставлених завдань нами був використаний комплекс **методів дослідження:** *теоретичні* (аналіз, синтез, порівняння та узагальнення наукових джерел з проблеми дослідження); *емпіричні* (методика «Діагностика професійного вигорання» (МВІ) К. Маслач, С. Джексон; методика «Оцінка власного потенціалу професійного вигорання» Дж. Гібсона; методика «Діагностика ризику синдрому емоційного вигорання» Б. Поттера; «Шкала оцінки втоми» (FAS) та «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхана); *методи кількісної та якісної обробки даних*.

Практичне значення дослідження виявляється у можливості використання викладачами закладів вищої освіти програми профілактики емоційного вигорання з використанням засобів когнітивно-поведінкової терапії з метою попередження виникнення емоційного вигорання, збереження психологічного здоров'я та використання ефективних інструментів самопомоги у майбутньому.

Експериментальна база дослідження. Дослідження здійснювалось на базі Хмельницького національного університету. До участі у ньому було залучено 32 викладача Хмельницького національного університету гуманітарно-педагогічного факультету, факультету управління, адміністрування та туризму,

факультету міжнародних відносин та права, факультету економіки і управління.

Апробація результатів дослідження відбувалась шляхом публікації статті на тему: «Особливості проявів та профілактики емоційного вигорання викладачів ЗВО» у науковому журналі «Psychology Travelogs». Результати дослідження обговорювались на міжнародному тренінгу та науково-практичній конференції «In search of truth and humanity on the age of war» Leszczyńskie Center of Positive Psychotherapy (LCPP), Centre of Positive Psychotherapy in Katowice (КСПП) у співпраці з International Medical Corps (США) (м. Лешно, Польща, 2022 р.) та XII Всеукраїнській науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти та молодих науковців (за міжнародною участю) «Формування особистості сучасного фахівця як суб'єкта самотворення в умовах освітнього простору» (Хмельницький, 2022 р.).

Структура роботи: робота складається із вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (74 найменування). Загальний обсяг кваліфікаційної роботи складає 93 сторінки машинописного тексту (основна частина – 77 сторінок).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1 Феномен емоційного вигорання: поняття, сутність, характеристика

Синдром емоційного вигорання включений до 11-го переглянутого варіанту Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11), що вступив у дію з 1 січня 2022 року. Згідно з визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я «синдром емоційного вигорання (СЕВ) – це хронічний стан, що виникає в результаті хронічного стресу на робочому місці, який не був успішно подоланий, викликається і супроводжується великим емоційним навантаженням та веде до соматичних розладів» [9]. При цьому ВООЗ акцентує увагу на тому, що «синдром вигорання стосується безпосередньо професійного контексту і не повинен застосовуватися до досвіду в інших сферах життя». Сам по собі синдром не є діагнозом, але класифікується як чинник (включений в 24-й клас МКХ 11), що впливає на стан здоров'я населення і звернення до установ охорони здоров'я (World Health Organization, 2019).

Згідно даних статистики 2019 року – близько 210 мільйонів людей у світі переживає синдром емоційного вигорання, що складає 5-7% всього населення. За результатами опитування на липень 2020 року проведеного організаціями FlexJobs і Mental Health America (МНА) – 75% працівників пережили вигорання, а 40% опитаних впевнені, що це результат пандемії коронавірусу [45].

В Україні схожі дослідження проводились всеукраїнським порталом з пошуку роботи GRC.UA, згідно з яких 64% опитуваних перебувають у стані вигорання та 22% пов'язують це зі своєю професійною діяльністю. Серед головних причин опитувани виокремили: високий рівень багатозадачності, що не дає можливість виконати свою роботу якісно та вчасно та низький рівень

інтересу до роботи [7].

Спочатку це явище приписувалося тільки працівникам комунікативних сфер діяльності: лікарям, пожежникам, поліцейським, педагогам. Проте з часом дослідження підтвердили, що в групі ризику знаходяться і ті, чия діяльність не пов'язана з частою комунікацією – програмісти, спортсмени, інженери тощо та, з так званої «плати за співчуття», вигорання перетворилося на широко поширену проблему.

Емоційне вигорання, як механізм захисту, розглядається відносно недавно, тому його розуміння до кінця невизначено і дещо розмито. Термінологія і зміст цього поняття має безліч значень. Проблема вигорання вивчається більше 40 років, але більшість з робіт носить описовий характер, не багато які з них були підтвержені емпіричними дослідженнями.

Термін «вигорання» впершу розглянув Г. Б. Бредлі у 1969 році та зазначав, що інтенсивне робоче навантаження, високий рівень емоційної включеності в робочий процес впливають на особистість працівника, однак чіткої симптоматики цього явища розглянуто не було [38, с. 365].

Завдяки відкриттю емоційного вигорання американським психіатром Гербертом Фрейденбергом у 1974 році було покладено початок для розробок підходів з проблеми вигорання. Автор чітко окреслив термін «синдром емоційного вигорання», описав зв'язки із іншими психічними явищами та виокремив основні симптоми: стан знемоги, виснаження з відчуттям власної даремності, неспроможності. Поняття вигорання розглядалось як характеристика психологічного стану здорової людини, що проявляється наростаючим емоційним виснаженням, в результаті роботи в соціальній сфері (людина-людина). Г Фрейденбергер дав характеристику особам схильним до синдрому емоційного вигорання: гуманні, м'які, чутливі, ідеалісти, хочуть і готові допомагати іншим, нестійкі, одержимі фанатичною ідеєю [46, с. 60].

К. Маслач (K. Maslach) є одним з провідних фахівців з дослідження емоційного вигорання та розглядала вигорання, як фізичне і емоційне

виснаження, яке свідчить про втрату позитивних емоцій. Емоційне вигорання супроводжується розвитком низької самооцінки, негативним відношенням до робочих процесів та цинічним відношенням до оточення. К. Маслач вважала, що вигорання виникає на тлі стресу, характеризується повним виснаженням та викликається постійним спілкуванням з людьми [58].

На думку К. Маслач та М. Лейтер, найчастіше наражаються на небезпеку виникнення синдрому вигорання представники професій соціальної сфери. Дослідники вбачають проблематику сучасних досліджень у тому, що при діагностиці це явище не завжди вдається диференціювати від депресії [57].

Розглянемо основні підходи до синдрому вигорання. Перший підхід, розроблений К. Маслач і її колегами у 1978 році – соціально-психологічний, що вніс істотні корективи в роботу Г. Фрейденберга. Симптоми, що викликають вигорання, були організовані у три основні групи [46, 57, 58]:

1. Психологічні симптоми.
2. Фізичні симптоми.
3. Поведінкові симптоми.

К. Маслач з співавторами запропонувала використання трьохвимірної моделі для опису синдрому професійного вигорання:

- емоційне виснаження, що характеризується появою втоми, відчуттям емоційного спустошення, депресивними станами. Перенасичення емоціями провокує постійні емоційні зриви, реакції агресії, спалахи гніву, що спричиняє стан емоційного виснаження. Стан емоційного виснаження супроводжується байдужістю до умов навколишнього середовища та погіршенням соціальної взаємодії;

- деперсоналізація виявляється зниженням цінності стосунків між людьми, цинічності суджень щодо емоцій та почуттів оточуючих. Деперсоналізацію супроводжують негативізм, формалізація у комунікації, різкі спалахи гніву, конфліктні ситуації, деформація стосунків з іншими людьми;

- редукція особистих досягнень виявляється у знеціненні власних

професійних досягнень, зниженні ефективності праці, втраті відчуття значущості власної професійної діяльності, зневірі у власних можливостях, відчутті некомпетентності [58, с. 367].

Сьогодні концепція К. Маслач вважається загальноприйнятною і важливим є те, що тільки наявність усіх трьох компонентів, може свідчити про синдром емоційного вигорання, і ніякий з цих симптомів окремо, не визначає синдром вигорання. Maslach Burnout Inventory (МВІ) – це опитувальник, який найчастіше використовується для виявлення оцінки вигорання пов'язаного з роботою [58].

Загальну схему К. Маслач доповнив Дж. Сеннек ще одним аспектом вигорання як нестабільність вітальної сфери, що виявляється у депресивності, ворожому ставленні до інших, сприйнятті, що оточуючі намагаються принизити особистість [72].

Підхід Е. Перлмана і Б. Хартмана (Е. Perlman, В. Hartman) розглядає вигорання, як наслідок професійних стресів та виокремлюють:

1. Фізіологічну категорію (фізичне виснаження).
2. Афективно-когнітивну категорію (емоційне виснаження).
3. Поведінкову категорію (деперсоналізація і знижена продуктивність).

Модель включає чотири стадії розвитку. Перша стадія визначає особливості впливу робочого середовища на виникнення стресу. Перший варіант описує ситуацію, коли кваліфікація працівника недостатньо висока, бракує умінь і навичок, що формує невідповідність діючим професійним вимогам. Другий варіант виникає, коли робота не відповідає очікуванням працівника і виникає невідповідність між його професійними навичками, компетентністю та умовами праці, що сприяє підвищенню рівня стресу.

Друга стадія – стадія переживання стресу. Людина, що знаходиться в стресовій ситуації, часто не може цього усвідомити.

Третя стадія виявляється фізіологічними, афективно-когнітивними і поведінковими реакціями на стрес.

Четверта стадія відображає наслідки стресу – стан вигорання, як реакції на

тривалий стрес [66, с. 34-38].

Дослідники Е. Еделевич та А. Бродський (E. Edelwich, A. Brodsky), розглядають вигорання в контексті процесу руйнування ілюзій, як втрату ідеалізму і енергії в результаті роботи і, як наслідок, людина не здатна досягти бажаного результату [43, с. 38].

Існує декілька моделей вивчення процесу вигорання. Однофакторна модель А. Пайнса-Аронсона (Pines, Aronson, 1988) емоційне вигорання розглядає як особливий стан когнітивного, фізичного і емоційного виснаження внаслідок тривалого перебування у подіях, що перенасичені емоціями. Виснаження при цьому виступає головною причиною, а інші прояви є наслідками [67, с. 84].

Професор нідерландського університета Нідерланди В. Шауфеллі розглядав емоційне вигорання як двомірну конструкцію та представив двофакторну модель емоційного вигорання, що складається з емоційного виснаження і деперсоналізації. Перший компонент «афективний» – емоційне виснаження – виявляється в скаргах на здоров'я, фізичне самопочуття, нервову напругу. Другий компонент – деперсоналізація – проявляється у зміні відношення до себе та до оточення [69, с. 79].

Починаючи з середини 90-х років вивчення вигорання в американській психології виходить на якісно новий рівень, оскільки предметом дослідження стають не лише чинники, а й інші аспекти цього феномену, а саме [67; 68]:

- розширюється коло соціальних професій, для яких характерне явище вигорання;
- вигорання спирається на методологічний погляд, згідно з яким вигорання є не тільки формою, а й результатом хронічного виробничого стресу;
- змінюється психодіагностичний інструментарій вигорання. Використовується методика The Tedium Scale (шкала втоми) А. Пайнса, розповсюдженою та базовою методикою до сих пір є методика МВІ К. Маслач і всі інші методики розробляються на її основі;
- вперше проводяться крос-культурні дослідження вигорання [58; 67].

У підході Широма-Меламеда (Shirom - Melamed) (опитувальник SMBM) вигорання розглядається як багатогранний конструкт, що включає когнітивну і фізичну втому та загальне емоційне виснаження.

Г. Фройденбергер з Г. Нортом виділив наступні фази вигорання:

Фаза 1. «Самоствердження». Вигорання розпочинається з відчуття знецінення своєї роботи і себе керівництвом, колегами, студентами. Фахівець думає, що йому необхідно працювати старанніше та самоствердитися.

Фаза 2. «Працювати інтенсивніше». У спробі компенсувати почуття знецінення людина витрачає більше ресурсів і починає працювати інтенсивніше та більше.

Фаза 3. «Зневага власними потребами». Підвищення навантаження відображається у проблемах зі сном, харчуванням та задоволенням інших потреб, зменшується час спілкування з сім'єю і друзями.

Фаза 4. «Зневага конфліктами». Через певний час оточення починає помічати, що з людиною щось не так, звертає на це увагу, але вона не сприймає коментарі оточення на ранніх стадіях вигорання та уникає конфліктів на цю тему.

Фаза 5. «Перегляд цінностей». Відбувається дистанціювання від оточення, колег, робота займає вихідні, вечори, відбувається нівелювання власних цінностей, як наприклад, проведення часу з друзями, зайняття хобі.

Фаза 6. «Заперечення проблем». Комунікація з оточуючими ускладнюється, з'являється жалість до себе, цинізм, агресія.

Фаза 7. «Усунення». Соціальні контакти зводяться до мінімуму, весь вільний час заповнюється роботою, з'являються порушення поведінки, виразно проявляються проблеми із здоров'ям.

Фаза 8. «Зміни в поведінці». Людина перестає бути такою, якою була раніше, що стає очевидно навколишнім та близьким людям.

Фаза 9. «Деперсоналізація». Стан проявляється у втраті здатності відчувати, все навкруги сприймається не яскраво, сірою. При важких формах деперсоналізації відбувається втрата власної особистості, її дисоціація.

Фаза 10. «Внутрішня порожнеча». На цій стадії включаються механізми компенсації: заїдання стресу або навпаки голодування, зловживання алкоголем, шопоманія. З найбільш соціально-прийнятних засобів є пошук екстриму у відповідних видах спорту і дозвілля, відхід у віртуальну реальність або поринання в роботу.

Фаза 11. «Депресія». Безуспішні спроби заповнити внутрішню порожнечу проводять до фази клінічної депресії, втрачається сенс існування, немає розради і приводів для оптимізму.

Фаза 12. «Синдром вигорання». Супроводжується суїцидальними думками, порушеннями у психічному і фізичному здоров'ї, з'являється необхідність в медичній допомозі [46, с. 150-165].

Третій – сучасний етап пізнання феномену емоційного вигорання почався у зв'язку з гуманітарно-культурологічним підходом до розгляду цього феномену як процесу перетворення суб'єктом змісту власної свідомості. Представники гуманістичної психології (А. Маслоу, К. Роджерс, Е. Фром та ін.) розглядаються особистість як унікальну цілісну систему, що здатна до самоактуалізації. Життєві (екзистенційні) кризи розглядаються у вигляді сукупності специфічних переживань людини світу та себе в ньому як основи психологічної реальності. Емоційне вигорання уявляє собою не тільки загрозу для самоактуалізації індивіда, а також і певні конструктивні можливості для самозростання [39].

Сучасні дослідження звертають увагу на вплив особливостей професійного середовища, що відіграють першочергову роль в житті сучасної людини. На роботі особистість реалізує свої здібності, формується розуміння власної компетентності, втілюються амбіції кар'єрного зростання. Негативні чинники професійного середовища – конфлікти із колегами, постійні дедлайни, недостатня забезпеченість гідних умов праці та оплата праці – суттєво виснажують ресурси людини та призводять до емоційної напруги. Поєднання таких впливів та страхів щодо вчинення помилок, відчуття власної неспроможності призводять до емоційного вигорання [19; 47; 49; 50; 52].

Дослідження корейських науковців свідчать про те, що однією з умов появи емоційного вигорання є висока емоційна включеність людини в проблему та думки щодо власної неспроможності впоратися із труднощами. Такі внутрішні умови утворюють стан вразливості, невпевненості, неспроможності, разом з відсутністю соціальної підтримки та постійною дією стресових факторів, запускається механізм професійного вигорання [56, с. 379]. Однак, навіть при дискомфортних умовах на організаційному рівні, якщо фахівець вважає себе достатньо компетентним та отримує задоволення від своєї діяльності, синдром емоційного вигорання не виникає [60, с. 254].

Науковці виокремлюють внутрішні і зовнішні чинники розвитку емоційного вигорання.

Серед зовнішніх чинників виділяють хронічну напруженість, насичену психоемоційну діяльність, монотонність, дестабілізуючу організацію діяльності, підвищену відповідальність за виконання своїх функцій, авторитарний стиль керівництва, знецінення праці, низьку оплату, відсутність професійного росту, несприятливу атмосферу професійної діяльності, колективу, психологічно «важкий» контингент, відсутність системи мотивації, постійну зміну керівництва, робочих обов'язків, низьку самоорганізацію тощо. Розглянемо деякі з них [17; 19; 20; 22; 29].

1. Нестача можливостей для кар'єрного зростання. Даний чинник супроводжується втратою професійної залученості, низькою ефективністю, зниженням результативності роботи.

2. Несприятливе робоче середовище виявляється у токсичному відношенні колег, неповазі і інших проявах недобррозичливості на роботі.

3. Недостатність професійного визнання сприяє знеціненню роботи, недостатнє визнання значущості виконуваної роботи має один з найвищих процентних показників у дослідженнях причин звільнення за власним бажанням.

4. Заміщення особистого життя роботою і недотримання регламенту робочого годинника. Дисбаланс у професійній і особистісній сфері призводить

до вигорання.

5. Одноманітна, монотонна або безглузда робота. Неможливість переключатися між завданнями, нерозуміння мети виконуваної роботи сприяють появі цинізму і редукції професійних досягнень.

6. Висока відповідальність при неявних результатах роботи. Не просто виконавці, а творці мають дуже високу ступінь невизначеності в роботі і високий рівень відповідальності за ухвалення рішень, що провокує стресові реакції.

7. Невизначеність. Нерозуміння фахівцем чітких завдань, дедлайнів і вимог до результатів праці сильно підриває емоційний стан робітника.

8. Некомфортні або небезпечні умови роботи. Несприятливі умови роботи негативно відбиваються на продуктивності робітників. Психологічний портрет співробітника.

Внутрішніми причинами можуть виступати – схильність до емоційної ригідності, інтенсивна інтеріоризація, особистісне сприйняття і переживання обставин професійної діяльності, завищені вимоги до себе та до оточуючих, тип темпераменту, висока вразливість та чутливість, критичність до себе та результатів своєї праці, високий рівень відповідальності, слабка мотивація професійної діяльності. Розглянемо деякі з чинників детальніше [1; 8; 19; 21; 22].

1. Схильність до емоційної ригідності. Симптоми вигорання легше виникають у тих, хто менш сприйнятливий та емоційно стриманий. Повільніше вигорання настає у емоційних, імпульсивних, нестриманих особистостей. Підвищена чутливість блокує механізм захисту.

2. Інтенсивне сприйняття і переживання обставин. Для людей з підвищеною відповідальністю, активним емоційним включенням, підвищується ризик розвитку емоційного вигорання. Наслідком глибоких переживань є виснаження енергетичних ресурсів та включення механізмів психологічного захисту. Чергування інтенсивного емоційного включення та механізмів психологічного захисту у реагуванні на негативні ситуації, змінюється апатією і байдужістю.

3. Слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності. У даному випадку можуть бути дві позиції фахівця. Перша позиція полягає у тому, що працівник не вважає важливим у професійній діяльності процес емоційного включення і емпатії до інших та провокує байдужість. Друга позиція – це коли професіоналу не властиво співпереживати іншим, бути включеним в процес комунікації, вони не схильні допомагати іншим, що сприяє вигоранню у професії «людина-людина».

4. Моральні дефекти і дезорієнтація особистості. Ці чинники не завжди пов'язані з професійною деформацією, іноді це особистісні особливості фахівця, у фахівця можуть бути відсутніми моральні норми, совість, чесність, повага, уміння взаємодіяти з іншими суб'єктами професійної діяльності. Наслідком може бути апатичне відношення до виконуваних функцій та обов'язків.

5. У групі ризику знаходяться перфекціоністи, трудоголіки і кар'єристи, які спрямовані присвятити себе професії і не дозволяють собі зайвий раз розслабитися.

Розглядаючи феномен вигорання у теоретичних дослідженнях можна виокремити основні підходи до розуміння даного феномену:

1) Індивідуально-психологічний підхід акцентує увагу на особистих уявленнях людини, її високих очікуваннях від роботи, що не відповідають реальним обставинам.

2) Соціально-психологічний підхід розглядає особливості роботи в соціальній сфері, необхідність взаємодіяти з великою кількістю людей як головну причину виникнення вигорання.

3) Організаційно-психологічний підхід визначає особливості впливу організаційної структури як основного чинника вигорання особистості. Недостатність автономного управління, підтримки, велика кількість конфліктних ситуацій, знецінення роботи керівництвом сприяють розвитку емоційного вигорання.

Усі підходи описують процес формування синдрому емоційного

вигорання, використовуючи окремі, незалежні один від одного рівні, що перебільшує значущість певних чинників, наприклад, організаційний чинник, або ж особистісний [8; 17; 19].

Таким чином, емоційне вигорання було розглянуто в контексті різних наукових теорій та визначено, що емоційне вигорання – це синдром, що розвивається під впливом хронічного стресу, тривалих психоемоційних навантажень і призводить до виснаження емоційних, енергетичних і особистісних ресурсів людини.

1.2. Особливості емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти

У змісті і структурі вищої освіти відбуваються постійні зміни, підвищуються вимоги до керівництва вищих закладів, а також до професорсько-викладацького складу. Діяльність викладача закладу вищої освіти відноситься до складної та включає педагогічний аспект, організаційний, методичний, науковий, інноваційний, міжособистісний. Усі ці аспекти зовсім різні у використанні засобів здійснення. Викладач повинен стимулювати інтерес до наукової, пізнавальної і самостійної діяльності студентів. Викладачеві необхідно послідовно, ясно визначати навчальні і виховні цілі, обирати якісний матеріал та створювати умови для досягнення цих цілей.

Викладацька діяльність спрямована на побудову особливих стосунків зі студентами, спрямована на розуміння спільних цілей і задоволення потреб студентів і колег. Особливістю викладацької діяльності є те, що об'єкт і результат праці викладача – є інша людина, викладач формує інтелектуальні, особистісні і духовні якості у студентів, мотивує їх до досягнень. Особливістю роботи викладача вищої школи є виконання не лише педагогічної діяльності, а також і наукової, методичної роботи, на відміну від установ середньої освіти [5].

Важливим є знаходження балансу між викладацькою і дослідницькою діяльністю. В умовах значних навантажень педагогічної роботи, можливість для наукової роботи зменшується. Зворотній ефект відбувається, коли викладач присвячує надто багато часу дослідженням, але при цьому менше уваги приділяє навчальному процесу, що погіршує якість викладання дисциплін.

Емоційне навантаження у викладацькій діяльності накопичується зі збільшенням стажу роботи, зростанням навчального навантаження і неминуче веде до наростання тривожних, депресивних переживань, втоми, емоційного, інтелектуального виснаження, поведінкових дисфункцій. На виникнення вигорання впливають взаємовідносини у професійному середовищі, економічні, побутові чинники, стосунки з колективом, зі студентами, їх небажання вчитися, низька пізнавальна активність, опір викладачеві [12, с. 317].

При вигоранні у викладача домінують негативні оцінки та сприйняття студентів, слабка мотивація у професійній діяльності, втрачається інтерес до студентів, емпатійного ставлення до них, високе психічне напруження заважає швидко та конструктивно реагувати у різноманітних стресових ситуаціях, вступають у дію механізми психологічного захисту.

Існує два суміжні поняття, що застосовуються до вигорання викладачів вищої школи – професійне вигорання і емоційне вигорання. Професійне вигорання часто прирівнюється до емоційного вигорання. У науковій праці О. Главацької [52] та З. Надюк зі співавторами [28] термін професійного вигорання замінюється словом «емоційне вигорання» чи «емоційне виснаження».

Одними з перших взаємозв'язок цих термінів обґрунтували Е. Еделевич та А. Бродський (Edelwich E., Brodsky A.). Дослідження свідчать про те, що саме емоційне вигорання служить «поштовхом» для професійного вигорання. Вчені виокремлюють наступні етапи вигорання: етап ентузіазму, етап стагнації, етап фрустрації та етап апатії. Концепція вигорання дає підстави вважати, що професійне вигорання настає внаслідок дії багатьох чинників емоційного

вигорання – фрустрації, стану безпорадності, ідеалістичних очікувань, оцінки діяльності, умов праці, почуття «професійної апатії» тощо [43, с. 15].

Емоційне виснаження є тимчасовим станом втоми та зниження настрою, що стабільно не впливає на всі сфери життя людини, але при тривалій дії емоційного виснаження переходить у емоційне вигорання. Емоційне вигорання знижує адаптивні можливості людини, ефективність когнітивних процесів, витривалість, утруднює взаємодію. Синдром емоційного вигорання поширюється на усі сфери життя особистості та є більш широким поняттям. Його реалізація у робочій діяльності призводить до загального виснаження і неспроможності виконання професійних обов'язків та сприяє формуванню професійного вигорання [23, с. 386-393].

Емоційне вигорання – більш широке поняття, що характеризується загальною втомою, підвищеною дратівливістю, агресією, втратою інтересів та сенсу власних дій, зниженням самоефективності та деструктивно відбивається на усіх сферах життя. Професійне вигорання проявляється емоційним виснаженням на роботі, явищами деперсоналізації та редукції особистих досягнень [37, с. 138-142]. Професійне вигорання виникає через негативні впливи в робочій сфері: конфлікти із колегами, авторитарне ставлення, недостатнє делегування відповідальності, нечіткі завдання тощо [33].

С. О. Мащак вважає, що синдром вигорання є симптомом загального порушення самоорганізації викладача через виснаження. Перед тим як вигорання пошириться на професійну сферу, відбувається погіршення стану благополуччя особистості в цілому та негативно впливає на стосунки з близькими. Зниження емоційного реагування можна розглядати не як захисну реакцію, а як нездатність конструктивно реагувати відповідно обставинам через перевтому нервової системи, що відбувається автоматично, незалежно від волі особистості [21, с. 444-452].

Н. М. Мирончук вбачає причинну вигорання професіоналів у недосконалості організації на різних рівнях: невизначена мета діяльності формує

відчуття безцільності та зниження мотивації; відсутність чіткого режиму та планування робочого дня, нерівномірний розподіл обов'язків у колективі унеможлиблює раціональний розподіл своїх ресурсів, що призводить до виснаження та зниження продуктивності [24, с. 62-67].

Організаційний підхід розглядає виникнення синдрому професійного вигорання як ознаку недосконалості організації підприємства, але питання залишається відкритим, чому лише деякі досліджувані із загальної сукупності мали вигорання [35, с. 208]. Схильність психіки певного типу до появи синдрому професійного вигорання відображено у роботі С.Н. Харізанової [49, с. 1-7].

Дослідження особистісних факторів емоційного вигорання вказують на вплив індивідуально-типологічних особливостей. Зокрема, інтровертовані типи особистості важче переносять стресові обставини в робочій сфері, схильні більше фокусуватися на внутрішніх переживаннях, довго розмірковувати та оцінювати вірність прийнятого рішення. Екстравертовані особистості гнучкіше поводять себе в умовах різких змін, обговорюють можливі варіанти вирішення проблем з іншими, що зменшую відчуття некомпетентності. Екстраверти менше зациклюються на негативних переживаннях, здатні приймати швидкі міри у разі необхідності та витрачають менше зусиль [31; 33].

Сьогодні багато чинників сприяють розвитку емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Це і інтенсивна праця, зниження престижності викладацької діяльності, негідна оплата, бюрократія, високий рівень психоемоційного навантаження, впровадження інноваційних методик і технологій навчання у закладах вищої освіти. Такі умови активують захисні механізми особистості, що дозволяє зменшити негативну дію зовнішнього середовища і зберегти професійні прагнення.

Серед психотравмуючих чинників, що впливають на формування і розвиток емоційного вигорання викладача виокремлюють об'єктивні, що пов'язані з умовами професійної діяльності: взаємовідносини викладача з учасниками освітнього процесу, організація діяльності викладача [10, с. 97].

Суб'єктивні чинники – особливості особистості викладача: особливості ціннісно-мотиваційної сфери, емоційні характеристики особистості – біогенні особливості, що провокують надмірну чутливість до труднощів, соціогенні – уміння і навички використання прийомів і засобів саморегуляції емоційних станів [33].

Наявність емоційних і комунікативних перевантажень в процесі рішення професійних завдань роблять істотний вплив на порушення психологічного здоров'я викладачів. Низька соціальна підтримка зі сторони колег і людей, що стоять вище по професійному і соціальному положенню, а також сім'ї, близьких знижують рівень задоволеності професійною діяльністю та власними досягненнями.

Дія численних емоціогенних чинників (як об'єктивних, так і суб'єктивних) викликає у викладачів зростаюче почуття незадоволеності, погіршення самопочуття, настрою, накопичення втоми. Ці фізіологічні показники характеризують напруженість роботи та призводить до професійних криз, стресів, виснаження і «вигорання». Результатом дії цих процесів є зниження ефективності професійної діяльності викладача: він починає не справлятися зі своїми обов'язками, втрачає творчий найстрій відносно навчальних дисциплін, деформуються професійні стосунки, сфера комунікації [30, с. 443-444].

До внутрішніх чинників виникнення емоційного вигорання викладачів також відносять:

1. Особистісний, індивідуальний чинник: проблеми особистого характеру, проблеми матеріального становища, умови і якість життя, відсутність можливості самореалізації на роботі і вдома. Індивідуально-особистісні особливості виявляються у дезорганізації ціннісно-мотиваційної системи, неможливості реалізації життєвих смислоутворюючих цінностей і значущих якостей особистості, типів поведінки; високий рівень нейротизму – емоційної нестійкості особистості як психодинамічної характеристики. Системними детермінантами виникнення і розвитку емоційного вигорання викладачів є:

невміння контролювати емоційний стан; нерозвиненість навичок моделювання значущих умов для досягнення мети; програмування своїх дій; недостатня гнучкість саморегуляції, порушення загальної системи саморегуляції особистості.

2. Комунікативний чинник – неможливість збудувати ефективну комунікацію із студентами, їх батьками, керівництвом, колегами [33, с. 79].

Зовнішні чинники, що впливають на емоційне вигорання :

1. Організаційний чинник – високий рівень напруги на роботі, відсутність задоволення від робочого процесу, дисбаланс витрачених сил і отриманих результатів, низький рівень оплати праці, ненормований робочий графік, тощо.

2. Характер професійної діяльності. Виокремлюють наступні особливості роботи викладача у закладах вищої освіти:

- Діяльність викладача є багатоаспектною та поєднує в собі безліч різних умінь і здібностей.
- Важливою умовою професійної відповідності є наявність наукових ступенів та звань.
- Існує необхідність дотримання вимог у декількох напрямках: виконання навчального навантаження, методичної, організаційної, виховної роботи, організація наукової діяльності, тощо.
- Викладацька діяльність вимагає постійної взаємодії і спілкування зі студентами, їх батьками, колегами по роботі.
- Для успішного професійного становлення викладачеві потрібні знання, уміння, ораторські навички, культура і індивідуальна манера викладання.
- Результати діяльності викладача відстрочені у часі, не відразу явні, матеріалізується у студентах [37, с. 138-142].

1. К. Маслач, виділила ще шість організаційних чинників професійного вигорання, пов'язаних зі стресом: «робочі навантаження», «контроль і автономність співробітника», «сприйняття винагороди»,

«психологічна сумісність співробітника з діяльністю і колегами», «сприйняття справедливості» і «конгруентність цінностей працівника з декларованими/прихованими цінностями організації» [57, с. 103-111].

Японські дослідники додали ще один чинник – «Involvement» – залученість педагога у професійний процес. Чинник виражається в переживаннях протягом дня, появою дратівливості і шкідливих звичок [39].

Умовно можна виокремити три кризи викладачів, що знаходяться тривалий час у стані емоційного вигорання:

- криза 1-го року : молодий фахівець знаходиться під впливом юнацького максималізму, упевнений, що він буде «досконалим» викладачем, але студентські очікування не завжди виправдовуються. Молодий викладач ще не знайомий з цінностями, правилами нового колективу, плани, програми, конспекти, журнали і сумніви віднімають масу емоційної енергії;

- криза 1-10 років : виникає у активних викладачів, досягли певних результатів в професійній діяльності. Внутрішня роль «викладача» поступово займає в людині занадто багато місця, уся поточна, доручена робота виконуються швидко, педагогічні успіхи не викликають минулої радості і навіть думка про контакти з колегами, може викликати поганий настрій, безсоння, почуття страху;

- криза 11-20 років: – найчастіше синдром емоційного вигорання розвивається до 40 років – на піку біологічного стану здоров'я. Усі інновації, правила, папери викликають протест, роздратування, агресію, знецінюються педагогічні та наукові досягнення [4; 32; 24; 36].

Серед особливостей професійної діяльності, що впливають на виникнення емоційного вигорання є підвищений рівень нервово-психічного напруження; висока соціальна відповідальність за результати своїх дій; інформаційне перевантаження у поєднанні з дефіцитом часу на засвоєння і переробку постійно нової інформації, вимог, знань; невизначеність виникаючих педагогічних

ситуацій; необхідність швидкого ухвалення рішень та їх реалізації; повсякденна рутина; необхідність застосування комп'ютерних та інформаційно-комунікативних технологій; соціальна оцінка – необхідність бути об'єктом спостереження і оцінювання з боку студентів, колег, адміністрації; організаційні проблеми, надмірне перевантаження викладачів; віддаленість і відносність результатів діяльності [37, с. 138-142].

Професійна діяльність понад 20 років роботи може виявитися у формуванні професійної деформації або у посткризовому зростанні, періоді стабілізації. Професійна деформація виявляється у суттєвих відхиленнях від оптимального розвитку особистості як суб'єкта професійної і повсякденної життєдіяльності, у розвитку якостей, що утрудняють і знижують ефективність професійної роботи викладача. Деформації підлягають не окремі психічні властивості і процеси, а особистісні якості та індивідуальний стиль діяльності викладача [36; 37].

Сьогодні професійна діяльність викладача пов'язана з великою кількістю негативних чинників: інтенсивна праця, зниження престижності викладацької діяльності, погіршення матеріального добробуту і інші негативні чинники, перераховані раніше. Професія викладача відноситься до стресогених професій, професій з великим рівнем психоемоційної напруги. Такі умови підвищують значення дослідження чинників вигорання та шляхів профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

1.3. Використання когнітивно-поведінкової терапії у профілактиці емоційного вигорання викладачів

Проблема профілактики синдрому емоційного вигорання є одним з пріоритетних і актуальних завдань психологічного простору освітньої установи та одним з головних чинників психологічного супроводу професійної

діяльності викладача.

К. Маслач і М. Лейтер виокремлюють п'ять основних сфер, які впливають на здатність протистояти вигоранню :

- кероване робоче навантаження;
- оптимальний контроль викладача, що підтримує його автономію;
- справедлива винагорода;
- почуття спільності;
- розділені цінності [57, с. 107].

При дотриманні цих умов вірогідність розвитку емоційного вигорання зменшується.

К. Маслач і М. Лейтер запропонували цікавий підхід до проблеми подолання вигорання, що ґрунтується на ставленні до цього синдрому як до динамічного явища. Згідно висуненої моделі, в основі управління процесами вигорання персоналу в організації повинні лежати:

- моніторинг корпоративного потенціалу вигорання в перелічених п'яти сферах;
- регулярні зусилля, спрямовані на організаційне оздоровлення – розвиток корпоративної культури, організаційні інновації тощо [57, с. 109].

Профілактична діяльність емоційного вигорання викладача має охоплювати три напрямки: інформування, емоційна підтримка, підвищення значущості професії [11; 18; 31]:

1. Інформування викладачів про причини і ознаки вигорання. Більшість викладачів не знають, що таке професійне вигорання. Першим завданням в профілактиці вигорання багато вчених вважають розширення інформованості викладачів і керівників про те, як загальнодоступними методами допомогти собі зберегти професійне здоров'я і працездатність.

2. Емоційна підтримка тих викладачів, що переживають вигорання. Вона може здійснюватися за допомогою спілкування в професійному клубі викладачів, де проводяться круглі столи, психологічні практикуми.

3. Створення системи дій, що підвищують значущість професійної діяльності. Деякі дослідники велику відповідальність за вигорання викладачів покладають на керівників. Керівникові необхідно так структурувати роботу і організувати робочі місця, щоб справа стала значущою для співробітника.

Виокремлюють наступні ознаки, що свідчать про необхідність проведення профілактичної психологічної роботи емоційного вигорання викладачів :

- неадекватно завищений рівень домагань в професійній діяльності;
- занадто висока суб'єктивна значущість професійної діяльності;
- схильність до раціоналізації;
- інертність і «застрягання» переживань;
- підвищена емоційна збудливість;
- послаблення здатності до вольового управління емоціями;
- недостатня пластичність емоцій;
- понижена толерантність до стресу;
- понижена здатність дотримуватися дистанції по відношенню до роботи;
- об'єктивна або суб'єктивно сприймана «відсутність підтримки і розуміння від оточення» [25, с. 30-33].

Здатність адаптуватися та протидіяти стресовим впливам визначається тим, який підхід використовує особистість до важких подій, як до загрози чи як виклику та як їх інтерпретує; наскільки відчуває, що має вплив на своє життя; наскільки бачить сенс і мету життя [62, с. 143-167].

Стресостійкість є результатом взаємодії різних ресурсів, зовнішніх і внутрішніх, які людина вміє використати в стресових ситуаціях. Якщо стресові ситуації допомагають залишити status quo та дають певний новий досвід подолання викликів, це надає можливостей особистості краще адаптуватись до майбутніх стресорів та сформувані нові можливості [12; 44].

Висока стресостійкість пов'язана з позитивним переосмисленням ситуації, сприйняттям її на противагу до надмірного, некорисного переживання чи

безнадії/безпорадності [2].

Aaron Antonovsky є творцем поняття когерентності та говорить про здатність бачити світ, як зрозумілий і змістовний, вміння зауважувати свої ресурси. Когерентна особистість усвідомлює змістовність свого життя, розпізнає свої цінності, знає, за що варто боротись, вміє реально оцінити ситуацію, не піддається подіям, вміє впоратись сама, використовуючи наявні ресурси або допомогу інших [53, с. 337-347].

З'являються нові концепції, які поєднують різні теорії і шукають «золоту середину» науки про здоров'я, шляхи та умови захисту.

Теорія психологічної гнучкості Todda Kashdan, інтегруючи актуальні знання, об'єднує знання з емоційної регуляції, майндфулнес, сприйняття соціальної психології і психології особистості, а також нейропсихології. Todda Kashdan розуміє психологічну гнучкість, як здатність бути тут і тепер, усвідомлювати теперішній момент, обирати поведінку згідно з власними цінностями залежно від того, що вимагає ситуація. Психологічна гнучкість впливає на те, як особистість:

- адаптується до змінних обставин і вимог ситуації;
- використовує внутрішні засоби;
- змінює перспективу ситуації;
- знаходить рівновагу між протилежними потребами і бажаннями в різних сферах життя (Kashdan, 2010) [55, с. 865-878].

Elin Lindsäter у «Когнітивно-поведінкова терапія для розладів спричинених стресом» зазначає, що емоційне вигорання не є медичним діагнозом у жодній діагностичній системі, не має діагностичних критеріїв, але його вплив на самопочуття людини є значущим. Автор визначає емоційне вигорання, як хронічний, виснажливий стан, спричинений впливом психосоціальних стресових факторів, які мали вплив протягом щонайменше шести місяців. Він характеризується ознаками психічної та фізичної втоми, щонайменше протягом двох тижнів, супроводжуються поступовим наростанням симптомів тривоги,

депресії, втоми, з якими люди неодноразово звертаються за медичною допомогою [44, с. 23].

Основними симптомами вигорання є:

- знижений когнітивний стан;
- брак енергійності, знижена ініціативність;
- збільшення часу необхідного для відновлення розумових зусиль;
- дистрес та знецінення;
- негативна оцінка себе та ситуацій;
- негативне налаштування на майбутнє [44].

Для профілактики емоційного вигорання доцільно використовувати засоби когнітивно-поведінкової терапії, техніки майндфулнес, які використовуються та є ефективними для широкого спектру розладів психічного здоров'я, включаючи емоційне вигорання. Когнітивно-поведінкова терапія спрямовує психологічний вплив на зміну дезадаптивних когніцій, стратегій подолання стресових чинників та емоційних реакцій особистості. Метод когнітивно-поведінкової терапії відноситься до методу з доказовою ефективністю та має в арсеналі багато технік для роботи з емоційним вигоранням.

Когнітивний принцип акцентує увагу на тому, що головним чинником у формуванні психологічної ситуації особистості є надані значення подіям, що визначають емоційне та поведінкове реагування, тип копінгової стратегії та наслідки для здоров'я та благополуччя особистості. Поведінка і емоції різних людей можуть відрізнятися у абсолютно ідентичній ситуації. Сприйняття людиною життєво важливих ситуацій впливає те, що про це думає людина та як буде реагувати. Непрості життєві ситуації пов'язані зі складними багатоаспектними інтерпретаціями [3, с. 28].

За умов зіткнення з новими ситуаціями у професійній діяльності чи за умов неможливості змін цих обставин, головним чинником адаптації, збереження психологічного та фізичного здоров'я викладача є ознайомлення з техніками та розвиток навичок когнітивного переструктурування, переосмислення,

конструювання альтернативної думки та перспективи в даних обставинах. Когнітивно-поведінкова терапія спрямована на роботу когнітивними спотвореннями, що дезадаптують та дезорганізують особистість, використовуючи ряд технік, наприклад, перевірка думок на точність та корисність, вивчення доказів за і проти, оскарження та заміна неадаптивних думок на альтернативні, зміна неадаптивної поведінки.

Обов'язковою складовою профілактичної роботи з емоційного вигорання викладачів є *психоедукація* механізмів взаємозв'язку впливу обставин, когнітивної оцінки цих обставин, емоційного переживання та можливих типів поведінкового реагування особистості, що має корекційний вплив. За допомогою психоедукації пояснюються механізми, які утворюють та підтримують стан емоційного вигорання, демонструється як діє розлад та що можна зробити. Психоедукація у когнітивно-поведінковій терапії використовується, як перший та обов'язковий крок роботи у поєднанні з *метафорами*, які допомагають краще зрозуміти труднощі і їх причини. Психоедукація та техніки когнітивно-поведінкової терапії поєднуються з *домашніми завданнями*, які дають можливість впровадити ці навички у повсякденне життя та використовувати для самодопомоги [3, с. 47].

Наступним компонентом є *ознайомлення викладачів з ознаками емоційного вигорання*, які потребують проведення профілактичної роботи чи корекційного впливу. Ознаки емоційного вигорання спочатку непомітні і важливим є усвідомлення викладачем ознак вигорання, які попереджають про настання можливої проблеми та її подолання. Ознаки синдрому професійного вигорання умовно розділяються на три блоки:

1. Фізичні ознаки і симптоми вигорання:

- постійна втома, яка виявляється не лише у вечорі, але не проходить вранці;
- відчуття виснаження (фізичного і емоційного), зниження тонусу і енергійності;

- відсутність цікавості, відчуття новизни;
- зниження захисної реакції, відсутність страху в небезпечній ситуації;
- зміна ваги (втрата або збільшення ваги без видимої причини);
- безсоння, млявість, сонливий стан впродовж дня;
- порушення роботи деяких систем організму (розлад травлення, головні болі, дисфункції дихання).

2. Емоційні ознаки і симптоми вигорання:

- невпевненість в собі, почуття невдачі, байдужість, знемога і втома;
- почуття безпорадності і безнадійності, емоційне виснаження, втрата ідеалів, надій, істерика, нервові зриви;
- частіше робиться цинічний і негативний прогноз, інші люди стають безликими і байдужими;
- відчуженість, почуття самотності, депресія і відчуття провини;
- зниження задоволення, почуття виконаного обов'язку, душевні страждання;
- втрата мотивації і професійних перспектив, негативне сприйняття своєї професійної кваліфікації;
- роздратованість, спалахи гніву, навіть на дрібні неприємності;
- постійне копання у виникаючих емоціях (провина, сором, образа, замкнутість), заниження власних здібностей.

3. Поведінкові ознаки і симптоми вигорання :

- уникання відповідальності, імпульсивна емоційна поведінка;
- перенесення своїх негараздів на інших;
- виконання окремих робіт вимагає більше часу, чим раніше;
- робота більше 45 годин в тиждень, недостатнє фізичне навантаження;
- відчуття безглуздя і важкості праці;
- неможливість виконати важливі завдання в процесі робочого дня, витрата часу на дрібні деталі, «ступор» в процесах, що не вимагають підвищеної

уваги;

- соціальна самоізоляція, віддалення від колег, неадекватна, негативна реакція на спілкування, агресія, підвищена критичність;
- стабільне згасання мотивації до роботи, байдужість до власних досягнень;
- утруднення в ухваленні рішень;
- виникнення шкідливих звичок (зловживання алкоголем, наркотичними засобами, паління) [5; 51].

Для профілактики синдрому емоційного вигорання викладачам варто виділяти обов'язковий вихідний раз на тиждень та робити тільки те, що хочеться. Важливим є вірно розставляти пріоритети: в першу чергу виконувати дійсно важливі справи, потім переходити до інших справ та обов'язково повинні бути ресурсні дії, що утворюють позитивний настрій.

Когнітивно-поведінкова терапія використовує *сократівські питання*, які спонукають людину дослідити свою точку зору і розвинути нові погляди, нові перспективи [3, с. 148]. Д. Вестбрук акцентує увагу на важливості ідентифікації та виокремлення «гарячих» когніцій, що викликають інтенсивні негативні емоції. Для цього застосовується *ведення щоденника запису думок*, який допомагає виокремити та усвідомити домінуючі думки у стресогених ситуаціях [3, с. 173].

Проблемою емоційного вигорання є зосередження викладача на негативних (депресивних, тривожних, фобічних) когніціях та застрягання в них. Для переривання циклу румінації використовується *техніка дистанціювання від думок*, яка допомагає переключити увагу на щось корисне чи приємне, послабити важкі емоції [3, с. 180]. Важливим правилом когнітивного принципу є те, що думки – це не факти, тому когнітивно-поведінковий підхід навчає перевіряти думки, тестувати їх, піддати сумніву.

Одним з основних чинників, що провокують розвиток та закріплення стану емоційного вигорання є когнітивні спотворення, що не дозволяють

об'єктивно побачити викладачеві ситуацію, себе, свої здатності, можливості та ресурси. *Робота з когнітивними фільтрами* є частиною профілактичної роботи та дозволяє активізувати ресурси особистості та винайти масу енергії. Когнітивні фільтри, когнітивні спотворення – це негативні думки, через призму яких викладач сприймає себе, оточуючих людей, світ, роботу та все, що з ним відбувається.

До найбільш типових когнітивних фільтрів відносять:

- Фокус на негативному або тунельне бачення – зосередження викладача лише на негативному, нездатність помічати хороше, позитивне, наприклад думка: «В мене в житті все погано».
- Знецінення позитивного – надання всьому позитивному статусу «випадковості», наприклад: «Все, що стається добре – це просто випадковість».
- Перебільшення/применшення – звичка одну інформацію перебільшувати, іншу – недооцінювати, наприклад: «Своїм привітанням я все зіпсував».
- Катастрофічне мислення – схильність усюди бачити негативні та катастрофічні прогнози, наприклад: «Якщо не встигну дописати статтю, це буде катастрофа».
- Емоційне мислення – схильність оцінювати ситуацію не об'єктивно, а через призму суб'єктивних почуттів і надавати цьому значення непомильності, наприклад: «Я почуваюся некомпетентним викладачем, я таким і є».
- Чорно-біле мислення – мислення по типу «все або нічого», пов'язане з браком гнучкості та не дозволяє бачити відтінки ситуації, її нюанси: або все добре, або все погано, наприклад: «Я маю робити все або ідеально, або взагалі не робити»
- Надвисокі стандарти – схильність думати, що все має бути тільки на 100%, наприклад: «Хочеш досягти успіху – треба працювати більше»
- Чіплення етикеток – приписування собі, ситуаціям або іншим людям певних негативних характеристик, що не дозволяє побачити варіанти вирішення

проблеми, наприклад: «Я забула віддати книжку, я дурепа».

- Читання думок, яснобачення – впевненість у тому, що знаєш те, що інші про тебе думають, наприклад: «Вони подумали, що я некомпетентний».

- Генералізація – схильність робити загальні висновки з певних окремих фактів, наприклад: «Я не змогла добре провести лекцію, я ніколи не буду добрим фахівцем».

- Персоналізація провини – схильність звинувачувати себе у тому, де немає провини, наприклад: «Моя колега накричала на мене, це через те, що я поганий викладач» [3; 44; 71].

Корисним є використання у профілактиці емоційного вигорання *майндфулнес підхід*. В перекладі з англійської мови означає зосередженість, уважність. Майндфулнес – це практика спрямована на те, щоб навчитися концентрувати увагу на теперішньому моменті життя, свідомо зосереджуватися на тому, що відбувається «тут і тепер». Людський мозок неустанно генерує мільйони думок, кожного дня в голові виникає безліч думок, які спонукають діяти на «автопілоті», автоматично. Така здатність людського мозку дуже корисна, але позбавляє нас шансу пережити кожен теперішній момент як унікальний. Практики майндфулнес навчають помічати режим «автопілоту», відпускати думки, усвідомлено проживати кожний момент. Майндфулнес допомагає звільнитися від контролю, за швидко не оцінювати ситуацію, просто прийняти її такою як вона є. Практикування майндфулнес вчить бути доброзичливим до себе, до інших людей, до навколишнього світу [6, с. 33].

М. Вільямс та Д. Пенман говорять про те, що «практика усвідомлення має величезний вплив на наше здоров'я, благополуччя та щастя». Усвідомленні медитативні вправи зосередження уваги на теперішньому моменті допомагають запобігти моральному виснаженню, психічним розладам через тривогу, надмірні переживання різного роду, негативні депресивні думки. Дослідження підтверджують, що практика майндфулнес має позитивні впливи у роботі з депресивними розладами. Дослідження В. Кюкена (Willem Kuyken) з колегами

говорять про те, що програма заснована на техніках майндфулнес дає ефект, який дорівнює прийом курсу антидепресантів [74, с. 115-128].

Таким чином, основною метою профілактики синдрому емоційного вигорання у викладачів є досягнення їх психологічного здоров'я. Показаннями для профілактичної психологічної роботи з питань емоційного вигорання викладачів є: неадекватно завищений рівень домагань в професійній діяльності, висока суб'єктивна значущість професійної діяльності, знижена здатність дотримуватися дистанції по відношенню до роботи. Профілактика емоційного вигорання викладачів здійснюється у напрямках інформування, емоційної підтримки та підвищення значущості професії. Профілактику синдрому емоційного вигорання викладачів доцільно здійснювати за допомогою засобів когнітивно-поведінкової терапії, практик майндфулнес, які є ефективними для даного типу розладу психічного здоров'я.

Висновки до розділу

Аналіз наукових джерел з проблеми емоційного вигорання показав, що синдром емоційного вигорання визначається як складний психофізіологічний феномен, що розвивається під впливом хронічного стресу, тривалих психоемоційних навантажень і призводить до виснаження емоційних, когнітивних, фізичних, енергетичних і особистісних ресурсів.

Серед ознак емоційного вигорання виокремлюють: відчуття постійної втоми; втрата мотивації і професійних перспектив; негативне сприйняття своєї професійної компетентності; відчуженість і почуття самотності; зниження задоволення і почуття виконаного обов'язку; соціальна самоізоляція; перенесення своїх негараздів на інших, тощо.

Розмежовано поняття емоційного вигорання, як більш широке, що відбивається на усіх сферах життя, є симптомом загального порушення самоорганізації викладача через переважно нервової системи, та професійне

вигорання, що проявляється емоційним виснаженням на роботі, явищами деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Визначені об'єктивні чинники емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти: хронічна напруженість, насичена психоемоційна діяльність, монотонність, дестабілізуюча організація діяльності, висока соціальна відповідальність за результати своїх дій, інформаційне перевантаження та дефіцит часу, авторитарний стиль керівництва, знецінення праці, низька оплата праці, відсутність можливості професійного росту, несприятлива атмосфера професійної діяльності, колективу, відсутність системи мотивації, постійна зміна керівництва, робочих обов'язків, організаційні проблеми, надмірне перевантаження викладачів, віддаленість і відносність результатів діяльності.

Виокремлено суб'єктивні чинники емоційного вигорання викладачів: завищений рівень домагань, висока суб'єктивна значущість професійної діяльності, високий рівень відповідальності, критичність до себе та результатів своєї праці, високий рівень нейротизму, емоційна ригідність, проблеми особистого характеру, проблеми матеріального становища, слабка мотивація професійної діяльності, невміння контролювати емоційний стан, завищені вимоги до себе та оточуючих, висока вразливість та чутливість.

Обґрунтовано використання засобів когнітивно-поведінкової терапії у профілактиці емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Профілактична робота за допомогою засобів когнітивно-поведінкової терапії полягає у зміні дезадаптивних когніцій, що визначають особливості емоційного та поведінкового реагування, та розвитку конструктивних коупінгів.

Описано особливості використання засобів когнітивно-поведінкової терапії у профілактиці емоційного вигорання викладачів. Обов'язковими складовими профілактичної роботи є психоедукація з використанням метафор, що пояснюють підтримуючі механізми емоційного вигорання; застосування домашніх завдань, які допомагають сформувати нові звички та впровадити їх у повсякденне життя; ознайомлення з техніками дистанціювання від думок, що

дозволяє послабити негативні емоції; техніками когнітивного переструктурування, конструювання альтернативної думки, техніками роботи з когнітивними фільтрами, що дозволяють позбавитись від неконструктивного сприймання ситуації, власних можливостей та ресурсів; техніками зміни неадаптивної поведінки; практиками майндфулнес, які дозволяють усвідомлено проживати момент, звільнитися від контролю автоматичних негативних думок.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1 Вибір та обґрунтування методик дослідження емоційного вигорання

Для діагностики рівнів розвитку емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти були використані наступні методики:

1) методика «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон (Maslach Burnout Inventory, MBI) [58, с. 256-259];

2) методика «Діагностика ризику синдрому емоційного вигорання» Б. Поттер [13, с. 89-92];

3) методика «Оцінка власного потенціалу професійного вигорання» Дж. Гібсон, Д. Іванцевич., Д. Доннеллі [13, с. 82-85];

4) «Шкала оцінки втоми» Fatigue Assessment Scale (FAS) [58, с. 345-352];

5) методика «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхан [34, с. 278-283].

Розглянемо більш детально кожен з обраних методик.

Для діагностики ступеня прояву синдрому емоційного вигорання використана методика, розроблена американськими психологами *К. Маслач і С. Джексон «Діагностика професійного вигорання»* [58].

Розвиток емоційного вигорання відбувається непомітно, поступово та приховано, протягом тривалого часу, і залежить від особистісних особливостей викладача, наприклад, сором'язливість, вразливість, невпевненість, емоційна лабільність, некоммунікбельність, низький рівень самодостатності, та впливу організаційних, об'єктивних факторів. Емоційне вигорання у викладача розвивається швидше та раніше за умови: оцінювання своєї роботи як незначної, незадоволеністю професійним зростанням, суб'єктивного сприймання надмірності контролю, недостатності самостійності, повного поглинання

роботою, перфекціонізму, рольової невизначеності, нестабільності та нечіткості вимог, перевантаження, недовантаження, що формує відчуття непотрібності.

Практична значущість методики полягає в тому, що вона призначена для визначення ступеню вираженості і поширеності синдрому вигорання серед різного професійного контингенту, в тому числі викладачів закладів вищої освіти. Методика може бути використана у сфері охорони здоров'я, освіти, бізнесу та управління для вчасного і всебічного дослідження синдрому вигорання. Результати діагностики за методикою дозволяють визначати мішені та рівні профілактичного впливу, що включатимуть впливи щодо оптимізації професійного середовища та профілактики накопичення емоційної напруги у викладачів.

Методика включає 22 твердження, що відображають когніції та переживання людини у сфері професійної діяльності, та має три оціночні шкали:

«Емоційне виснаження», яка виявляється у відчуттях емоційної перенапруги, високою втомою, почутті спустошеності, вичерпаності емоційних ресурсів, відчутті нездатності віддаватися роботі, як раніше, пригніченістю, апатією.

За цією шкалою максимальна кількість балів – 45 балів: 0-7 балів – низький рівень; 8-17 балів – середній рівень, тобто знаходиться у фазі формування, 18 і вище високий рівень.

«Деперсоналізація» відображає виникнення байдужого, негативного, цинічного стосунку до оточуючих, знеособленого та формального спілкування, відчутті несправедливого ставлення до себе. Особистісне віддалення виявляється зменшенням кількості контактів з оточуючими, підвищенні дратівливості, нетерпимості до студентів та колег.

За шкалою можна набрати від 0 до 25 балів: 0-4 бали – низький рівень, 5-10 балів – середній рівень, відбувається формування, 11 і вище балів – високий рівень розвитку деперсоналізації.

«Редукція особистих досягнень» діагностує зниження оцінки власної компетентності викладачем, знецінення професійного досвіду, негативне сприйняття себе як професіонала, незадоволеність собою, відчуття власної некомпетентності, неспроможності, професійної неуспіху, почуття провини що зменшує цінність професійної діяльності для викладача, формує байдужість до роботи, негативне ставлення до себе як до особистості, віру у свої сили, здатність вирішувати проблеми та виявляється у зниженні продуктивності, робочої мотивації в основних сферах професійної діяльності, втраті власної значущості та відсутності бачення перспектив свого подальшого розвитку.

Ця шкала дозволяє набрати 40 балів та має зворотний характер: більша кількість балів означає менший рівень редукції особистих досягнень: 0-22 бали – високий рівень редукції особистих досягнень, 23-30 бали – середній рівень, 31 та вище балів – низький рівень.

При обрахуванні *індексу «психічного вигорання»* сума балів по всім трьом шкалам – «емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція особистих досягнень» – сумується. Однак за третьою шкалою «Редукція особистих досягнень» при визначенні підсумкового індексу використовуються його зворотні значення, які вказані в таблиці жирним шрифтом.

Синдром емоційного вигорання у викладача виражений за умови діагностики високого рівня емоційного виснаження, виразності деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Відповіді на запитання методики відповідають: відповідь «ніколи» – 1 бал, «дуже рідко» – 2 бали, «іноді» – 3 бали, «часто» – 4 бали, «дуже часто» – 5 балів, «щодня» – 6 балів.

Ступінь емоційного виснаження викладача характеризується сумою балів відповідей на питання № 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

Рівень розвитку деперсоналізації відповідає сумі балів на питання № 5, 10, 11, 15, 22.

Розвиток редукції особистих досягнень у викладача відбивається у сумі балів на питання № 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Методика була використана у програмі профілактики емоційного вигорання викладачів та запропонована для самодіагностики (Додаток А).

Для виявлення сфер ризику емоційного вигорання була застосована методика «*Діагностика ризику синдрому емоційного вигорання*» Б. Поттера. Опитувальник включає 43 твердження, кожному з яких присвоюється від 1 до 9 балів, що відповідає актуальному стану. Методика дозволяє дослідити та виокремити шість проблемних зон: негативні емоції, міжособистісні проблеми, проблеми зі здоров'ям, виконання роботи нижче ваших здібностей, токсикоманія почуття безглузді. Розглянемо характеристики кожної шкали:

Негативні емоції. Людині властиво та нормально почуватися розбитою, незадоволеною, сердитою, пригніченою, неспокійною. Коли емоційне вигорання сформоване, негативні емоції виникають все частіше, стають тривалими та хронічними, виникає відчуття емоційної втоми.

Міжособистісні проблеми. При емоційній виснаженості, особистість відчувається емоційно спустошеною, їй стає важче спілкуватися на роботі та вдома, встановлювати контакти, виникають міжособистісні проблеми, конфлікти. Поведінка стає нерівною, надмірно емоційною чи дуже ворожою, що робить спілкування з колегами, друзями та близькими складними та важкими. Іноді людина взагалі уникає спілкування та контактів.

Проблеми здоров'я. Емоційне виснаження, вичерпаність емоційних ресурсів є першопричиною погіршення самопочуття. Погіршення якості міжособистісних відносин сприяє зниженню здатності особистості відновлювати власні сили. Починають з'являтися незначні хвороби, наприклад, застуда, головна біль, біль у ділянці попереку, безсоння тощо.

Виконання роботи нижче ваших здібностей. Емоційне вигорання може виявлятися у виникненні відрази від своєї роботи, люда відчуває, що робота їй

набридла, втрачається активність та ентузіазм у виконанні власних проектів, знижується концентрація, працездатність, продуктивність та якість роботи.

Токсикоманія. Виявляється у зловживанні алкоголем, нікотинном, що допомагає впоратися з напругою, конфліктами на роботі та використовується для емоційної розрядки та стабілізації. Збільшення вживання алкоголю, кави, наркотиків та тютюну ускладнюють проблеми, зумовлюють уникання від вирішення проблем.

Почуття безглуздості. Характеризується відчуттям безглуздості та цинічного ставлення, що зменшує ентузіазм та захоплення у роботі. Виникають питання сенсу життя, сутності власної особистості, що збільшує апатію та виснажує психоенергетичні ресурси.

За результатами методики діагностуються три рівні емоційного вигорання: 43-129 балів – низький рівень, який свідчить про необхідність застосування профілактичних впливів; 130–158 балів – помірний рівень, який вказує на потребу у розробці плану психологічної роботи у проблемних зонах; 259–387 балів – високий рівень емоційного вигорання, що вимагає вживання психокорекційних дій [13, с. 89-92].

Наступною у дослідженні була застосована *методика «Оцінка власного потенціалу професійного вигорання» Дж. Л. Гібсона*, яка використовується для визначення домінуючих компонентів «вигорання». Методика містить 18 запитань, які допомагають визначити рівень прояву наступних компонентів вигорання: деперсоналізація, особиста задоволеність та емоційне виснаження. На кожне запитання обирається одну із 6 відповідей та за кожним компонентом обчислюється середній бал. Середній бал дозволяє визначити рівень вигорання: низький, середній та високий. Дану методику також можна пропонувати викладачам у застосуванні з метою самодіагностики [13, с. 82-85]. Текст методики представлений у додатку Б.

Рівень втоми викладачів оцінювався за допомогою *«Шкала оцінки втоми» Fatigue Assessment Scale (FAS)* [59, с. 345-352]. Шкала FAS розроблена групою

нідерландських дослідників під керівництвом Н. Michielsen та складається з 10 положень, що відносяться до щоденного самопочуття. Категорії відповідей варіюються від «ніколи» до «завжди».

Дана шкала має високу надійність і доведену ефективність при дослідженні втоми у здорових людей, а також у пацієнтів із широким спектром захворювань. П'ять тверджень опитувальника відповідають проявам фізичної втоми та інші п'ять положень – розумової втоми. Загальна кількість балів варіюється від 10 до 50.

Вивчення розвитку втоми та вчасне визначення його критичного рівня є необхідним у ланці, яка задіяна у професійній діяльності викладача та є передумовою виникнення емоційного вигорання. Втома розвивається поступово, кумулюється та призводить до зниження можливості реалізації компетенцій викладача. Слід зазначити, що провідними твердженнями у групі викладачів з наявністю втоми, є твердження про почуття втоми та заперечення положень про гарне самопочуття.

З метою дослідження домінуючих копінг-стратегій викладачів була використана методика *«Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхана*. Методика складається із 33 питань, на які даються відповіді «повністю згоден», «згоден», «не згоден». За результатами методика діагностується рівень розвитку трьох базових копінгових стратегій, що використовують викладачі у подоланні викликів. За кожною стратегією виокремлюються три рівні розвитку копінгу: високий, середній та низький [34, с. 278-283].

Копінг-стратегія *«Вирішення проблем»* відноситься до конструктивних, активних стратегій подолання та характеризується орієнтацією на власні ресурси, пошук додаткової інформації та зовнішніх ресурсів для швидкого та ефективного вирішення проблемної ситуації. Розвиток даної стратегії є забезпечує формування власних навичок і механізмів подолання складних ситуацій та позитивного досвіду вирішення проблемних ситуацій, сприяє зростанню незалежності від допомоги інших людей. Недолік даної копінг-

стратегії полягає в тому, що в ситуаціях, які потребують допомоги оточуючих, виникає ризик розвитку більшої кількості проблем, втрат та нераціонального використання власних ресурсів.

Стратегія подолання *«Пошук соціальної підтримки»* теж відноситься до активних стратегій подолання та характеризується орієнтацією особистості у складних стресових ситуаціях шукати допомогу і підтримку оточуючих, сім'ї, друзів, знайомих. Позитивна сторона стратегії полягає у активному пошуку заособів вирішення проблем. Негативна сторона даної стратегії виявляється при постійному її використанні, що зумовлює згодом зниження самооцінки можливостей, ресурсів та компетенцій особистості, формування її залежності від інших, зниження рівня навичок самостійного подолання труднощів, адаптивності мислення і поведінки.

Стратегія *«Уникнення проблем»* відноситься до пасивних стратегій подолання та виявляються у небажанні особистості бачити та приймати наявність проблеми і згодом взагалі витісняє потребу у розв'язанні проблем. Перевагою даної стратегії є застосування її в окремих випадках, в залежності від ситуації, де вона є дієвою та дозволяє зберегти ресурси та стабільність особистості, залишати поза уваги другорядні подразники та концентруватися на інших задачах. Недолік уникання виявляється у формуванні звички не вирішувати проблеми, не бачити та не усвідомлювати їх наявність, розвитку пасивності, ригідності особистості та зниження можливостей особистісного зростання.

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Емпіричне дослідження емоційного вигорання та домінуючих копінг-стратегій здійснювалась на базі Хмельницького національного університету. До участі у дослідженні було залучено 32 викладача Хмельницького національного

університету гуманітарно-педагогічного факультету, факультету управління, адміністрування та туризму, факультету міжнародних відносин та права, факультету економіки і управління.

Учасники дослідженні відрізнялися за стажем педагогічної діяльності та залежно від нього були розподілені на три групи. Першу групу склали викладачі з досвідом роботи до 10 років (9 чоловік), у другу групу (11 чоловік) ввійшли викладачі з стажем педагогічної діяльності від 11 до 20 років та третя група учасників дослідження з понад 20 років стажу (12 чоловік). Вибірка включала викладачів усіх посад (професори, доценти, старші викладачі, завідувачі кафедр), при цьому 75% з них жінки, 25% – чоловіки. Дослідження проводилось без розкриття особистої інформації учасників та його результатів проведення.

Як згадувалось вище, з метою дослідження емоційного вигорання викладачів була використана методика «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон (Maslach Bournout Inventory, MBI; Maslach & Jackson). Американськими вченими К. Маслач & С. Джексон професійне вигорання розглядається як тривимірна система, що складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної самооцінки [58]. К. Маслач емоційне вигорання визначила як втрату інтересу у роботі та включала у синдром фізичного і емоційного вигорання розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи, втрату розуміння та співчуття. Під емоційним виснаженням розуміється почуття емоційної спустошеності та втоми, що викликане власною роботою. Деперсоналізація передбачає цинічне ставлення до роботи, до студентів та їх проблем, до колег та виявляється особистісною відчуженістю, негативізмом до оточення. Зниження професійної продуктивності виявляється негативним відношенням до власних професійних здобутків, відчуттям власної некомпетентності, втраті відчуття самоефективності, зневірі у власних можливостях [58, с 125-131].

Методика діагностики професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон дозволяє діагностувати емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію

професійних досягнень, як основних компонентів синдрому емоційного вигорання викладачів [58, с. 156]. Оцінка ступеня вигорання здійснювалась як для кожного окремого показника, так і за інтегральним показником.

У результаті аналізу результатів опитування викладачів, які викладають економічні та гуманітарні дисципліни було виявлено, що рівень розвитку емоційного вигорання найчастіше розвиваються у викладачів гуманітарних наук (56%). Викладачі економічних дисциплін менше схильні до розвитку емоційного вигорання (44%). Це пов'язано з тим, що серед викладачів економічних дисциплін найчастіше зустрічаються люди з логічним типом мислення, реагування яких на складні ситуації, більшою мірою пов'язано зі звичкою систематизувати та аналізувати те, що відбувається, контролювати ситуацію. Викладачі гуманітарних наук найчастіше зустрічаються із образним типом мислення, більшою мірою емоційно чутливі, що опосередковано сприяє швидшому розвитку негативних синдромів професійного вигорання.

Результати дослідження рівня професійного вигорання за усією вибіркою викладачів за методикою К. Маслач, С. Джексона представлено на рисунку 2.1 та у таблиці 2.1.

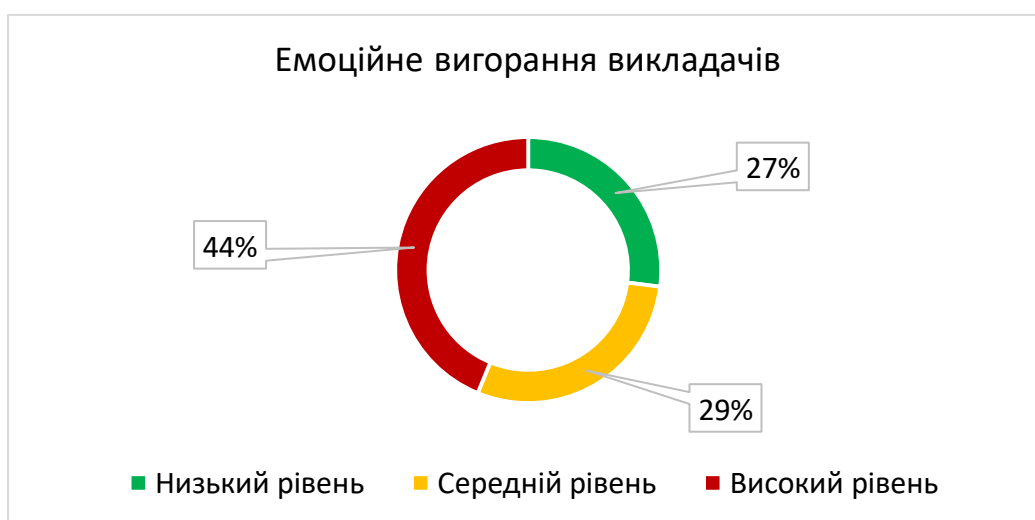


Рисунок 2.1 – Розподіл викладачів за загальним показником професійного вигорання (у %)

За результатами діагностики професійного вигорання 27% викладачів мають низький рівень вираженості синдрому вигорання; у 44% викладачів синдром емоційного вигорання виявляється на високому рівні та у 29% викладачів прояви вигорання виявляються на середньому рівні. Більша половина викладачів знаходяться у стані постійної втоми та емоційного виснаження, які з часом посилюють деструктивний процес втрати професійної ефективності, зниження комунікативних якостей і розвитку нервово-психічної дезадаптації аж до незворотних змін особистості.

Таблиця 2.1 – Результати дослідження рівнів складових професійного вигорання викладачів (у %)

Рівні	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція професійних досягнень
Низький	31,2	34,4	46,9
Середній	21,9	28,1	15,6
Високий	46,9	37,5	37,5

Як видно з даних таблиці 2.1 та рисунку 2.1, високий рівень емоційного виснаження виявляється у 46,9% та середній рівень – у 21,9% викладачів. Тобто 68,6% опитаних викладачів відчувають «перенасиченість» роботою, незадоволеність життям в цілому, емоційну лабільність, втрату інтересу і позитивних почуттів до оточуючих. У 65,6% викладачів виявляються високий та середній рівень деперсоналізації, що характеризується деструктивними взаєминами з оточуючими, відстороненням, байдужістю, формальному виконанні професійних обов'язків, в окремих випадках – з негативізмом і цинічним ставленням [12]. Високий та середній рівень редукції професійних досягнень у 53,1% викладачів свідчить про зниження самооцінки професійної діяльності викладачами, відчуттям низького рівня самореалізації у професійній сфері, незадоволеність собою, результатами своєї праці, відчуттям власної

некомпетентності, непродуктивності, наслідком чого є зниження професійної мотивації, негативізм відносно службових обов'язків.

Наступним етапом було дослідження поширеності емоційного вигорання у викладачів з різним стажем науково-педагогічної діяльності (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2 – Результати дослідження рівнів професійного вигорання викладачів з різним стажем роботи (у %)

Емоційне виснаження			
Стаж роботи	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1-10 років	33,3	44,4	22,3
11-20 років	18,2	27,3	54,5
Понад 20 років	33,3	41,7	25
Деперсоналізація			
Стаж роботи	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1-10 років	55,5	33,3	11,2
11-20 років	18,2	36,4	45,4
Понад 20 років	33,3	50	16,7
Редукція професійних досягнень			
Стаж роботи	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1-10 років	44,4	33,3	22,3
11-20 років	18,2	45,4	36,4
Понад 20 років	41,7	33,3	25

Аналіз результатів дослідження рівнів емоційного вигорання викладачів з різним досвідом викладацької діяльності свідчить, що найбільший відсоток викладачів з емоційним вигоранням спостерігається у викладачів зі стажем роботи 11-20 років. Високий рівень емоційного виснаження виявляється у 54,5%, високий рівень деперсоналізації – у 45,4% та високий рівень редукції професійних досягнень – у 36,4 % викладачів, що може бути пов'язано з тим, що

основне навантаження викладацької, наукової та методичної роботи припадає на цей віковий період. У викладачі зі стажем роботи 11-20 років виявляється процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів, що проявляється в хронічній емоційній та фізичній втомі, байдужості з ознаками депресії та дратівливості. Високий рівень розвитку деперсоналізації проявляється соціальною дезадаптацією фахівця, зменшенням кількості контактів з оточуючими, підвищенні дратівливості та нетерпимості у ситуаціях спілкування зі студентами та колегами. Знецінення професійних досягнень та діяльності відбивається у зниженні почуття компетентності, невдоволенні собою, зниженні самооцінки, наявності негативних установок щодо професійних можливостей, почутті провини за власні негативні прояви, появі почуття власної неспроможності. У результаті досить виражений процес втрати професійної ефективності, відбувається зниження комунікативних якостей, зростає рівень нервово-психічної дезадаптації.

Викладачі зі стажем роботи 1-10 років характеризуються середнім рівнем емоційного виснаження – 44,4%, низьким рівнем деперсоналізації – 55,5% та низьким рівнем редукції самооцінки професійних досягнень – 44,4 %, що свідчить про середній рівень психічної виснаженості та емоційної лабільності, певною мірою незадоволеністю життям в цілому, використанні професійного сленгу, ярликів, незадоволеністю собою як особистістю та професіоналом, зняття з себе відповідальності, уникнення складних ділянок роботи.

Результати дослідження фахівців зі стажем роботи понад 20 років показали переважання середніх рівнів емоційного виснаження (41,7%) та деперсоналізації (50%) та низького рівня (41,7%) редукції професійних досягнень, тобто виражений процес росту професійної ефективності, відчуття власної компетентності та здатності, стабільний рівень соціальної адаптації, в деяких ситуаціях формальне виконання професійних обов'язків, раціональне ставлення до проблем у викладацькій діяльності та відносинах з колегами, знижується рівень нервово-психічної напруженості.

Для виявлення зон ризику та мішеней профілактичної роботи викладачів у дослідженні була використана методика «Діагностика ризику синдрому емоційного вигорання» Б. Поттера. Методика дозволяє виявити рівні ризику виникнення синдрому емоційного вигорання викладачів у проблемних зонах: негативні емоції; міжособистісні проблеми; проблеми здоров'я; виконання роботи нижче своїх здібностей; токсикоманія та почуття безглуздості. Результати дослідження наведені у таблиці 2.3.

Проаналізувавши отримані в ході дослідження дані, можна констатувати, що більшість викладачів мають високий рівень ризику виникнення емоційного вигорання (46,9%), причому у більшості викладачів (40%) проблемною зоною є проблеми із здоров'ям. 33,3% викладачів з високим рівнем ризику виникнення емоційного вигорання вважають своєю проблемною зоною виконання роботи, нижче своїх здібностей. Більшість викладачів вважають, що здатні обіймати керівні посади освітній структурі, а не «витрачати свої нерви на сучасних студентів». Проблема зона «Негативні емоції» є переважною для 26,6% викладачів з високим рівнем ризику. Ці викладачі відмічають, що деякі студенти абсолютно некеровані, «дозволяють собі що завгодно, а викладач голос навіть підвищити не може». Міжособистісним проблемам викладачі з високим рівнем ризику виникнення синдрому емоційного вигорання серед усіх проблем відводять 20%. Таких проблемних зон, як «токсикоманія» і «почуття безглуздості» в цій групі не спостерігається. Для викладачів, які мають високий ризик виникнення синдрому емоційного вигорання, потрібна організація корекційної і профілактичної роботи.

Проаналізувавши отримані дані, ми можемо зробити висновок про те, що у 28,1% опитаних викладачів виявлений помірний рівень ризику виникнення синдрому емоційного вигорання. Серед проблемних зон більш значущими у таких викладачів є виникнення негативних емоцій, які вони отримують в ході виконання своїх обов'язків. 33,3% таких викладачів зазнають проблеми із здоров'ям, що збільшує ризик виникнення емоційного

вигорання. Міжособистісні проблеми є актуальними для 29% викладачів з помірним рівнем ризику виникнення емоційного вигорання.

Таблиця 2.3 – Результати діагностики ризику синдрому емоційного вигорання викладачів (%)

Рівень ризику	Кількість викладачів (%)	Проблемні зони	% від кількості викладачів з цим рівнем
Низький	25	негативні емоції	37,5
		міжособистісні проблеми	25
		проблеми здоров'я	25
		виконання роботи нижче здібностей	12,5
		токсикоманія	-
		почуття безглуздості	-
Помірний	28,1	негативні емоції	44,4
		міжособистісні проблеми	22,2
		проблеми здоров'я	33,3
		виконання роботи нижче здібностей	11,1
		токсикоманія	13,3
		почуття безглуздості	-
Високий	46,9	негативні емоції	26,6
		міжособистісні проблеми	20
		проблеми здоров'я	40
		виконання роботи нижче здібностей	33,3
		токсикоманія	-
		почуття безглуздості	-

Найменша кількість, 13,3% викладачів з цим рівнем ризику виникнення синдрому відмічають, що їм шкодить така шкідлива звичка, як паління. 11,1% від загального числа проблемних зон відводиться в даній групі виконанню роботи, яка нижче здібностей викладачів. Такі викладачі відмічають, що у них ще досить енергії, яку вони можуть направити в потрібне і корисне русло. Така проблема як «почуття безглуздя» у викладачів з помірним рівнем в ході дослідження не виявилось.

В ході дослідження викладачів за методикою Б. Поттера було виявлено, що у 25% опитаних викладачів відзначається низький рівень ризику виникнення синдрому емоційного вигорання. Визначальне значення у таких викладачів відводиться негативним емоціям, пов'язаним з педагогічною діяльністю. 25% викладачів з низьким рівнем ризику відчувають проблеми із здоров'ям та проблеми у міжособистісному спілкуванні. Деяка частина викладачів, відмічають, що у них виникають проблеми в міжособистісному спілкуванні з іншими викладачами, а у деяких – проблеми у сімейних стосунках. Також, як і у викладачів з високим і середнім рівнем ризику виникнення синдрому емоційного вигорання, у викладачів з низьким рівнем виділяє проблемну зону, як «виконання роботи, нижче своїх здібностей». Найменша кількість викладачів цієї групи надає значення почуттю безглуздості. Ці викладачі не бачать особливого сенсу у своїй діяльності, але виконують її на високому рівні. Викладачам з низьким рівнем ризику виникнення синдрому емоційного вигорання для відвертання появи цього синдрому достатнім буде застосування профілактичних заходів.

Наступною була застосована *методика Дж. Гібсона «Оцінка власного потенціалу «вигорання»*. Дану методику можна рекомендувати викладачам для використання у цілях самодіагностики. Методика містить 18 питань, які дозволяють визначити рівень вигорання та виявити складові емоційного вигорання: деперсоналізацію, особисту задоволеність, емоційне виснаження.

Аналіз отриманих даних в ході дослідження викладачів виявив різницю між результатами за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання» Дж. Гібсона та методикою «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексона. Результати дослідження викладачів за методикою Дж. Гібсона та методикою К. Маслач, С. Джексона представлені у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Співставлення результатів дослідження емоційного вигорання викладачів за методиками Дж. Гібсона та К. Маслач (у %)

Емоційне виснаження			
Методика	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
«Оцінка власного потенціалу «вигорання» Дж. Гібсон	43,8	25	31,2
«Діагностика професійного вигорання» К. Маслач	31,2	21,9	46,9
Деперсоналізація			
Методика	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
«Оцінка власного потенціалу «вигорання» Дж. Гібсон	46,9	25	28,1
«Діагностика професійного вигорання» К. Маслач	34,3	23,5	37,5
Редукція професійних досягнень/особиста задоволеність			
Методика	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
«Оцінка власного потенціалу «вигорання» Дж. Гібсон	43,8	34,3	21,9
«Діагностика професійного вигорання» К. Маслач	46,9	37,5	15,6

Слід відзначити, що як видно з даних, наведених у таблиці 2.4, при високому рівні розвитку емоційного виснаження та деперсоналізації викладачі схильні пом'якшувати оцінку свого стану: «Емоційне виснаження» високого рівня за методикою К. Маслач виявлено у 46,9% викладачів та за методикою

«Оцінка власного потенціалу «вигорання» Дж. Гібсона високий рівень такого стану відзначають 31,2%; за шкалою «Деперсоналізація» високий рівень діагностований у 37,5% викладачів, а за методикою Дж. Гібсона – у 28,1% респодентів. Такі результати можуть свідчити про схильність викладачів частково не усвідомлювати та зменшувати вплив високого рівня прояву негативних станів при суб'єктивній оцінці свого стану та його наслідків. Недостатня обізнаність щодо синдрому емоційного вигорання, симптоми виникнення, нездатність вчасно розпізнати ознаки його розвитку, вносити зміни в актуальну ситуацію, систему її оцінок, ставлень, не дозволяють свідомо скеровувати свої ресурси, можливості, самостійно попереджати поглиблення емоційного виснаження, дистанційованості, негативістського мислення та деструкцій у взаєминах з оточуючими.

Оцінка викладачами особистої задоволеності професійною діяльністю суттєво не відрізняється за результатами обох методик (46,9% за методикою К. Маслач та 43,8% за методикою Дж. Гібсона), хоча майже половина викладачів відзначає низький рівень задоволеності у сфері професійних досягнень. Такі результати можуть свідчити про значущість для викладачів та одночасно точку зросту при проведенні корекційної та профілактичної роботи. Корекція когнітивних оцінок своєї особистої та професійної реалізації, оцінок задоволеності процесом та результатами своєї діяльності, оцінок власної компетентності та продуктивності, надасть змоги викладачам чутися ресурсно, розпоряджатися власними ресурсами, вносити зміни у повсякденні справи, попередити переростання втоми у синдром емоційного вигорання, сформувати навички збалансованої об'єктивної оцінки своїх професійних досягнень, усвідомлення власних здатностей, здібностей та можливостей самостійно знижувати психоемоційне напруження, підвищити професійну мотивацію, впевненість та продуктивність професійної діяльності. З метою профілактики та подолання емоційного вигорання науково-обґрунтованим є використання засобів когнітивно-поведінкової терапії, що дозволяють сформувати уявлення у

викладачів про когнітивно-поведінкову модель психологічної стійкості та набути навичок коупінгу емоційного вигорання у професійній діяльності.

З метою дослідження щоденного самопочуття викладачів була використана сучасна розробка групи нідерландських дослідників під керівництвом Н.Ж. Michielsen «Шкала оцінки втоми» *Fatigue Assessment Scale (FAS)*. Шкала FAS має доведену ефективність при дослідженні фізичної та когнітивної втоми та пропонувалася викладачам як засіб експрес-діагностики [59].

За результатами даної методики у 71,8% викладачів діагностовано стан втоми. Моніторинг розвитку стомлення і своєчасне визначення досягнення його критичного рівня є необхідним у ланці розвитку синдрому емоційного вигорання. Стомлення розвивається поступово, кумулюється, призводячи до зниження можливості реалізації професійних компетенцій викладача, мотивації та ефективності забезпечення навчального процесу. Своєчасність встановлення розвитку критичного рівня стомлення у викладачів допоможе вчасно застосувати необхідні заходи запобігання погіршення стану емоційного вигорання.

Для дослідження стратегій подолання, що переважають у групах викладачів з різним рівнем емоційного вигорання була застосована методика «Індикатор копінг-стратегій» Д. Амірхана. Методика «Індикатор копінг-стратегій» дозволяє визначити домінуючі копінг-стратегії: «вирішення проблем», «пошук соціальної підтримки» та «уникнення проблем», результати дослідження представлені на рисунку 2.2 та у таблиці 2.5.

Найбільш вираженими копінг-стратегіями на низькому рівні прояву емоційного вигорання у викладачів є стратегія «вирішення проблем» – 67% від макс. балів, яка найбільш розвинена на цьому рівні емоційного вигорання; стратегія «пошук соціальної підтримки» виявляється на 53%; стратегія «уникнення проблем» – 25% актуалізується найменше ніж на інших рівнях розвитку емоційного вигорання. Середній рівень емоційного вигорання характеризується розвиненими стратегіями «пошук соціальної підтримки» – 55%

від макс. балів) та «уникнення проблем» – 43%, стратегія «вирішення проблем» розвинена найменше – 38%.

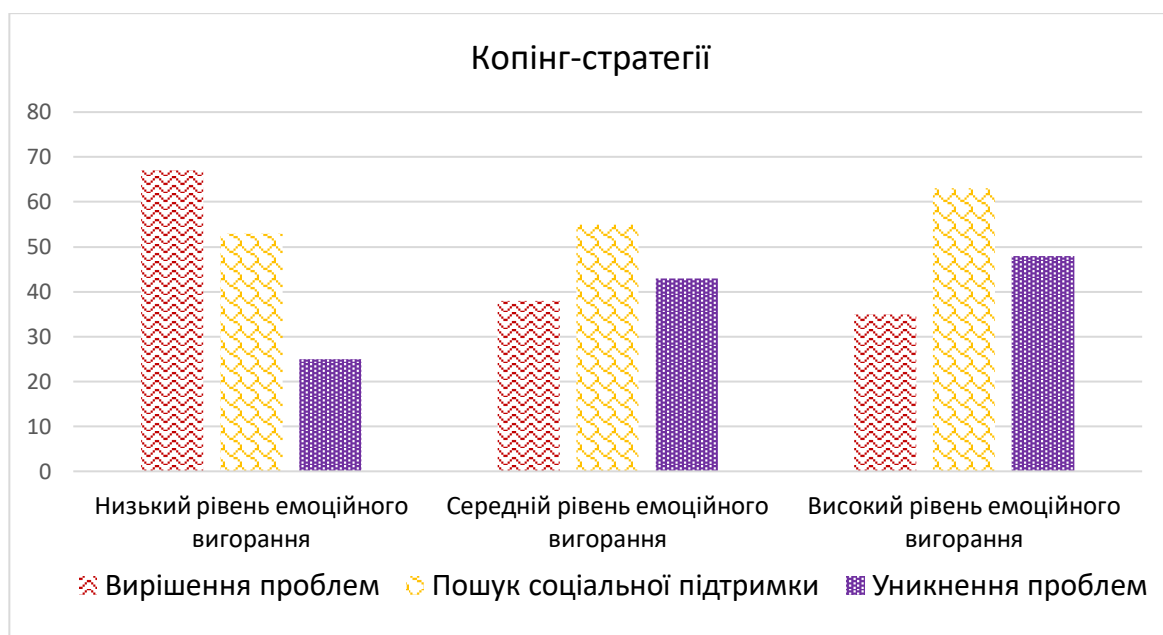


Рисунок 2.2 – Гістограма копінг-стратегій викладачів з різним рівнем емоційного вигорання (% від макс. балів)

На високому рівні емоційного вигорання домінуючою є стратегія «пошук соціальної підтримки» – 63%, розвиток якої на цьому рівня вигорання є найвищим; стратегія «уникнення проблем» проявляється на 48%. До стратегії «вирішення проблем» – 35% викладачів звертаються найменше ніж на середньому та низькому рівнях прояву емоційного вигорання.

Високий рівень емоційного вигорання викладачів характеризується домінуванням середнього та низького рівнів стратегії «вирішення проблем» (88,2%), високого рівня стратегії «пошук соціальної підтримки» (59,4%) та високим і середнім рівнями стратегії «уникання проблем» (78,2%). Для порівняння низький рівень емоційного вигорання викладачів супроводжується актуалізацією та розвитком стратегії «вирішення проблем» на високому рівні (56,2%), стратегії «пошук соціальної підтримки» на середньому рівні (50%) та стратегії «уникання проблем» – низьким рівнем розвитку (43,8%).

Таблиця 2.5 – Рівні розвитку копінг-стратегій викладачів з різним рівнем емоційного вигорання (у %)

Стратегія	Рівень вираженості стратегії	Рівень прояву емоційного вигорання		
		Низький	Середній	Високий
«Вирішення проблем»	Високий	56,2	31,3	21,8
	Середній	31,3	43,8	46,9
	Низький	12,5	24,9	31,3
«Пошук соціальної підтримки»	Високий	25	31,3	59,4
	Середній	50	53,1	25
	Низький	25	15,6	15,6
«Уникнення проблем»	Високий	21,8	28,1	31,3
	Середній	34,4	34,4	46,9
	Низький	43,8	37,5	21,8

Наступним кроком було дослідження домінуючих у викладачів стратегій подолання з різним стажем роботи, результати дослідження наведені на рисунку 2.3.

Дослідження копінг-стратегій викладачів з різним досвідом роботи свідчить, що у групі викладачів зі стажем роботи 1-10 років домінуючою копінг-стратегією є «пошук соціальної підтримки» – 63% (від макс. балів), що свідчить про активний пошук способів вирішення проблем в оточуючому середовищі, недоліком цієї стратегії є формування залежності від інших людей, зниження оцінки власних можливостей і компетентностей. Стратегія «вирішення проблем» розвинута на 52%, що сприяє розвитку власних навичок, засобів подолання складних ситуацій на роботі, прийняття та розв'язання проблемних питань; стратегія «уникнення проблем» виявляється на 35%.

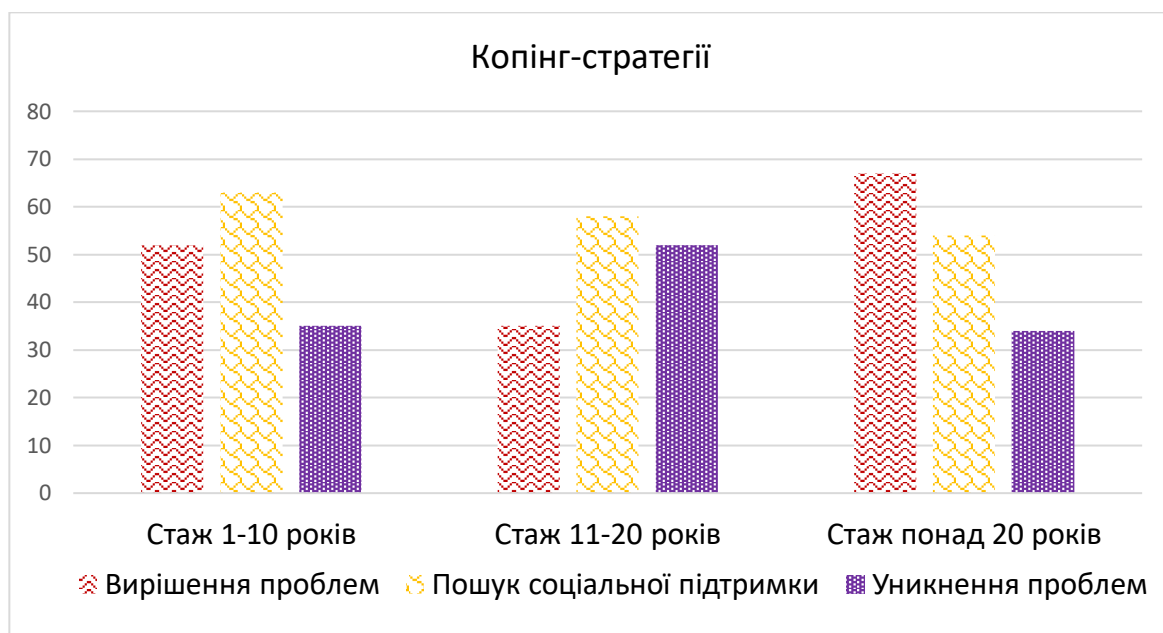


Рисунок 2.3 – Гістограма копінг-стратегій викладачів з різним стажем роботи (% від макс. балів)

Група викладачів зі стажем роботи 11-20 років за результатами методики «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексона характеризується високим рівнем емоційного виснаження, деперсоналізації та високим рівнем професійних досягнень. Дослідження копінг-стратегій у цій групі викладачів показало, що найбільш розвиненими є стратегії «пошук соціальної підтримки» – 58% та «уникнення проблем» – 52% від макс. балів. «Пошук соціальної підтримки» – це активна стратегія, що характеризується зверненням викладачів по допомогу і підтримку до оточуючого середовища: колег, сім'ї, друзів, знайомих. Копінг-стратегія «пошук соціальної підтримки» має як переваги, так і недоліки: перевагою є активний пошук викладачами способів вирішення проблем і недоліком цієї стратегії при її постійному використанні є зниження оцінки викладачами власних можливостей і ресурсів, залежність від інших людей, їх точки зору, зниження рівня навичок самостійного подолання стресу, адаптивності, гнучкості мислення. Негативні наслідки використання цієї копінг-стратегії співпадають з результатами діагностики за методикою «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач у переважанні високого рівня редукції професійних досягнень в даній групі викладачів.

Копінг-стратегія «уникнення проблем» активно виявляється у групі викладачів зі стажем роботи 11-20 років, що є наслідком та захисною реакцією при високому рівні емоційного виснаження та деперсоналізації, що діагностовані за методикою К. Маслач. Ця стратегія виявляється у викладачів небажанням бачити та приймати складнощі, що витісняє потребу розв'язати проблему, нівелювання перспектив особистісного та професійного розвитку, пасивна позиція життєтворення, обмеження можливостей реалізації власного потенціалу. В окремих випадках ця стратегія є дієвою та дозволяє зберегти ресурси, рівновагу особистості, не звертати увагу на неважливі подразники.

Результати дослідження викладачів зі стажем роботи понад 20 років показали високий рівень розвитку стратегії «вирішення проблем» – 67% та «пошук соціальної підтримки» – 54% від макс. балів, що доповнює розуміння та пояснює результати дослідження за методикою К. Маслач в даній групі викладачів, що характеризуються ростом професійної ефективності, відчуттям власної компетентності та зниженням рівня нервово-психічної напруженості.

Отже, результати емпіричного дослідження особливостей розвитку емоційного вигорання викладачів ЗВО свідчать, що найбільш критичний період для розвитку емоційного та професійного вигорання у викладачів є 11-20 років професійної діяльності. Викладачі цієї групи характеризуються високим та середнім рівнем розвитку емоційного вигорання, високим рівнем емоційного виснаження, деперсоналізації та високим рівнем знецінення власних професійних досягнень. Високий рівень розвитку стану втоми у викладачів та зонами ризику виникнення синдрому емоційного вигорання є зони «проблеми із здоров'ям», «виконання роботи, нижче своїх здібностей», зона «негативні емоції» та «міжособистісні проблеми». На високому рівні емоційного вигорання викладачів домінуючою є стратегії «пошук соціальної підтримки» та стратегія «уникнення проблем». Результати емпіричного дослідження емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти свідчать про необхідність розробки та обґрунтування методів, засобів, способів та шляхів профілактики емоційного

вигорання, розвитку навичок стабілізації емоційного стану, саногенного мислення та конструктивних копінг-стратегій.

2.3. Обґрунтування та зміст програми профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Впродовж останніх років, у зв'язку з пандемією спричиненою COVID-19 та військовими діями в Україні, проблема емоційного вигорання викладачів в закладах вищої освіти стала особливо гострою. Військові дії, що ведуться в Україні, ускладнюють та поглиблюють проблему емоційного вигорання і потребують застосування високоефективних методів та засобів профілактичної роботи. Накопичення негативних емоцій без відповідної розрядки, звільнення та керованої роботи з ними, формують умови для виснаження емоційно-енергетичних, особистісних ресурсів викладача, наростання втоми та негативізму. Висока емоційна, інтелектуальна та робоча завантаженість, наявність великого числа емоційних чинників в умовах військових дій, необхідність співпереживання, співчуття, моральна відповідальність за життя і здоров'я інших впливають на викладача, викликають сильну напругу, стрес та сприяють формуванню захисної поведінки – синдрому емоційного вигорання [15; 54].

Застосування здоров'язберігаючих технологій важливо не тільки у роботі зі студентами, а є головною умовою у роботі з викладачами. Психічне та психологічне здоров'я викладача є запорукою розвитку здорової та інтелектуально-розвиненої молоді. Підвищення вимог з боку суспільства до якості освіти та до особи викладача, його ролі в освітньому процесі, потенційно містить збільшення нервово-психічної напруги людини. Професійна діяльність викладача вимагає особливих навичок взаємодії, спілкування і з студентами, і з батьками, і з колегами, пов'язана з необхідністю постійно контролювати власні

слова і вчинки, що вимагає особливих зусиль та викликає емоційне перенапруження. Велика частина робочого часу викладача протікає в емоційно-напруженій обстановці: чуттєва насиченість діяльності, постійна концентрація уваги, висока відповідальність за життя і здоров'я студентів. Такі чинники безумовно впливають на викладача: з'являються нервозність, дратівливість, втома, погіршення здоров'я. При цьому професійний обов'язок вимагає від викладача приймати зважені рішення, долати спалахи гніву, обурення, невдоволення, відчаю, агресії тощо. У зв'язку з цим увагу необхідно приділяти організації цілеспрямованої роботи по збереженню психічного здоров'я викладачів, що спирається на знання системи основних чинників, що визначають формування і розвиток особистості професіонала [14; 41].

Застосування засобів когнітивно-поведінкової терапії у профілактичній роботі емоційного вигорання викладачів є науково-обґрунтованим та доказовим методом. Першим інструментом є дистанціювання від негативних думок, техніки усвідомлення і тестування автоматичних думок та їх заміна на альтернативні, більш корисніші та реалістичніші. В роботі з думками важливим є формування ставлення до них, як до явищ, що з'являються в голові, які можна спостерігати, обирати і відпускати. Техніки роботи з думками позитивно впливають на сприйняття подій, допомагають будувати реалістичне бачення ситуації, адекватну самооцінку, вивільняють енергію, що витрачається на румінації, розвивають оптимізм та є важливим інструментом для емоційної та поведінкової регуляції [44; 48; 63].

На основі теоретичного аналізу проблеми дослідження та результатів емпіричного дослідження була розроблена «Програма профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти з використанням засобів когнітивно-поведінкової терапії».

Основні складові профілактичної роботи:

1. Психоедукація та ознайомлення з моделлю когнітивно-поведінкової терапії.

2. Діагностика стану емоційного вигорання.
3. Усвідомлення ознак та проявів емоційного вигорання;
4. Ознайомлення з основними причинами та підтримуючими чинниками емоційного вигорання (середовище, патерни поведінки, когнітивні викривлення).
5. Втручання спрямовані на роботу зі зниження рівня стресу та зміною стресової реакції.
6. Втручання спрямовані на відновлення життєвого балансу відповідно до причин вигорання.
7. Засвоєння і розвиток навичок життєстійкості.

Мета програми :

- ознайомлення викладачів з синдромом емоційного вигорання;
- виявлення синдрому емоційного вигорання у викладачів ЗВО;
- забезпечення необхідною психологічною інформацією викладачів щодо причин і засобів подолання емоційного вигорання у моделі когнітивно-поведінкової терапії;
- розвинути уміння і навички попередження і подолання стресових ситуацій в період здійснення професійної діяльності;
- зняття емоційної напруги та формування навичок самопізнання, саморозвитку та самодопомоги.

Завдання програми :

- 1) розвиток інформаційно-теоретичної компетентності викладачів;
- 2) навчити викладачів психотехнічним прийомам саморегуляції негативних емоційних станів;
- 3) проведення діагностики емоційного вигорання викладачів;
- 4) розвинути у викладачів мотивацію до професійного самовдосконалення через підвищення самооцінки, зняття тривожності;
- 5) створення умов стабілізації емоційного стану і зміни ставлення до стресової ситуації;

4) сприяти формуванню позитивних, оптимістичних установок щодо себе, інших, роботи і життя в цілому, навичок самопомоги при емоційному вигоранні;

5) розвивати систему профілактики стресових ситуацій, емоційного вигорання в педагогічному середовищі.

Програма складається з 5 занять. Тривалість зустрічей 2 години.

Наповнюваність групи складає 8-12 чоловік (викладачі).

Матеріально-технічне оснащення: просторе приміщення, столи і стільці з розрахунку на групу, комп'ютер, проектор, папір, кольорові олівці, фломастери, кулькові ручки.

Учасники програми : викладачі закладів вищої освіти.

В плані кожного заняття передбачені такі частини: 1. Вступна частина, яка включає постановку проблеми і вправи розминок. 2. Основна частину (вправи по темі). 3. Завершальна частина (ритуал завершення).

Основні засоби втручання: психоедукація, STEB-аналіз, поведінкова активація, сократичний діалог, техніки дистанціювання, поведінкові експерименти, когнітивна реструктуризація, майндфулнес-техніки, робота з глибинними переконаннями, експірієнтальні техніки, практики Self-Compassion, список ресурсних активностей, домашні завдання [3; 6; 26; 40; 48; 64; 70; 74].

Основний принцип когнітивно-поведінкової терапії полягає в тому, що людина реагує не на саму подію, ситуацію, а на її інтерпретацію та надане значення. Реакція людини на стресові, несприятливі події залежить від інтерпретації та наданого значення цим ситуаціям. Завдання когнітивної роботи полягає в тому, щоб розпізнати кожен конкретний спосіб мислення та зауважити, чи допомагає він впоратись з складними ситуаціями, чи веде до адекватної самооцінки, чи навпаки ускладнює обставини, знесилює та демотивує, що є головними складовими емоційного вигорання за К. Маслач. Автор книжки «Розвивати резилієнтність у КПТ підході» Neenan, підкреслює, важливість у

психологічній роботі розпізнання особистістю свого ставлення, відношення (attitude) до складної ситуації [61].

Когнітивний принцип спрямовує психологічну роботу не стільки з конкретною ситуацією, що викликає негативні емоції та стрес, а на суб'єктивну інтерпретацію ситуації, значення, яке людина їй надає. Негативні автоматичні думки щодо ситуації виникають швидко, їх важко зауважити та мають дуже сильний вплив на виникнення емоцій. Дослідження ж їх раціональності та доцільності потребують використання спеціальних технік когнітивно-поведінкової терапії та розвитку відповідних навичок. Для перевірки відповідності наданих значень ситуації з реальністю, їх оцінки та керування власним настроєм, використовують техніку тестування думок. Результатом використання цієї техніки є створення нової, більш адаптивної думки, наслідком чого є і зміна настрою [65, с. 54-68].

Розвиток гнучкості мислення у сприйнятті стресових подій полягає в усвідомленні фактів об'єктивної ситуації, вмінні розпізнати ситуації, на які можна вплинути, а на які – ні, та вмінні використати стратегію вирішення проблем. Декілька кроків за Neenan щодо розвитку гнучкості мислення та зміни ставлення до ситуації на більш корисне [61, с. 68-71].

Крок 1: Яке в мене сприйняття складної ситуації? Що я думаю про ситуацію? Які негативні думки притаманні для мене в цій ситуації? Як мої думки визначають мої емоції та дії?

Крок 2: Як я хочу сприймати цю ситуацію? Яка думка про цю ситуацію може бути альтернативою, більш адаптивною? Як я хочу ставитись до цієї ситуації? Які емоції хочу відчувати, як себе поводити?

Крок 3: Тестування переконань. Переконання дозволяють відкрити нові перспективи. Однак просто зміна способу мислення не покращує ситуацію, важливою є зміна поведінки відповідно до нового сприйняття ситуації та планування дій, які будуть підтримувати нове переконання. Важливим є робота

над отриманням результатів завдяки перегляду своїх думок, емоцій, поведінки та свідомого вибору більш корисного, гнучкого і реалістичного.

Наступним важливим елементом когнітивно-поведінкової роботи є техніки, спрямовані на подолання когнітивних фільтрів, логічних помилок в процесі мислення. Сприйняття складних ситуацій через ці фільтри спонукає розвиток негативних емоцій та дезадаптивних дій. Важливим у профілактичній роботі є розвиток навичок розпізнавання когнітивних фільтрів і зміна їх на реалістичні думки [3; 71, с.88-90].

Dr. Dan Siegel та Dr. David Rock у 2011 році запропонували «тарілку активностей для мозку» для щоденного вжитку [42]. У неї входить сім основних активностей для здорового мозку:

Сфокусований час – час, коли ми зосереджуємось цілеспрямовано на завданнях навчання або роботи.

Час на гру – час, коли ми дозволяємо собі бути спонтанними та творчими, насолоджуватися новими переживаннями, це допомагає утворити нові зв'язки в мозку.

Час на стосунок – час для спілкування з іншими людьми або час для налаштування стосунків з навколишнім світом.

Час для фізичного навантаження – час аеробних видів спорту чи додавання руху у свій день.

Час на занурення – час для міркувань, зосередження на відчуттях, образах, почуттях і думках, що допомагає інтегрувати мозок.

Час байдиків – час, коли ми не зосереджені, не маємо конкретної мети, дозволяємо розуму блукати, просто розслаблятися, це допомагає нашому мозку перезаряджатися.

Час сну – час, коли ми даємо мозку відпочити, консолідувати отриманий досвід за день [42, с. 46-52; 70, с. 47-61]

Техніки майндфулнес відносяться до третьої хвилі КПТ та є корисними для розвитку навичок розпізнавання емоцій і думок та безоцінкового їх сприймання.

Практика майндфулнес дозволяє розвинути здатність бути тут і тепер, свідомо ставитись до свого внутрішнього світу, захищає від надмірного життя «в голові», безперервного аналізу минулих подій та надмірного планування майбутнього. Дослідження свідчать, що практика майндфулнес змінює частину мозку, яка відповідає за позитивні емоції та активізують їх. Регулярні медитації в стилі майндфулнес сприяють збільшенню енергії, зростанню відчуття контролю над власним життям. Людина бачить своє життя змістовним, а життєві виклики розглядає, як можливості, а не небезпеку [74, с. 115-128].

Окремим інструментом для розвитку життєстійкості є модель Padesky і Mooney, мета якої навчити людину відкривати свої сильні сторони та будувати резильєнтні переконання і поведінку. Модель життєстійкості включає: пошук сильних сторін, створення особистої моделі життєстійкості та її втілення в життя, практика життєстійкості [64, с. 283–290].

Програма профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти включає наступні складові:

Заняття 1. Емоційне вигорання та його вплив на професійну діяльність.

Основне завдання: з'ясування основних причин та ознак вигорання, чинників, що його підтримують, діагностика емоційного вигорання.

Короткий зміст заняття:

- Психоедукація емоційного вигорання.
- Визначення поняття «Емоційне вигорання».
- Внутрішні і зовнішні наслідки емоційного вигорання.
- Етапи виявлення емоційного вигорання.
- Ознаки і причини вигорання.
- Діагностика емоційного вигорання: опитувальник для діагностики професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон; суб'єктивна шкала відчуття енергійності (від 0 до 10)

- Вправи на актуалізацію теми заняття.

Заняття 2. Негативне мислення та емоційне вигорання.

Основне завдання: ознайомлення з складовими моделі когнітивно-поведінкової терапії та техніками роботи з думками.

Короткий зміст заняття:

- Психоедукація щодо моделі роботи когнітивно-поведінкової терапії.
- Вплив мислення на емоційний стан, здоров'я, задоволеність, внутрішню мотивацію і особисту продуктивність.
- Формування негативного або позитивного, реалістичного сприйняття подій, змін або нових обставин.
- Можливості людини для зміни свого способу мислення.
- Розвиток контрольованого мислення.
- Створення нового відношення до несприятливих подій, змін і нових ситуацій.
- Вправи на актуалізацію теми заняття.

Заняття 3. Стрес в часи змін та відновлення ресурсу.

Основне завдання: зменшити вплив стресу на фізичний і психічний стан викладачів, формування відчуття контролю свого життя та ресурсності.

Короткий зміст заняття:

- Емоційний стан, поведінка людини і його причини на кожній із стадій.
- Як визначати і зупиняти свій негативний емоційний стан.
- Інструменти для підвищення особистої продуктивності в період змін.
- Прийняття особистої відповідальності за свій емоційний стан.
- Визначення поняття «Емоційні тригери», що провокують негативний емоційний стан.
- Вправи на актуалізацію теми заняття.

Заняття 4. Відновлення життєвого балансу.

Основне завдання: виявити стратегії подолання вигорання та відновити життєвий баланс.

Короткий зміст заняття:

- Психоедукація про когнітивні фільтри.
- Тестування думок.
- Психоедукація про базові потреби.
- Рівні енергії людини : фізична, емоційна, психічна, смислова.
- Яким чином ми втрачаємо енергію.
- Як відсутність або незаповненість енергій впливає на емоційне вигорання.
- Методи заповнення енергії на кожному рівні.
- Майндфулнес-практики.
- Вправи на актуалізацію теми заняття.

Заняття 5. Розвиток навичок життєстійкості.

Основне завдання: визначити складові життєстійкості та формування навичок роботи з кожною складовою.

Короткий зміст заняття:

- Психоедукація концепції життєстійкості та її компонентів.
- Інструменти для розвитку контрольованого мислення.
- Інструменти для розвитку навички контролю емоцій.
- Рекомендації для відвертання емоційного вигорання в майбутньому.
- Перегляд здобутих навичок.
- Ідентифікація зон ризику виникнення емоційного вигорання.
- Ідентифікація власних ресурсів та інструментів самопомоги.
- Вправи на актуалізацію теми заняття.

Детальний опис програми профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти наведений в додатку В [2; 3; 6; 12; 14; 26; 27; 34; 40; 48; 64; 70; 74].

Рівні профілактики емоційного вигорання можна розділити на особистий і організаційний. На особистому рівні кожен викладач залежно від міри власної

усвідомленості може зробити ряд профілактичних заходів, щоб уникнути появи синдрому:

1. Встановлення балансу між роботою і особистим життям. Для збереження здоров'я – як фізичного, так і психічного – організму потрібний регулярний відпочинок і наявність інтересів окрім роботи.

2. Впровадження регулярної фізичної активності. Тренування і вправи дають вихід емоціям, особливо негативним і стресу, що накопичився.

3. Режим сну. На сон впливає гормон мелатонин, а на його вироблення впливає освітленість; так, синє світіння екранів порушує його функціонування і призводить до порушень сну.

4. Організація своєї роботи. Важливо планувати свій графік так, щоб робота була розподілена рівномірно, а не перебувати у постійному стресі від дедлайну до дедлайну.

5. Переключення між видами діяльності. Одноманітна рутинна робота не корисна для психоемоційного стану; треба намагатися вносити різноманітність в робочі завдання.

6. Вчасне звертання по допомогу. Напевно, найважчий крок – це усвідомити і прийняти проблему, щоб вчасно звернутися до фахівця.

Профілактику емоційного вигорання необхідно проводити також на організаційному рівні.

1. Чітко ставити завдання і цілі співробітникам. Планування виключає або зводить до мінімуму невизначеність, отже невизначеність – це один з чинників ризику розвитку емоційного вигорання.

2. Врегулювання робочих конфліктів. Для профілактики емоційного вигорання серед співробітників комунікативних професій користується популярністю методика Балінтовських груп, спрямована на аналіз робочих ситуацій, які викликали які-небудь утруднення в роботі.

3. Мотивація. Підвищити рівень мотивації можна за допомогою системи заохочень, навчання викладачів, похвали і звернення уваги на досягненнях конкретних співробітників.

4. Проводити навчання протидії стресу. Нині існує досить багато методик по саморегуляції: управління емоціями, тривожними станами і стресом в цілому. Навчання викладачів подолання стресу значно знизить вірогідність розвитку емоційного вигорання.

Таким чином, у профілактичній роботі емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти важливим є розуміння та усвідомлення викладачами ознак та передумов розвитку емоційного вигорання, знання діагностичного інструментарію для самодослідження, володіння знаннями та вміннями роботи з підтримуючими процесами емоційного вигорання, когнітивними фільтрами, емоційними та поведінковими патернами. Одним з найбільш ефективних методів роботи з емоційним вигоранням є когнітивно-поведінкова терапія. Застосування засобів та технік когнітивно-поведінкової терапії допомагає не тільки попереджати та здійснювати корекційний вплив на стан емоційного вигорання, але і дозволить викладачам самостійно допомагати собі у стресових ситуаціях та зберігати психічне здоров'я.

Висновки до розділу

Результати проведеного емпіричного дослідження емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти дозволяють зробити висновки про те, що у більшості викладачів синдром емоційного вигорання виявляється на високому (44%) та середньому рівнях (29%), третина викладачів мають низький рівень прояву синдрому емоційного вигорання (27%). Аналіз результатів опитування викладачів показало, що рівень розвитку емоційного вигорання найчастіше розвиваються у викладачів гуманітарних наук (56%) ніж у викладачів економічних дисциплін (44%), що може бути пов'язано з переважанням

образного типу мислення у викладачів гуманітарної сфери на противагу домінування логічного типу мислення викладачів економічних дисциплін.

За результатами емпіричного дослідження було виявлено, що більшість викладачів характеризуються високим рівнем емоційного виснаження (46,9%) та відчують втрату інтересу, позитивних емоцій у професійній діяльності, незадоволеність життям, собою та оточуючими. Високий та середній рівень деперсоналізації проявляється у 65,6% викладачів, що супроводжується відчуженням, байдужістю, неконструктивними взаєминами з оточуючими. Знецінення власних професійних досягнень діагностовано у половини викладачів на високому та середньому рівнях (53,1%), що виявляється у відчуттях непродуктивності, незадоволеністю собою та результатами своєї праці та зниженням професійної мотивації.

Результати дослідження емоційного вигорання у викладачів з різним стажем науково-педагогічної діяльності показало, що найбільший рівень прояву емоційного вигорання спостерігається у викладачів зі стажем роботи 11-20 років, яким притаманний високий рівень емоційного виснаження (54,5%), високий рівень деперсоналізації (45,4%) та високий рівень редукції професійних досягнень (36,4%).

За результатами діагностики ризику виникнення емоційного вигорання викладачів, високий рівень ризику виявлений у 46,9% викладачів та проблемними зонами є проблеми із здоров'ям (40%), виконання роботи, нижче своїх здібностей (33,3%), негативні емоції (26,6%) та міжособистісні проблеми (20%).

Дослідження оцінки власного потенціалу «вигорання» показало, що при високих рівнях прояву емоційного виснаження та деперсоналізації, викладачі схильні пом'якшувати оцінку свого стану, частково не усвідомлювати вплив високого рівня прояву негативних станів на свій стан, що заважає розпізнати ознаки розвитку синдрому емоційного вигорання, вчасно попередити його та застосувати профілактичні заходи.

Результати діагностики стану втоми викладачів закладів вищої освіти, що відображає стан фізичної та когнітивної втоми, виявили стан втоми у 71,8% викладачів, що поступово накопичується та призводить до розвитку синдрому емоційного вигорання. Такі результати дослідження свідчать про необхідність застосування профілактичних заходів щодо виникнення синдрому емоційного вигорання.

Результати дослідження стратегій подолання, що використовуються викладачами на високому рівні емоційного вигорання, засвідчили переважання стратегії «пошук соціальної підтримки» (63% від макс.балів) та стратегії «уникнення проблем» (48% від макс.балів). Дослідження стратегій подолання викладачів з різним стажем роботи виявило у групі викладачів зі стажем роботи 1-10 років домінуючими стратегіями є «пошук соціальної підтримки» (63% від макс. балів) та «вирішення проблем» (52% від макс.балів), що зумовлює розвиток навичок та засобів подолання у складних ситуаціях. У групі викладачів зі стажем роботи 11-20 років, що характеризується високим рівнем емоційного вигорання, актуальними стратегіями є «пошук соціальної підтримки» (58% від макс. балів.) та «уникнення проблем» (52% від макс.балів). Викладачі цієї групи звертаються про допомогу та шукають підтримки від колег, сім'ї та близьких, але одночасно знижується оцінка викладачами своїх можливостей і ресурсів, а стратегія уникання є захисною реакцією при високому рівні емоційного виснаження, що дозволяє зберегти рівновагу особистості.

Обґрунтовано та описано програму профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти з використанням засобів когнітивно-поведінкової терапії: технік психоедукації, дистанціювання від думок, тестування думок, когнітивної реструктуризації, роботи з когнітивними фільтрами, зміни неадаптивної поведінки, список ресурсних дій, виконання домашніх завдань та практик майндфулнес. Використання когнітивно-поведінкової терапії дозволить викладачам вчасно визначати ознаки емоційного вигорання та здійснювати самокорекцію його симптомів та наслідків.

ВИСНОВКИ

В результаті аналізу наукових джерел та проведеного емпіричного дослідження проблеми профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти було зроблено наступні висновки:

Синдром емоційного вигорання – це складний психофізіологічний феномен, що виникає в результаті тривалих психоемоційних навантажень, не був успішно подоланий та визначається як емоційне, когнітивне та фізичне виснаження. Ознаками емоційного вигорання є: відчуття постійної втоми, незадоволеності, погіршення самопочуття, настрою, накопичення втоми, відчуженість, почуття самотності, безпорадності, безнадійності, соціальна самоізоляція, зниження задоволення, втрата мотивації та життєвих перспектив, негативна оцінка себе та ситуацій, заниження власних здібностей.

Об'єктивні чинники розвитку емоційного вигорання у викладачів пов'язані з умовами професійної діяльності, взаємовідносинами з учасниками освітнього процесу та організацією діяльності викладача. До них відносяться: хронічна напруженість, насичена психоемоційна діяльність, висока соціальна відповідальність, інформаційне перевантаження, дефіцит часу, дестабілізуюча організація діяльності, авторитарний стиль керівництва, знецінення та низька оплата праці, відсутність можливості професійного росту, несприятлива атмосфера професійної діяльності, зміна робочих обов'язків.

До суб'єктивних чинників відносяться особливості особистості викладача, ціннісно-мотиваційної сфери, емоційні характеристики, соціально-психологічні властивості: завищений рівень домагань, висока суб'єктивна значущість професійної діяльності, занадто високий рівень відповідальності, критичність до себе та результатів своєї праці, високий рівень нейротизму, емоційна ригідність, проблеми особистого характеру, завищені вимоги до себе та оточуючих, висока вразливість та чутливість.

Основною метою профілактичної роботи емоційного вигорання викладачів є попередження виникнення даного синдрому та збереження психологічного

здоров'я. Використання засобів когнітивно-поведінкової терапії є ефективним та дієвим у подоланні дезадаптивних думок та когнітивних фільтрів, що визначають стратегії подолання особистості, особливості емоційного та поведінкового реагування. Описано особливості застосування засобів когнітивно-поведінкової терапії та складові профілактичної роботи.

Аналіз результатів проведеного емпіричного дослідження емоційного вигорання викладачів показав, що на синдром емоційного вигорання більше страждають викладачі гуманітарних дисциплін ніж економічних. У більшості викладачів виявлені високий та середній рівні емоційного виснаження, деперсоналізації та знецінення професійних досягнень. Найбільший рівень прояву емоційного вигорання спостерігається у викладачів зі стажем роботи 11-20 років. У майже половини викладачів виявлений високий рівень ризику емоційного вигорання та проблемними зонами є проблеми із здоров'ям, виконання роботи, нижче своїх здібностей, негативні емоції та міжособистісні проблеми. Результати діагностики стану втоми показали, що стан фізичної та когнітивної втоми відчувають більшість викладачів, що поступово призводить до виникнення синдрому емоційного вигорання та свідчить про необхідність застосування профілактичних заходів.

Основними стратегіями подолання у викладачів з низьким рівнем прояву емоційного вигорання є стратегія «вирішення проблем» та стратегія «пошук соціальної підтримки». Викладачі з середнім та високим рівнем емоційного вигорання найчастіше використовують стратегії «пошук соціальної підтримки» та «уникнення проблем». Для викладачів зі стажем роботи 1-10 років притаманні стратегії «пошук соціальної підтримки» та «вирішення проблем». Викладачі зі стажем 11-20 років мають самий високий рівень розвитку емоційного вигорання та домінуючими копінг-стратегіями у них є стратегії «пошуку соціальної підтримки» та «уникнення проблем», що слугує захисною реакцією та механізмом збереження рівноваги. Викладачі зі стажем роботи понад 20 років

надають перевагу стратегії «вирішення проблем» та «пошук соціальної підтримки».

Розроблено та обгрунтовано програму профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти з використанням засобів когнітивно-поведінкової терапії. Основними складовими профілактичної роботи є: психоедукація та ознайомлення з моделлю когнітивно-поведінкової терапії; діагностика стану емоційного вигорання; усвідомлення ознак та проявів емоційного вигорання; ознайомлення з основними причинами та підтримуючими процесами емоційного вигорання; опанування технік роботи з дезадаптивними думками та когнітивними фільтрами, технік поведінкової активації, практик майндфулнес.

Програма профілактики емоційного вигорання включає наступні заняття: емоційне вигорання та його вплив на професійну діяльність; негативне мислення та емоційне вигорання; стрес в часи змін та відновлення ресурсу; відновлення життєвого балансу; розвиток навичок життєстійкості. Запропоновано до використання наступні засоби когнітивно-поведінкової терапії: психоедукація, STEB-аналіз, сократичний діалог, техніки дистанціювання, когнітивна реструктуризація, поведінкова активація, техніки майндфулнес, поведінкові експерименти, експірієнтальні техніки, список ресурсних активностей, домашні завдання. Використання засобів когнітивно-поведінкової терапії значно підвищить компетентність викладачів з проблеми емоційного вигорання, сприятиме попередженню виникнення емоційного вигорання та збереженню психологічного здоров'я викладачів.

Таким чином, мета нашого дослідження досягнута, а гіпотеза підтвердилася.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у вивченні детермінант розвитку резилієнтності, формуванні конструктивного копінгу життєвих викликів та системи психологічних засобів самокорекції викладачів.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників сучасних освітніх організацій. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія». Вип.1 (1). Мукачево: Мукачівський державний університет, 2015. С. 130-135.
2. Бріер Д., Скотт К. Основи травмофокусованої психотерапії. Львів: Свічадо, 2015. 448 с.
3. Вестбрук Д., Кеннерлі Г., Кірк Дж. Вступ у когнітивно-поведінкову терапію. Львів: Галицька видавнича спілка. 2021. 416 с.
4. Вірна Ж. П. Основи професійної орієнтації : навчальний посібник. Луцьк: Вежа-Друк, 2003. 156 с.
5. Гура О.І. Теоретико-методологічні основи формування психолого-педагогічної компетентності викладача вищого навчального закладу в умовах магістратури: дис... д-ра пед.наук: 13.00.04. Запоріжжя. 2008. 752 с.
6. Давидова О. В. Майндфулнес-технології регуляції стресостійкості в роботі практичного психолога з учнями юнацького віку. Кременчук. 2022. 56 с.
7. Дослідження вигорання серед українців від порталу роботи grc.ua за травень 2017.
8. Дудяк В. Емоційне вигорання. К.: Главник, 2007. 128 с.
9. Емоційне вигорання або синдром двадцять першого століття. URL: <https://delta-med.com.ua/emotsijne-vygorannya-abo-syndrom-dvadtysyat-pershogo-stolittya>.
10. Єлісеєв В.Н. Запобігання виникненню надзвичайних ситуацій : навчально-методичний посібник. К. 2014. 121 с.
11. Зайчикова Т.В. Діагностика та профілактика синдрому "професійного "вигорання" у вчителів: методичні рекомендації. К. 2003. 24 с.
12. Зайчикова Т.В. Технології практичної психології щодо подолання професійного вигорання майбутніх фахівців системи «людина-людина».

Практична психологія в системі вищої освіти: теорія, результати досліджень, технології: колективна монографія / за ред. Н.І. Пов'якель. К. 2009. С. 313-324.

13. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К. : Педагогічна думка. 2016. 219 с.

14. Зливков В. Л., Лукомська С.О., Копилов С.О. Майндфулнесс підхід в контексті розвитку автентичності особистості. Методологічні закономірності формування автентичності фахівців соціономічних професій: монографія. Київ. 2017. 336 с.

15. Ігумнова О.Б., Шлінчак Т.О. Профілактика емоційного вигорання психологів в умовах військового часу в Україні. *У пошуках правди та людяності в епоху війни* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Лешно, Польща, 21–26 серпня 2022. С. 51-58.

16. Карамушка Л. Особливості вияву синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Освіта і управління. К. 2003. Т.6. №3. С.57-66.

17. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. 2006. Т.1, с. 210-217.

18. Ковалькова Т. О. Вивчення передумов та симптомів синдрому емоційного вигорання у викладачів вищих навчальних закладів. Правничий вісник ун-ту «КРОК». Вип. 25. К. 2016. С. 191-198.

19. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. Правничий вісник ун-ту “КРОК”. Вип. 14. К. 2012. С. 91-95.

20. Корольчук М.С. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.

21. Мащак С.О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2012. № 2 (1). С. 444-452.

22. Медведєв В.С. Психологія професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ : автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.06. К. 1999. 35 с.
23. Мирончук Н.М. Педагогічні та психологічні чинники професійного здоров'я викладача вищої школи. Проблеми освіти: наук.-метод. збірник. К. 2006. Вип. 86. С. 386-393.
24. 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. Житомир. 2017. С. 62-67.
25. Мірошниченко О. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах : навчально-методичний посібник. Житомир : вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.
26. Міщенко М.С. Профілактика та корекція емоційного вигорання у практичних психологів. Вісник Харківського національного університету. №1150 С. 30-33.
27. Наговські Е. А. Вигорання. Стратегія боротьби з виснаженням вдома та на роботі: пер. з англ. С. Новікової. Харків: книжковий клуб, КСД, 2021. 320с.
28. Надюк З.О., Безкоровайна У.Ю., Неділько Р.В. Проблема подолання синдрому професійного вигорання у мотиваційному механізмі державного управління у медичній сфері України. Теорія та історія державного управління: Актуальні проблеми державного управління. № 2 (54). 2018. С. 1-7.
29. Наумова В.Ю. Феномен емоційного вигорання. Освіта дорослих: енциклопедичний словник / ред. В.Г.Кременя, Ю.В.Ковбасюка. К.: Основа. 2014. С. 443-444.
30. Пастух Л. В. Розвиток психологічної компетентності керівників навчальних закладів освіти з попередження синдрому «Професійного вигорання» педагогів у післядипломній освіті. Проблеми сучасної психології. 2018. № 39. С. 231-243.

31. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод. рекомендації / ред. канд. мед. наук М. Л. Авраменка. Л. 2008. 53 с.
32. Сидоренко В.В. Розвиток педагогічного акмепрофесіогенезу в умовах формальної і неформальної післядипломної освіти. Теорія та методика професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів: акмеологічні аспекти: монографія. Київ. 2018. С. 177-257.
33. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів та слухачів ін-тів післядипломної освіти / ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. К. : Міленіум. 2006. 264 с.
34. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / ред. Л. М. Карамушки. К. 2005. 366 с.
35. Чемодурова Ю.М. Особливості професійного розвитку практичних психологів у системі післядипломної освіти. Педагогічні науки та освіта : зб. наук. праць Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти. Вип. XIII. Запоріжжя. 2014. С. 204-211.
36. Шлінчак Т.О. Емоційне вигорання викладачів закладів вищої освіти з різним стажем педагогічної діяльності. *Формування особистості сучасного фахівця як суб'єкта самотворення в умовах освітнього простору* : матеріали XII Всеукраїнській науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти та молодих науковців (за міжнародною участю). Хмельницький, 24-25 листопада, 2022 року. Хмельницький. 2022. С. 93-95.
37. Шулдик А. В. Професійне вигорання викладачів вищої школи. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. 2017. Вип. 1(1). С. 138-142.
38. Bradley H.B. Community-based treatment for young adult offenders. *Crime and Delinquency*. v (15), 1969. p. 359-370.

39. Bubnova A. Individual-typological peculiarities of the functional organization of the cerebral cortex and the dynamics of the efficiency of operator activity. *International Research Journal of Clinical Medicine*. 2016. № 2. P. 69–73.
40. Cherniss C. The role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burn- out. *Professional of Burn-out: Resend Developments in Theory and Research*. London: Taylor and Francis, 1993. P. 135-149.
41. Cieślak, R., Łuszczynska, A. Związek twardości z dobrostanem i stresem w pracy. *Psychologia Jakości Życia*, 1 (1), 2002. P. 79-103.
42. David Rock. Announcing the Healthy Mind Platter. *The healthy mind platter for optimal brain matter*. 2011. 2. 235 p.
43. Edelwich E., Brodsky A. *Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. N. Y. 1980. 453 p.
44. Elin Lindsäter. *Cognitive Behavioral Therapy for Stress-Related Disorders*. Stockholm. 2020. 65 p.
45. FlexJobs. *Mental Health America Survey: Mental Health in the Workplace*, Brie Weiler Reynolds, FlexJobs.
46. Freudenberger H.J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 1974. V. 30. P. 150-165.
47. Gąsior, K., Chodkiewicz, J., Cechowski, W. Kwestionariusz Oceny Prężności (KOP- 26). *Konstrukcja i właściwości psychometryczne narzędzia*. *Polskie Forum Psychologiczne*, 21 (1). 2016. P. 76-92.
48. Gilbert P., Irons C. *Focused therapies and compassionate mind training for shame and self-attacking. Compassion: Conceptualisations, Research and Use in Psychotherapy*. London: Routledge. 2005. P. 263-325.
49. Harizanova S., Stoyanov D., Stoykovs M. *Introduction and Background of the Studies in the Field of Burn Out Syndrome (BOS). New Model of Burn Out Syndrome: Towards Early Diagnosis and Prevention Chapter*. 2014. P. 1-7.
50. Heinemann L.V., Voigt T.H. *Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis*. SAGE. v.8. 2017. P. 1-12.

51. Hernández T. J., Sánchez G., Hernández J. F., Vite E. Prevalence of burnout syndrome in workers of institution of the health sector. *The International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT)*. Iss. 12, 2014. P. 31-49.
52. Hlavatska O. Features of professional burnout of social workers. *Social Work and Education*. Vol. 4, No. 2. 2017. P. 46-62.
53. Jelonkiewicz, I., Kosińska-Dec, K. Poczucie koherencji a style radzenia sobie ze stresem: empiryczna analiza kierunku zależności. *Przegląd Psychologiczny*, 44 (3). 2001. P. 337-347.
54. John Launer Burnout in the age of COVID-19. *Postgraduate Medical Journal*. 2020. P. 367-368.
55. Kashdan, T.B. Psychological Flexibility as Fundamental Aspect of Health. *Clinical Psychology Review*. 30 (7). 2010. P. 865-878.
56. Lee M., Lee K.J., Lee S.M., Cho S. From emotional exhaustion to cynicism in academic burnout among Korean high school students: Focusing on the mediation effects of hatred of academic work. *Stress&Health*, vol. 36 (3), 2020. P. 376-383.
57. Maslach C., Leiter M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 2016. V. 15(2), P. 103-111.
58. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. *Burnout Inventory Manual*. Palo Alto. California: Consulting Psychological Press, Inc., 1996. 685 p.
59. Michielsen H.J. Psychometric qualities of a brief self-rated fatigue measure: the Fatigue Assessment Scale. *Psychosom*. 2003. Vol. 54, № 4. P. 345-352.
60. Miller L. *Practical police psychology: Stress management and Crisis Intervention for Law Enforcement*. N.Y.: Published, 2006. 320 p.
61. Neenan, M. *Developing Resilience. A Cognitive Behavioral Approach*. London: Routledge. 2009. 208 p.

62. Occupational stress in the service professions. London: Taylor and Francis. 2003, P.143-167.
63. Ogińska-Bulik, N. Prężność psychiczna a zadowolenie z życia osób uzależnionych od alkoholu. *Alkoholizm i Narkomania*. 27. 2014. P. 319-324.
64. Padesky, Ch., Mooney, K. A. Strengths-Based Cognitive–Behavioural Therapy: A Four-Step Model to Build Resilience. *Clinical Psychology and Psychotherapy*. 19, (4). 2012. P. 283–290.
65. Peeters N, van Passel B, Krans J. The effectiveness of schema therapy for patients with anxiety disorders, OCD, or PTSD: A systematic review and research agenda. *Br J Clin Psychol*. 2021. Jul 23. P. 54-68.
66. Perlman B., Hartman E. Burnout Summary and Future and Research. *Human relations*. 1982. V. 35(4). P. 34-38.
67. Pines, A. F., Aronson, E. *Career Burnout : Causes and Cures*. New York : Free Press. 1988. 156 p.
68. Salanova M., Peiry J.M. and Schaufeli W.B. Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the Job Demands Control Model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2002. 11. P. 1-25.
69. Schaufeli W., Salanova M., Gonzalez-Roma V. and Bakker A. The measurement of engagement and burnout and A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. 2003. 3. P.71-92.
70. Segal Z. V., Williams J. M. G., Teasdale J. D. *Mindfulnessbased cognitive therapy for depression: A new approach to preventing relapse*. New York, NY: Guilford Press. 2002. P.47-61.
71. Shiraldi G. R. Siła rezyliencji. Jak poradzić sobie ze stresem, traumą i przeciwnościami losu? Sopot: GWP. 2019. P.67-78.
72. Sonneck G. Selbstmorde und Burnout von Ärzten. *Fortbildung ZAF*. V.7 (3/4). 1994. P. 22-28.

73. Tang C.S-K., Lau B.H-B. Gender role stress and burnout in Chinese human service professional in Hong Kong. *Anxiety, Stress and Coping: An International J.* 1996. V.9 (3). P. 217-227.

74. Williams M., Penman D. *Mindfulness. Trening uważności. Jak znaleźć spokój w pędzącym świecie.* Warszawa: Samo sedno. 2014. P. 115-128.

