

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Навчально-науковий інститут управління, психології та безпеки
Кафедра практичної психології

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ

кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти
освітнього ступеню «бакалавр»
спеціальності 053 «Психологія»
Руслана МИРОНОВА

Науковий керівник
доктор психологічних наук, доцент
Євген КАРПЕНКО

Рецензент
доктор психологічних наук,
професор **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

«__» _____ 2025р. протокол № __

Т.в.о. завідувача кафедри практичної психології,
доктор психологічних наук, доцент

_____ **Євген КАРПЕНКО**

Львів

2025

ЗМІСТ

Вступ.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ.....	8
1.1. Поняття емоційного вигорання та його симптоми.....	8
1.2. Теорії та моделі емоційного вигорання.....	16
1.3. Фактори, що сприяють емоційному вигоранню викладачів.....	19
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ.....	23
2.1. Мета, завдання та методологія дослідження.....	23
2.2. Аналіз рівня та проявів емоційного вигорання серед викладачів.....	27
2.3. Фактори ризику та захисту від емоційного вигорання.....	35
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗНИЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ.....	39
3.1. Розробка індивідуальних стратегій подолання вигорання.....	39
3.2. Розвиток професійної мотивації та задоволеності роботою.....	45
ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	55
ДОДАТКИ.....	59

ВСТУП

Актуальність теми. Емоційне вигорання є однією з найбільш актуальних проблем сучасного суспільства, зокрема у сфері освіти. Викладацька діяльність передбачає високий рівень психологічного навантаження, постійний контакт із студентами, потребу адаптуватися до нових вимог, інноваційних технологій та соціальних змін. У результаті цих факторів багато викладачів стикаються з емоційним вигоранням, яке негативно впливає не лише на їхню професійну діяльність, а й на фізичний та психологічний стан.

Проблема емоційного вигорання викладачів стає дедалі гострішою у контексті зростання вимог до якості освіти та рівня підготовки фахівців. Постійний брак часу, високі очікування з боку студентів, адміністрації та суспільства створюють умови для хронічного стресу. Особливо актуальною ця проблема є у період змін, коли освітня система інтегрує нові технології, а викладачі змушені пристосовуватися до умов дистанційного навчання.

Дослідження емоційного вигорання викладачів є важливим не лише для розуміння причин та наслідків цього явища, але й для розробки ефективних способів його профілактики. Це сприяє підвищенню якості освіти, формуванню комфортного освітнього середовища, а також збереженню професійного та психологічного здоров'я викладачів.

Мета дослідження – обґрунтування теоретичних підходів і розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення психологічних особливостей емоційного вигорання викладачів

Відповідно до мети визначені **завдання дослідження:**

1. з'ясувати поняття емоційного вигорання та його симптоми;
2. узагальнити теорії та моделі емоційного вигорання;
3. навести фактори, що сприяють емоційному вигоранню викладачів;
4. проаналізувати рівень та прояви емоційного вигорання серед викладачів;

5. оцінити фактори ризику та захисту від емоційного вигорання;
6. розробити індивідуальні стратегії подолання вигорання;
7. дослідити розвиток професійної мотивації та задоволеності роботою.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання викладачів як психологічне явище, що виникає в умовах професійної діяльності.

Предмет дослідження – психологічні особливості емоційного вигорання викладачів та чинники, що впливають на його формування.

Методи дослідження. Методичною та теоретичною основою роботи є загальнонаукові та спеціальні методи. Із загальнонаукових використано такі методи: діалектичний (при розгляді теоретичних та концептуальних підходів до управління маркетинговою діяльністю); дедукції (при побудові структури роботи та вивченні предмета дослідження); абстрактно-логічний та синтезу (при уточненні трактувань категоріального апарату теми роботи); аналізу (при аналізі здійснення управління маркетинговою діяльністю та індукції (при формуванні висновків роботи). Спеціальні методи, що використовувалися при написанні роботи: табличний та графічний (при виявленні закономірностей та висвітленні результатів роботи); статистичний (при збиранні, зведенні, аналізі статистичних даних).

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти України, вітчизняні та зарубіжні інформаційні джерела, статистична звітність Державної служби статистики України, а також результати опитування та власних спостережень.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Основний зміст викладено на 55 сторінках друкованого тексту, бакалаврська кваліфікаційна робота містить 16 таблиць і 13 рисунків. Список використаних джерел включає 35 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У

ВИКЛАДАЧІВ

1.1. Поняття емоційного вигорання та його симптоми

Емоційне вигорання — це психологічний стан, який виникає внаслідок тривалого впливу стресу на роботі чи в особистому житті. Це явище вперше описав американський психолог Герберт Фрейденбергер у 1974 році. Воно характеризується виснаженням фізичних, емоційних та інтелектуальних ресурсів людини, що ускладнює ефективну діяльність. Найчастіше емоційне вигорання спостерігається у професіях із високим рівнем відповідальності та взаємодії з людьми, таких як медицина, освіта, соціальні послуги, проте це може торкнутися будь-кого.

Емоційне вигорання проявляється через три ключові аспекти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності. Емоційне виснаження проявляється через почуття хронічної втоми, втрату енергії та мотивації. Деперсоналізація характеризується байдужістю або навіть негативним ставленням до інших людей, особливо до клієнтів або колег. Зниження професійної ефективності відображається у відчутті некомпетентності та втраті задоволення від своєї роботи.

Синдром професійного вигорання є складним феноменом, що можна розглядати як реакцію на тривалий професійний стрес середньої інтенсивності. У широкому розумінні це стресова відповідь організму, яка виникає внаслідок постійного впливу стресорів у робочому середовищі. Відповідно до моделі стресу, запропонованої Г. Сельє, вигорання можна співвіднести з третьою стадією стресового процесу — стадією виснаження. Цей етап характеризується тривалим і неконтрольованим станом емоційного та фізичного збудження, який призводить до втрати ресурсів і порушення адаптаційних механізмів.

Особливо актуальним це явище стає в контексті роботи освітніх організацій. Діяльність педагогів проходить у середовищі, яке вимагає високої концентрації уваги, постійного емоційного залучення, а також активної взаємодії з людьми. Напруженість, часті зміни, необхідність відповідати на численні запити створюють хронічно неспокійну і стресогенну атмосферу. У таких умовах стрес стає постійним супутником, а його вплив посилюється через безперервне накопичення різноманітних стресових факторів, як-от високий рівень відповідальності, невизначеність у вимогах та емоційні перевантаження.

Професійне вигорання педагога часто розглядається як наслідок індивідуальних особливостей працівника, проте це лише частина проблеми. Багато ключових компонентів стресу пов'язані не з особистістю, а з умовами роботи: специфікою професії, організаційною культурою та характеристиками установи. В освітньому середовищі ці чинники особливо гостро проявляються, оскільки професія педагога вимагає постійної емоційної віддачі та високого рівня взаємодії з іншими [1, с. 75].

Термін «професійне вигорання» був введений американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом у 1974 році для опису психічного стану людей, які активно і часто взаємодіють з іншими людьми в умовах емоційного навантаження. Спочатку цей синдром спостерігався у професіях, що вимагають інтенсивної комунікації та надання допомоги, таких як лікарі, юристи, соціальні працівники, психіатри, психологи та вчителі. Професії, що належать до системи «людина-людина», є особливо вразливими до цього явища, оскільки вони передбачають постійне взаємодія з клієнтами чи пацієнтами, що вимагає значних емоційних витрат.

Дослідження синдрому професійного вигорання вперше було проведено Ф. Сторлі, яка зосередила увагу на співробітниках медичних установ і громадських організацій. Вона дійшла висновку, що вигорання є наслідком конфронтації з реальністю, коли людина постійно стикається з обставинами, що важко змінити. Це виснаження духу в боротьбі з такими

труднощами призводить до професійного аутизму — стану, коли необхідна робота виконується, але без емоційного залучення та творчої віддачі. Людина перестає вкладати душу в свою діяльність, що знижує її ефективність та задоволення від роботи.

Існує кілька основних підходів до вивчення синдрому професійного вигоряння, кожен з яких пропонує свою концептуалізацію цього явища.

Перший підхід розглядає професійне вигоряння як стан фізичного, психічного та емоційного виснаження, що виникає через тривале перебування в умовах емоційно насичених ситуацій, зокрема у процесі спілкування та надання допомоги. Згідно з цим підходом, професійне вигоряння трактується як синдром «хронічної втоми», коли людина втрачає емоційну енергію і мотивацію до виконання своїх професійних обов'язків.

Другий підхід сприймає професійне вигоряння як двовимірну модель, яка включає два основні аспекти: емоційне виснаження і деперсоналізацію. Деперсоналізація проявляється у погіршенні ставлення до колег, клієнтів чи пацієнтів, а іноді навіть до себе, що призводить до відчуження та втрати особистого інтересу до роботи.

Третій підхід, розроблений американськими дослідниками К. Масlach і С. Джексон, розглядає професійне вигоряння як трикомпонентну модель, що складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень. Вони підкреслюють, що вигоряння включає не тільки емоційну втому і відчуження, але й відчуття зниження власної ефективності, що значно погіршує якість професійної діяльності [6, с. 111].

Виділяють такі компоненти професійного вигоряння як:

Перший компонент професійного вигоряння — «напруження» — характеризується відчуттям емоційного виснаження і втоми, що виникають внаслідок постійної професійної діяльності. Другий компонент — «резистенція» — визначається надмірним емоційним виснаженням, яке спричиняє розвиток захисних реакцій. Людина стає емоційно закритою, відстороненою і байдужою до того, що відбувається навколо. Третій

компонент – «виснаження» – проявляється в глибокій психофізичній перевтомі, відчутті порожнечі та втрати значущості професійних досягнень.

Кінцевий результат дії стресових чинників визначається поєднанням зовнішніх умов, рівня освіти працівника, організаційних особливостей його діяльності та особистісних характеристик. Невирішені професійні стреси й відсутність контролю над ситуацією стають основою для розвитку вигорання, що проявляється в емоційному виснаженні, втраті мотивації та загальному зниженні ефективності праці. Це вимагає комплексного підходу до вирішення проблеми, який враховує як індивідуальні, так і організаційні аспекти.

У табл. 1.1 наведено трактування сутності вигорання у працях вітчизняних науковців.

Таблиця 1.1

Трактування сутності вигорання у працях вітчизняних науковців.

Автор	Визначення
Березовська Л.І.	вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі впливи
Міщенко М.С.	характерне явище для тих фахівців, де є постійний емоційний людський контакт
Павелкін Р.	стан, який може розвинути у людей на тлі подій і новин, пов'язаних з війною.
Мирончук Н.М.	вироблений особистістю механізм психологічного захисту в формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на деякі психотравмуючі дії, набутий стереотип емоційної, здебільшого професійної поведінки

Джерело: складено на основі [1, 24,27, 22]

У табл. 1.1 надано різні трактування сутності вигорання у працях вітчизняних науковців, що демонструє багатогранність цього явища та його взаємозв'язок з психологічними механізмами захисту та емоційною реакцією на стресові ситуації:

1. Березовська Л.І. розглядає вигорання як психологічний механізм захисту, що проявляється у формі повного або часткового виключення

емоцій як реакції на психотравмуючі впливи, зокрема стресові фактори, які зустрічаються в професійній діяльності [1, с. 75].

2. Міщенко М.С. підкреслює, що вигорання є характерним явищем для фахівців, які постійно перебувають у емоційних контактах з людьми, що є основною причиною емоційного виснаження [24].

3. Павелкін Р. звертається до специфіки вигорання, яке може виникнути на тлі стресових подій, таких як війна, що свідчить про значний вплив зовнішніх стресорів на психічне здоров'я особистості [27, с. 145].

4. Мирончук Н.М. також визначає вигорання як механізм психологічного захисту, що може мати форму виключення емоцій у відповідь на травмуючі дії. Вона додає, що вигорання набуває форми стереотипної професійної поведінки, що, в свою чергу, може призвести до порушення емоційного балансу особистості [22, с. 63].

Враховуючи ці трактування, можна сформулювати власне визначення професійного вигорання як процес емоційного, психічного та фізичного виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу стресових ситуацій і психологічних навантажень на людину. Це є адаптивною реакцією особистості, що передбачає зниження емоційної чутливості та психологічного захисту, що дозволяє людині справлятися з психотравмуючими впливами, але при цьому призводить до стереотипної та неефективної професійної поведінки.

Умовно можна виділити чотири основні групи працівників, які є найбільш уразливими до професійного вигорання:

1. Інтроверти, для яких індивідуально-психологічні особливості не відповідають вимогам комунікативних професій. Такі люди часто відчують емоційний дискомфорт через свою замкнутість і схильність до концентрації на завданнях, а не на взаємодії з іншими. Вони мають менше життєвої енергії, часто сором'язливі, і через це страждають від стресу, що виникає через необхідність постійного спілкування.

2. Працівники, які переживають постійний внутрішній конфлікт між своїми професійними обов'язками і особистими переконаннями. Така боротьба зазвичай пов'язана з моральними або етичними труднощами, що виникають через невідповідність роботи їхнім цінностям, що часто призводить до емоційного вигорання.

3. Жінки, які часто стикаються з внутрішньою суперечністю між вимогами роботи і сімейними обов'язками. Вони переживають додатковий тиск через необхідність постійно доводити свої професійні здібності в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками. Це може спричиняти постійну напругу та вигорання.

4. Фахівці, професійна діяльність яких відбувається в умовах гострої нестабільності або хронічного страху втрати робочого місця. Це особливо актуально для працівників, які працюють на ринку праці з високою конкуренцією або в компаніях, що переживають фінансові труднощі, що додає додатковий стрес і може призвести до вигорання.

Кожна з цих груп має свої специфічні ризики та фактори, що сприяють розвитку професійного вигорання, і потребує особливих підходів до профілактики та підтримки в процесі роботи [22, с. 63].

Синдром професійного вигорання проявляється через широкий спектр фізіологічних, емоційних, когнітивних та поведінкових ознак. Їх можна згрупувати наступним чином (рис. 1.1):



Рис. 1.1. Ознаки професійного вигорання

Джерело: складено на основі [5]

1. Фізіологічні ознаки. До фізіологічних проявів вигорання належать постійна втома, млявість, відсутність енергії, небажання виконувати навіть звичні завдання.
2. Емоційні ознаки. Емоційне вигорання проявляється через дратівливість, нестійкість настрою, перепади від смутку і зневіри до коротких спалахів агресії чи роздратування.
3. Когнітивні ознаки. Вигорання супроводжується спотворенням сприйняття реальності: світ здається сірим, байдужим і навіть ворожим. стають частими, що підсилює загальний стан безнадійності.
4. Поведінкові ознаки. Однією з помітних поведінкових ознак є емоційні «вибухи» — неконтрольовані спалахи гніву, роздратування чи сліз [5, с. 65].

Наслідком підвищеної напруженості в педагогічній праці часто стають такі негативні емоційні стани, як пригніченість, апатія, почуття постійної втоми, а іноді навіть агресивність чи нестриманість. Ці прояви можуть свідчити про емоційне вигорання, яке негативно впливає на професійну діяльність і загальний стан працівника. Основні симптоми емоційного вигорання включають:

Хронічна втома, коли навіть після відпочинку або вихідних людина не відновлює свої сили і не відчуває полегшення.

Постійна напруга, тривожність, внутрішнє збудження, яке заважає відключитися від думок про роботу, складнощі з засинанням, неглибокий або переривчастий сон.

Часте роздратування, важко приховуване негативне ставлення до студентів, колег, навчальних занять чи шуму в робочому середовищі.

Схильність виконувати навіть творчу діяльність одноманітно, без ентузіазму, стереотипно, без інтересу до змін.

Опір будь-яким нововведенням або змінам у професійній діяльності, відсутність бажання впроваджувати нові ідеї чи методики.

Апатія, песимізм, цинізм, пасивність, відчуття власної некомпетентності, безглуздості і безперспективності роботи.

Спроби компенсувати емоційне виснаження через надмірне вживання їжі, алкоголю або інших шкідливих звичок, що призводять до короткочасного полегшення, але не вирішують основну проблему [24].

Наслідки емоційного вигорання можуть значно впливати на якість життя. Людина може зіткнутися з проблемами у стосунках, фізичним здоров'ям і навіть розвитком депресії. Раннє виявлення симптомів і впровадження профілактичних заходів, таких як підтримання балансу між роботою та відпочинком, заняття спортом, а також психологічна підтримка, є ключовими для запобігання цього стану. Усвідомлення важливості емоційного здоров'я допомагає не тільки уникнути вигорання, а й підвищити загальну якість життя.

Емоційне вигорання є серйозною проблемою сучасного світу, яке впливає не лише на працездатність людини, але й на її фізичний та психічний стан. Хронічний стрес, висока відповідальність та перевантаження сприяють розвитку цього явища, роблячи його актуальним для людей різних професій і сфер життя. Симптоми вигорання — емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійної ефективності — є сигналами, які не можна ігнорувати, оскільки їх наслідки можуть мати глибокий вплив на якість життя.

Розуміння природи емоційного вигорання та його симптомів є важливим кроком до профілактики та лікування цього стану. Регулярне дотримання балансу між роботою та відпочинком, увага до власних емоційних потреб, підтримка з боку близьких чи професійна допомога психолога можуть допомогти уникнути цього стану. Здоровий підхід до життя та пріоритет емоційного благополуччя є ключовими для досягнення гармонії та стійкості у повсякденному житті.

1.2. Теорії та моделі емоційного вигорання

Емоційне вигорання як психологічне явище стало предметом численних досліджень, у результаті яких були запропоновані різноманітні теорії та моделі його виникнення та розвитку. Ці концепції допомагають краще зрозуміти природу вигорання, його причини та механізми впливу на людину. Різні наукові підходи пропонують погляд на вигорання з точки зору стресу, міжособистісних відносин, когнітивно-емоційних процесів чи організаційних факторів. Завдяки цьому розмаїттю, ми маємо широку основу для аналізу та розробки ефективних заходів профілактики.

Серед ключових моделей вигорання виділяються підходи Герберта Фрейденбергера, який першим описав це явище, та Крістіни Масlach, що створила одну з найбільш відомих теорій — тривимірну модель емоційного вигорання. Крім того, існують системно-структурні теорії, такі як модель Джоб-Деманд-Ресурс (JD-R), які акцентують увагу на ролі робочого середовища та ресурсів особистості. Аналіз цих моделей дозволяє глибше зрозуміти, як особистісні й зовнішні чинники взаємодіють, сприяючи появі емоційного вигорання.

Теорія К. Масlach і С. Джексона (1981) є однією з найвідоміших у дослідженні емоційного вигорання. Вони визначають вигорання як психологічний стан, що розвивається внаслідок тривалого стресу, пов'язаного з роботою, і характеризується трьома основними компонентами:

Емоційне виснаження є основним і найбільш вираженим компонентом синдрому професійного вигорання. Воно виявляється у стані фізичного та емоційного втомлення, яке неможливо відновити навіть після відпочинку. Людина відчуває, що її енергетичні ресурси вичерпано, і зникає здатність до емоційної взаємодії з іншими людьми, а також до виконання роботи на колишньому рівні. Виснаження розвивається на фоні постійної напруги, стресу і недостатньої емоційної віддачі у відповідь на вимоги професійної діяльності [33, с. 111].

Теорія Маслача і Джексона підкреслює, що емоційне вигорання — це не просто емоційна реакція на стрес, а цілий комплекс змін, що впливають на емоційну, соціальну та професійну сферу особистості. Вони визначають, що це не тимчасове відчуття втоми, а тривалий і поступовий процес, який може призвести до серйозних наслідків у особистому та професійному житті людини. Оскільки вигорання може спричиняти значні зміни в особистості, важливо, щоб організації та індивіди активно працювали над попередженням та лікуванням цього явища.

Теорія стресу Ганса Сельє (1936) є однією з найвідоміших та фундаментальних у психології стресу та емоційного вигорання. Ганс Сельє, канадський фізіолог, визначав стрес як фізіологічну та психологічну відповідь організму на будь-які зміни в навколишньому середовищі, які вимагають адаптації. За його концепцією, стрес не завжди має негативний характер, але саме його тривала та надмірна інтенсивність може призводити до негативних наслідків, таких як вигорання. Сельє запропонував теорію, яка базується на трьох етапах стресової реакції, що згодом стала основою для розуміння розвитку емоційного вигорання та стресових розладів.

Теорія стресу Генріха Сельє допомагає глибше зрозуміти механізми розвитку стресу та емоційного вигорання, що є результатом тривалого впливу стресорів на людину, зокрема в умовах професійної діяльності. Вона описує стрес як адаптаційний процес організму до різних фізичних, емоційних або психологічних навантажень, які сприймаються як загроза або виклик. Сельє поділяє стрес на три етапи: тривога, опір і виснаження, що відображає прогресивну реакцію організму на тривалі чи інтенсивні стресори [22, с. 63].

Професійне вигорання в контексті теорії Сельє можна розглядати як наслідок перехідного процесу між етапами опору та виснаження. Цей процес не є миттєвим, а розвивається поступово, якщо стресори не знижуються або не вирішуються. Відсутність належної підтримки, надмірні навантаження, відсутність відпочинку та недостатня увага до емоційного та фізичного

здоров'я можуть посилювати це виснаження, призводячи до зниження мотивації, ефективності та задоволеності роботою. Рішення цієї проблеми полягає в своєчасному виявленні перших ознак стресу та вигорання, а також у впровадженні стратегій управління стресом і відновлення працездатності.

Теорія стресу та емоційної реакції Р. Лазаруса і С. Фолкмана (1984) визначає стрес як результат взаємодії між індивідом і його середовищем, при якому оцінка ситуації, як загрози чи виклику, визначає емоційну реакцію людини. Вони підкреслюють, що емоційні реакції на стрес залежать від того, як особа оцінює подію: чи є вона надмірно важкою для адаптації, чи можна з нею справитися. Лазарус і Фолкман виділяють два основні етапи в процесі стресової реакції: первинну оцінку, на якій людина визначає, чи є ситуація стресовою, і вторинну оцінку, коли вона аналізує свої ресурси для подолання цієї ситуації.

У контексті професійного вигорання, Лазарус і Фолкман вважають, що якщо людина не може ефективно впоратися з вимогами своєї професії, що постійно її емоційно навантажує, це може призвести до стресу і, зрештою, до розвитку синдрому вигорання.

Теорії та моделі емоційного вигорання є важливими інструментами для розуміння цього складного явища та його впливу на людину. Вони розкривають різноманітні аспекти процесу вигорання: від індивідуальних когнітивних та емоційних реакцій до системних факторів у робочому середовищі. Модель Масlach із її акцентом на емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні професійної ефективності стала базовою для багатьох досліджень, тоді як JD-R модель показує важливість балансу між робочими вимогами та ресурсами.

Розуміння різних теорій вигорання допомагає інтегрувати знання з психології, соціології та організаційного менеджменту для подолання цієї проблеми. Поєднання особистісно орієнтованих підходів із системними рішеннями дозволяє створити ефективні програми втручання, які враховують як індивідуальні потреби, так і контекст праці.

1.3. Фактори, що сприяють емоційному вигоранню викладачів

Емоційне вигорання викладачів є серйозною проблемою, яка впливає на якість освіти, професійний розвиток і особисте благополуччя педагогів. Викладачі працюють у середовищі з високим рівнем відповідальності, часто стикаючись із великим обсягом роботи, емоційним навантаженням і очікуваннями з боку студентів, батьків та адміністрації. Такі умови можуть створювати постійний стрес і виснаження, які поступово призводять до вигорання. Аналіз факторів, що сприяють цьому явищу, допомагає виявити ризики та розробити ефективні заходи для його профілактики.

До основних чинників емоційного вигорання викладачів належать інтенсивне робоче навантаження, відсутність підтримки, міжособистісні конфлікти, низький рівень визнання професійних досягнень та обмежені ресурси.

Емоційне вигорання визначається як форма професійної деформації особистості, яка розвивається під впливом тривалого стресу в умовах інтенсивної роботи. Цей стан формується під впливом низки чинників, які можна розділити на зовнішні та внутрішні. Зовнішні чинники відіграють значну роль, створюючи несприятливе середовище, що сприяє вигоранню. До них належать (рис. 1.2):

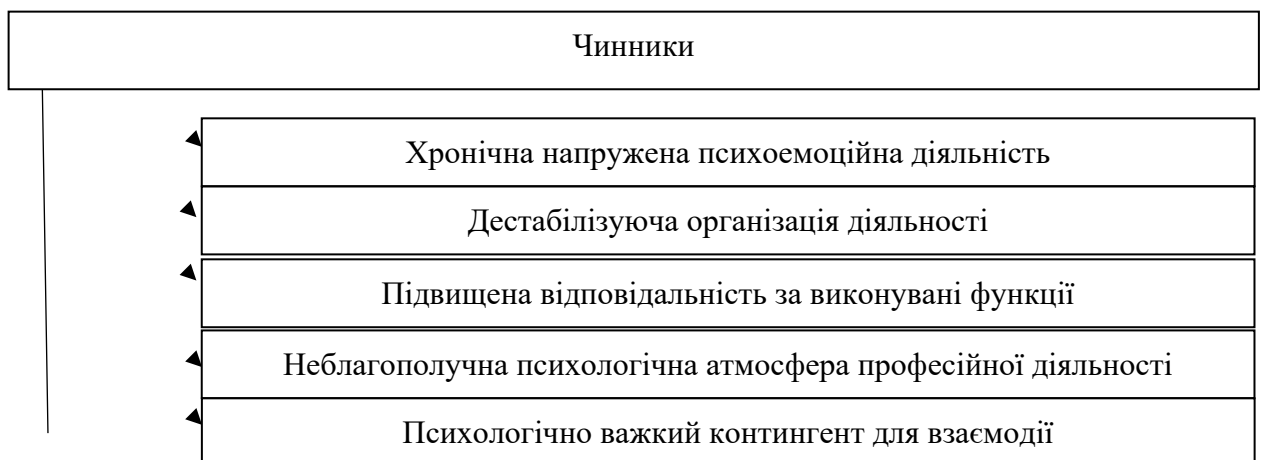


Рис. 1.2. Зовнішні чинники вигорання

Джерело: складено на основі [15]

1. Хронічна напружена психоемоційна діяльність. Постійна взаємодія з людьми, вирішення складних завдань та необхідність швидкого прийняття рішень спричиняють виснаження емоційних і фізичних ресурсів. Виконання роботи в умовах дефіциту часу, значного інформаційного навантаження або в ситуаціях постійного стресу посилює цей стан, оскільки організм перебуває у тривалому стані мобілізації без належного відпочинку.

2. Дестабілізуюча організація діяльності. Невпорядкованість робочих процесів, відсутність чітких правил, постійні зміни у завданнях і вимогах створюють відчуття хаосу. Недостатня підтримка з боку керівництва, нерівномірний розподіл обов'язків або відсутність ресурсів для виконання роботи (часових, матеріальних, інформаційних) змушують людину працювати в умовах постійної напруги.

3. Підвищена відповідальність за виконувані функції. Виконання роботи, що передбачає серйозні ризики або наслідки, викликає постійне відчуття відповідальності. Це особливо актуально для професій, пов'язаних із безпекою, здоров'ям або освітою, де помилки можуть призводити до серйозних наслідків. Така відповідальність створює значний емоційний тиск, який накопичується і призводить до виснаження.

4. Неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності. Напружені стосунки у колективі, відсутність взаємопідтримки між колегами, конфлікти чи неконструктивна критика посилюють ризик вигорання. Коли працівник відчуває ізоляцію, відсутність визнання своїх зусиль чи недооцінку з боку керівництва, це знижує його мотивацію та задоволення від роботи.

5. Психологічно важкий контингент для взаємодії. Робота з людьми, які перебувають у стані стресу, хвороби чи мають особливі потреби, вимагає значних емоційних ресурсів. Постійна взаємодія з клієнтами, пацієнтами чи учнями, які вимагають особливої уваги, співчуття або терпіння, викликає емоційне виснаження. Складність вирішення конфліктних ситуацій чи

реагування на емоційно насичені запити також посилює тиск на працівника [22, с. 63].

Внутрішні чинники емоційного вигорання пов'язані з особистісними особливостями працівника, його емоційною стійкістю, мотивацією та ціннісними орієнтирами. Ці аспекти визначають, як людина сприймає і реагує на стресові ситуації у професійній діяльності, а також наскільки ефективно вона може долати виклики. Серед основних внутрішніх чинників виділяють (рис. 1.3):

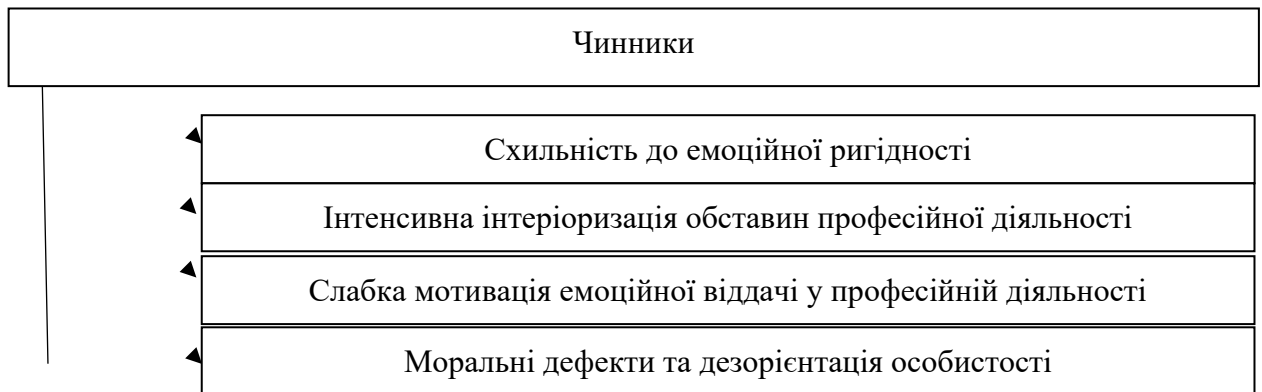


Рис. 1.3. Внутрішні чинники вигорання

Джерело: складено на основі [15]

1. Схильність до емоційної ригідності. Люди з низькою гнучкістю у вираженні й регуляції емоцій схильні накопичувати негативні переживання. Емоційна ригідність проявляється у труднощах з адаптацією до змін або несподіваних ситуацій, що вимагають швидкого емоційного реагування. Така особливість може призводити до внутрішнього напруження, оскільки людина не здатна ефективно «випустити пар» або змінити ставлення до проблеми.

2. Інтенсивна інтеріоризація обставин професійної діяльності. Інтеріоризація – це схильність глибоко сприймати та внутрішньо переживати зовнішні ситуації, зокрема труднощі, конфлікти або професійні невдачі. У цьому випадку працівник надто сильно прив'язує свою самооцінку до професійних успіхів, сприймаючи будь-які невдачі як особисту поразку. Таке

мислення створює високий рівень емоційного навантаження та сприяє виснаженню.

3. Слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності. Людина, яка не має внутрішнього бажання або готовності емоційно залучатися у свою роботу, швидко стикається з відчуттям її беззмістовності. Відсутність глибокої зацікавленості або внутрішньої винагороди від професійної діяльності позбавляє працівника задоволення та енергії для виконання своїх обов'язків. У такому випадку робота стає рутинною і лише джерелом стресу.

4. Моральні дефекти та дезорієнтація особистості. Відсутність чітких моральних орієнтирів або їхня суперечливість можуть викликати внутрішній конфлікт, особливо у професіях, що вимагають високих етичних стандартів. Людина може відчувати розчарування у своїй професії, якщо її цінності не відповідають тим, які пропагуються на роботі. Моральна дезорієнтація, що проявляється у втраті сенсу професійної діяльності чи відчутті її марності, також підсилює емоційне виснаження.

Фактори, що сприяють емоційному вигоранню викладачів, охоплюють як зовнішні, так і внутрішні аспекти, створюючи складну систему впливу на професійне та особисте життя педагогів.

Усвідомлення цих факторів є важливим для створення сприятливого робочого середовища, яке сприяє емоційному благополуччю викладачів. Запровадження програм підтримки, таких як психологічні тренінги, наставництво, гнучкі графіки роботи та підвищення рівня оцінки праці педагогів, допоможе знизити ризики емоційного вигорання. Забезпечення балансу між професійними вимогами та ресурсами сприятиме не лише ефективності роботи викладачів, але й загальній якості освітнього процесу.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ

2.1. Мета, завдання та методологія дослідження

Емоційне вигоряння є однією з найпоширеніших проблем у професійній діяльності викладачів, яке впливає на якість їхньої роботи, психоемоційний стан та ефективність навчального процесу. У сучасних умовах зростання професійних вимог, недостатність ресурсів для підтримки психологічного здоров'я та високий рівень відповідальності створюють сприятливий ґрунт для розвитку синдрому вигоряння. Дослідження цього явища є необхідним для розробки ефективних стратегій профілактики та подолання, що сприятиме не лише покращенню благополуччя викладачів, але й підвищенню якості освіти в цілому.

Метою дослідження емоційного вигоряння у викладачів є вивчення цього явища в освітньому середовищі для визначення його поширеності, причин та наслідків. Дослідження спрямоване на розкриття основних механізмів виникнення емоційного вигоряння, аналіз рівнів його проявів та оцінку впливу як зовнішніх (робоче середовище, стресові ситуації), так і внутрішніх (особистісні характеристики, емоційна стабільність) факторів на розвиток цього синдрому. Результати такого аналізу дозволять розробити практичні рекомендації для зниження ризиків вигоряння та покращення психологічного благополуччя викладачів.

Завдання дослідження

1. Теоретичний аналіз явища емоційного вигоряння. Дослідження наукової літератури, що стосується концепцій, механізмів та факторів емоційного вигоряння, зокрема в контексті викладацької діяльності.
2. Діагностика рівнів емоційного вигоряння. Розробка методології та використання психодіагностичних інструментів для оцінки рівнів

вигоряння серед викладачів різного фаху, стажу роботи та інших демографічних параметрів.

3. Аналіз факторів ризику. Ідентифікація ключових чинників, що сприяють розвитку вигоряння, таких як професійний стрес, надмірні навантаження, дефіцит ресурсів, конфлікти в робочому середовищі.

4. Аналіз захисних факторів. Вивчення чинників, що допомагають зменшити ймовірність вигоряння, зокрема соціальна підтримка, використання стратегій подолання стресу, техніки саморегуляції, сприятливий робочий клімат.

5. Оцінка наслідків емоційного вигоряння. Дослідження впливу вигоряння на ефективність професійної діяльності, якість взаємодії з учнями та колегами, а також на загальний стан здоров'я викладачів.

6. Розробка рекомендацій. Формування практичних порад для освітніх установ і викладачів з метою профілактики емоційного вигоряння, включаючи організаційні, психологічні та особистісні аспекти.

Розглянемо деякі методики, які використовуються при аналізі рівня емоційного вигоряння серед викладачів.

Методика В.В. Бойко призначена для діагностики ступеня розвитку синдрому емоційного вигоряння у професійній діяльності. Вона ґрунтується на аналізі 84 тверджень, які розкривають основні симптоми вигоряння, що згруповані у три компоненти: «Напруження», «Резистенція» та «Виснаження». Кожен компонент відповідає певній стадії формування синдрому емоційного вигоряння, що дозволяє оцінити як його глибину, так і динаміку розвитку [22, с. 63].

Оцінювання відповідей:

Респонденти оцінюють кожне твердження за шкалою:

«Часто» – 3 бали,

«Зазвичай» – 2 бали,

«Рідко» – 1 бал,

«Ніколи» – 0 балів.

Результати підсумовуються за кожною шкалою, формуючи так званий «сирий бал». Потім, за допомогою нормативної таблиці, визначається рівень психічного вигорання:

Низький рівень: вказує на відсутність або мінімальні прояви вигорання.

Середній рівень: свідчить про наявність помірних ознак вигорання, які можуть бути компенсовані за сприятливих умов.

Високий рівень: сигналізує про серйозні проблеми, пов'язані з емоційним виснаженням, особистісним відчуженням або втратою професійної мотивації.

Методика «Самооцінка стійкості до стресу» створена фахівцями Київської медичної академії, використовується для оцінки рівня стійкості до стресових ситуацій. Вона дозволяє визначити, наскільки особистість здатна адаптуватися до стресогенних умов, зберігаючи емоційний баланс і продуктивність. Стійкість до стресу є важливим показником психофізичного здоров'я, що відображає здатність особистості протидіяти негативному впливу внутрішніх і зовнішніх стресових факторів.

Методика ефективно виявляє ризик дезадаптації, коли емоційна сфера людини опиняється під впливом критичних обставин. Її результати можуть бути використані для профілактики емоційного вигорання та зниження впливу стресу.

Основні особливості методики:

Методика може бути застосована як самостійний інструмент або в поєднанні з іншими методами дослідження психологічного стану.

Інструмент складається з 18 тверджень, на які респондент відповідає, обираючи один із трьох варіантів відповідей. Варіанти відповіді оцінюються у балах і відібрані на основі високої валідності та надійності.

Результати визначаються шляхом підрахунку сумарного балу за всіма твердженнями. Отримані бали дозволяють оцінити рівень стійкості до стресу:

Низький рівень: свідчить про значну чутливість до стресових факторів та високу ймовірність дезадаптації.

Середній рівень: вказує на задовільну стійкість до стресу, що дозволяє адаптуватися у більшості ситуацій.

Високий рівень: відображає гарну здатність справлятися зі стресом і підтримувати стабільний емоційний стан.

Методика належить до типу «олівець-папір» і може застосовуватися як індивідуально, так і в груповому форматі через анкетування.

вигоряння та дозволяє визначити його рівень за допомогою простого і зрозумілого анкетування. Інструмент складається з 20 тверджень, на які респонденти відповідають, обираючи один із двох варіантів: «згоден» або «не згоден».

Ця методика дає змогу швидко отримати загальну оцінку стану емоційного вигоряння, визначити, на якій стадії перебуває людина, та окреслити ризики подальшого розвитку синдрому.

Кожна відповідь оцінюється в балах, які підсумовуються для визначення загального рівня вигоряння:

Низький рівень (0-7 балів): свідчить про відсутність або мінімальні прояви вигоряння.

Середній рівень (8-14 балів): вказує на помірний рівень вигоряння, який може прогресувати за несприятливих умов.

Високий рівень (15-20 балів): сигналізує про серйозні ознаки синдрому вигоряння, що потребують уваги та корекції.

Емпіричне дослідження емоційного вигоряння серед викладачів дозволило глибше зрозуміти природу цього явища та фактори, які його обумовлюють. Основними чинниками виявлено професійний стрес, недостатню соціальну підтримку та низький рівень ресурсів для відновлення. Виявлено, що емоційне вигоряння значно впливає на ефективність професійної діяльності та якість життя викладачів.

2.2. Аналіз рівня та проявів емоційного вигорання серед викладачів

Емоційне вигорання є однією з головних проблем сучасної педагогічної професії, адже викладачі щодня стикаються з високим рівнем стресу, інтенсивною взаємодією з учнями та значними професійними вимогами. Це явище виявляється у вигляді фізичного і психічного виснаження, цинізму та зниження професійної ефективності. Аналіз рівня та проявів емоційного вигорання серед викладачів є важливим завданням, яке допомагає краще розуміти глибину та масштаби цього феномену, а також визначати його особливості в конкретних професійних умовах.

Метою даного дослідження є вивчення рівнів емоційного вигорання серед викладачів, аналіз його специфічних проявів та впливу на професійну діяльність. Це включає вивчення індивідуальних та соціально-психологічних чинників, що сприяють розвитку вигорання, а також оцінку його впливу на загальну ефективність викладацької праці. Результати такого аналізу стануть основою для розробки рекомендацій щодо профілактики та подолання емоційного вигорання у педагогічному середовищі.

Виконувати аналіз будемо використовуючи у дослідженні відповіді 5 викладачів університетів.

У Додатку А наведено питання до методики Бойка.

У табл. 2.1 наведено ключ для проведення тесту Бойка.

Таблиця 2.1

Ключ для проведення тесту Бойка

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

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування	+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)	
Продовження табл. 2.1		
2. Емоційно-моральна дезорієнтація	+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)	
3. Розширення галузі економії емоцій	+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)	
4. Редукція професійних обов'язків	+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)	
Разом по фазі «Резистенція»		
«Виснаження»		
1. Емоційний дефіцит	+9(3), +21(2), +33(3), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)	
2. Емоційна відчуженість	+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)	
3. Деперсоналізація	+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)	
4. Психосоматичні та психоемоційні порушення	+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)	
Разом по фазі «Виснаження»		
Підсумковий показник		

На наступному етапі наведено результати проведеного опитування (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Результати тесту Бойка

Викладач	Разом по фазі «Напруження»	Разом по фазі «Резистенція»	Разом по фазі «Виснаження»	Підсумковий показник
Викладач 1	42	35	29	106
Викладач 2	30	38	34	102
Викладач 3	25	33	40	98
Викладач 4	30	42	36	128
Викладач 5	45	39	31	115

Дані табл. 2.2 надають підсумкові результати тесту Бойка для п'яти викладачів. Визначено рівні емоційного вигорання на основі трьох фаз: «Напруження», «Резистенція» та «Виснаження». Розглянемо кожен з етапів та їх результати детальніше.

Фаза «Напруження» характеризує емоційне виснаження, яке проявляється через стресові ситуації, невдоволення собою та професійною діяльністю, а також через тривожність і депресію. Результати по цій фазі для викладачів варіюються від 25 до 45 балів:

Викладач 1 має 42 бали, що свідчить про значне переживання психотравмуючих обставин і високий рівень стресу на роботі.

Викладач 2 (30 балів) показує помірний рівень напруження, що вказує на певну стурбованість і стрес, але не на критичний рівень.

Викладач 3 (25 балів) має найнижчий показник по цій фазі, що може свідчити про відсутність серйозного емоційного напруження в професійній діяльності.

Викладач 4 (30 балів) має подібний до викладача 2 рівень напруження, що вказує на невеликі проблеми в емоційному сприйнятті роботи.

Викладач 5 (45 балів) показує високий рівень емоційного напруження, що може свідчити про значні стреси в професійному житті, відчуття виснаження і тривожності.

Фаза «Резистенція» описує стадію емоційного вигорання, коли людина починає розвивати захисні реакції, стає емоційно закритою та відстороненою. Результати цієї фази варіюються від 33 до 42 балів:

Викладач 1 має 35 балів, що вказує на певний рівень емоційної захищеності та прагнення відсторонитися від емоційних аспектів роботи.

Викладач 2 (38 балів) має трохи вищий рівень резистенції, що може вказувати на певні труднощі в підтримці емоційної стабільності в роботі.

Викладач 3 (33 бали) має більш низький рівень емоційної відстороненості, що може свідчити про менше зацікавлення в професійній діяльності на емоційному рівні.

Викладач 4 (42 бали) показує високий рівень емоційної закритості та байдужості до роботи, що є тривожним знаком на стадії вигорання.

Викладач 5 (39 балів) демонструє також значний рівень емоційної відстороненості, що вказує на розвиток захисних реакцій від стресу.

Фаза «Виснаження» відображає глибокі емоційні і фізичні зміни, які можуть включати деперсоналізацію, емоційну відчуженість та психосоматичні порушення. Результати цієї фази варіюються від 29 до 40 балів:

Викладач 1 (29 балів) показує найнижчий рівень виснаження, що свідчить про помірну або відсутню емоційну втомленість.

Викладач 2 (34 бали) має помірний рівень виснаження, вказуючи на деяке емоційне відчуження від професії, але без критичних порушень.

Викладач 3 (40 балів) демонструє високий рівень виснаження, що може свідчити про значні проблеми в емоційному стані та стресових реакціях.

Викладач 4 (36 балів) має середній рівень виснаження, що вказує на наявність певних емоційних труднощів, але ще не критичний стан.

Викладач 5 (31 балів) показує помірне виснаження, що вказує на наявність емоційної втомленості, але без значних порушень.

Підсумковий показник є сумою балів по всіх фазах і дає загальну оцінку рівня емоційного вигорання:

Викладач 1 (106 балів) має середній рівень вигорання, що вказує на наявність певних проблем у професійній діяльності, але вони ще не досягли критичного рівня.

Викладач 2 (102 бали) показує дещо нижчий рівень вигорання, ніж викладач 1, але також потребує уваги.

Викладач 3 (98 балів) має помірний рівень вигорання, що вказує на менш виражене вигорання порівняно з іншими викладачами.

Викладач 4 (128 балів) має найвищий підсумковий показник, що вказує на високий рівень емоційного вигорання, що потребує негайного втручання та підтримки.

Викладач 5 (115 балів) також має високий рівень вигорання, що вимагає серйозної уваги до його емоційного стану.

У табл. 2.3 наведено результати тесту Бойка.

Таблиця 2.3

Результати тесту Бойка

Викладач	Підсумковий бал	Зони формування процесу вигорання
Викладач 1	106	Зона балансу
Викладач 2	102	Зона балансу
Викладач 3	98	Зона балансу
Викладач 4	128	Зона формування СЕВ
Викладач 5	115	Зона формування СЕВ

Таблиця надає підсумкові бали та визначає зони формування процесу емоційного вигорання (СЕВ) для п'яти викладачів. Аналізуючи результати, можна зрозуміти, на якому етапі розвитку знаходиться емоційне вигорання у кожного викладача.

Викладач 1: Підсумковий бал – 06, Зона балансу. Зона балансу вказує на те, що викладач перебуває на межі, коли рівень емоційного вигорання ще не досяг критичного рівня, але вже є ознаки напруження та емоційної втоми. Результат у 106 балів показує наявність певних емоційних труднощів, але вони ще не настільки виражені, щоб викликати серйозні порушення.

Викладач 2: Підсумковий бал – 102, Зона балансу. Зона балансу також вказує на середній рівень емоційного вигорання, що свідчить про певну стурбованість та професійну втому, але ще не про критичні зміни у психічному та фізичному стані викладача. Рівень 102 бали вказує на те, що викладач має тенденцію до розвитку стресових симптомів, але вони не настільки виражені, щоб негативно впливати на професійну діяльність.

Викладач 3: Підсумковий бал – 98, Зона балансу. Зона балансу вказує на менш виражене емоційне вигорання, але тим не менш є ознаки емоційної втоми, стресу та незначних труднощів у професійній діяльності. Результат 98 балів показує, що викладач перебуває на рівні, де можна впроваджувати заходи, спрямовані на підтримку та запобігання розвитку вигорання в майбутньому.

Викладач 4: Підсумковий бал – 128, Зона формування СЕВ. Зона формування СЕВ (Синдром емоційного вигорання) означає, що викладач знаходиться на етапі розвитку емоційного вигорання. Підсумковий бал 128 свідчить про високий рівень стресу та емоційного виснаження, коли вже можна спостерігати значне зниження професійної мотивації, емоційну відчуженість, а також можливі психосоматичні порушення.

Викладач 5: Підсумковий бал – 115, Зона формування СЕВ

Зона формування СЕВ також вказує на високий рівень емоційного вигорання, що наближається до критичної межі. Викладач має підсумковий

бал 115, що свідчить про значний рівень емоційного виснаження та психологічної відчуженості від професійної діяльності.

Для того, щоб сформувати таблицю з результатами для п'яти викладачів, спершу скористаємося даними та нормами для трьох компонентів (психоемоційне виснаження, особистісне віддалення, професійна мотивація) та визначимо рівень психічного вигорання для кожного викладача. Для кожного з компонентів маємо встановлені показники, відповідно до яких оцінюватимемо рівень вигорання (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Результати тесту Бойка

Викладач	Психоемоційне виснаження (ПВ)	Особистісне віддалення (ОВ)	Професійна мотивація (ПМ)	Індекс психічного вигорання (ПВ)
Викладач 1	43	33	27	Середні показники
Викладач 2	36	25	21	Середні показники
Викладач 3	52	40	17	Високі показники
Викладач 4	48	32	29	Високі показники
Викладач 5	38	29	26	Середні показники

Розбір результатів

1. Викладач 1:

Психоемоційне виснаження (ПВ): 43 – Це значення потрапляє в середні показники (21-39). Вказує на помірне емоційне виснаження, яке може бути зумовлене високим рівнем стресу на роботі, але не є критичним. Може потребувати уваги до запобігання перевтоми.

Особистісне віддалення (ОВ): 33 – Це також потрапляє в середні показники (17-31). Викладач відчуває деяку відчуженість від інших, але цей рівень не є надто високим, що може вказувати на помірну соціальну дезадаптацію.

Професійна мотивація (ПМ): 27 – Це також середні показники (13-24). Викладач продовжує проявляти зацікавленість у своїй роботі, але зниження мотивації може бути індикатором того, що він потребує підтримки для відновлення ентузіазму.

2. Викладач 2:

Психоемоційне виснаження (ПВ): 36 – Це значення потрапляє в середні показники (21-39), що вказує на помірне виснаження, яке може бути результатом підвищеного стресу. Однак, на даний момент це не критичний рівень.

Особистісне віддалення (ОВ): 25 – Це потрапляє в середні показники (17-31). Вказує на невелике відчуження в соціальних взаємодіях, однак викладач ще не досяг значного рівня ізоляції від інших.

Професійна мотивація (ПМ): 21 – Це значення також потрапляє в середні показники (13-24), що свідчить про помірне зацікавлення в професії, але можливе зниження ентузіазму та необхідність відновлення мотивації.

3. Викладач 3:

Психоемоційне виснаження (ПВ): 52 – Це значення потрапляє в високі показники (40-49), що вказує на значний рівень емоційного виснаження. Це може бути результатом тривалого стресу або надмірного навантаження. Необхідно вжити заходів для відновлення емоційних ресурсів.

Особистісне віддалення (ОВ): 40 – Це потрапляє в високі показники (32-40), що вказує на значний рівень соціальної ізоляції та відчуженості від колег чи студентів. Це може бути симптомом серйозного стресу або вигорання.

Професійна мотивація (ПМ): 17 – Це потрапляє в середні показники (13-24). Це може вказувати на значне зниження зацікавленості та ентузіазму в роботі, що є частим симптомом емоційного вигорання.

4. Викладач 4:

Психоемоційне виснаження (ПВ): 48 – Це значення потрапляє в високі показники (40-49), що вказує на значний рівень емоційного виснаження. Це

може бути результатом перевтоми або надмірного стресу, що потребує втручання для відновлення.

Особистісне віддалення (ОВ): 32 – Це також потрапляє в високі показники (32-40), що може свідчити про високий рівень соціальної ізоляції та відчуження від колег та студентів.

Професійна мотивація (ПМ): 29 – Це потрапляє в середні показники (13-24), що може вказувати на зниження зацікавленості в професії та роботі, хоча мотивація ще не повністю зникла.

5. Викладач 5:

Психоемоційне виснаження (ПВ): 38 – Це значення потрапляє в середні показники (21-39), що вказує на помірне емоційне виснаження. Це може бути сигналом того, що викладач переживає стрес, але ситуація не є критичною.

Професійна мотивація (ПМ): 26 – Це значення потрапляє в середні показники (13-24), що вказує на помірне зацікавлення в роботі та деяке зниження ентузіазму.

Індекс психічного вигорання (ІПВ): Середні показники – Загальний рівень вигорання є середнім, що вказує на необхідність підтримки та профілактики.

Викладачі 1, 2 і 5 мають середні показники психічного вигорання, що вказує на помірний рівень стресу та потребу в профілактичних заходах для запобігання розвитку вигорання.

Викладачі 3 і 4 мають високі показники вигорання, що свідчить про необхідність негайного втручання, зокрема надання психологічної підтримки та корекційних заходів для відновлення емоційних ресурсів і мотивації.

Аналіз рівня та проявів емоційного вигорання серед викладачів показав, що це явище є поширеним і має комплексний характер. Найчастішими проявами виявилися емоційне виснаження, зниження ентузіазму до роботи та порушення соціальних взаємодій. Дослідження виявило залежність рівня вигорання від професійних навантажень, тривалості роботи та індивідуальних психологічних особливостей.

2.3. Фактори ризику та захисту від емоційного вигорання

Емоційне вигорання виникає як наслідок тривалого впливу стресових чинників у професійній діяльності та недостатності ресурсів для їх подолання. У викладацькому середовищі цей процес може бути спричинений постійним емоційним напруженням, високим рівнем відповідальності, а також великим обсягом роботи. Вивчення факторів ризику та захисту є важливим завданням, адже це дозволяє визначити, які умови сприяють розвитку вигорання, а які, навпаки, допомагають зберегти психологічне благополуччя.

Фактори ризику, такі як професійний стрес, низький рівень соціальної підтримки, нестача ресурсів для відновлення та індивідуальні психологічні особливості, створюють передумови для вигорання. Водночас, існують і захисні фактори: розвиток навичок стресостійкості, сприятливий психологічний клімат у колективі, регулярне відновлення енергії та використання технік саморегуляції. Розуміння цих чинників дозволяє розробити ефективні стратегії профілактики вигорання серед викладачів.

Фактори захисту від емоційного вигорання наведені на рис. 2.1.

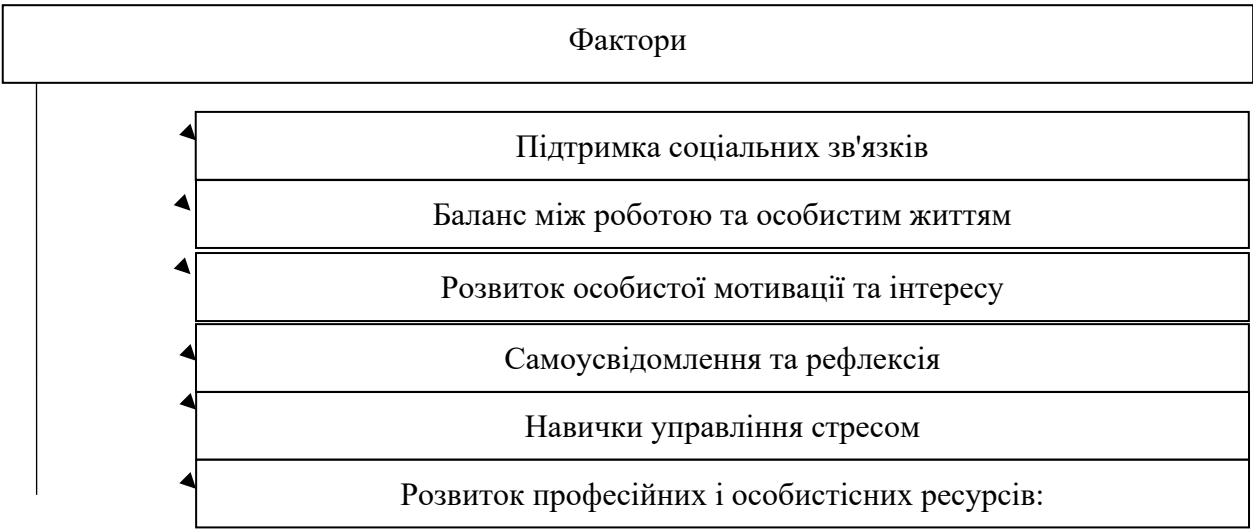


Рис. 2.1. Фактори захисту від емоційного вигорання

Міцні соціальні зв'язки є важливим чинником захисту від емоційного вигорання. Наявність підтримки з боку колег, родини та друзів дає змогу відчувати емоційну підтримку в складні моменти. Відкрите спілкування, обмін досвідом і навіть прості підтримуючі слова можуть знижувати рівень стресу і допомогти впоратися з труднощами. Підтримка колег, які можуть поділитися схожим досвідом або допомогти з вирішенням проблем, створює відчуття спільноти та знижує ізоляцію, що є одним із факторів розвитку вигорання.

Підтримання здорового балансу між професійними обов'язками та особистим життям дозволяє зменшити емоційне та фізичне навантаження. Коли людина віддає все своє емоційне та фізичне здоров'я роботі і не приділяє достатньо уваги особистим потребам, відпочинку, сімейним відносинам, це сприяє розвитку стресу і вигорання. Встановлення чітких меж між роботою та відпочинком (наприклад, не працювати понаднормово, відключатися від робочих завдань після робочих годин) дозволяє повернути енергію та підтримувати загальний психоемоційний стан у стабільному стані.

Низька мотивація або відчуття, що робота стала рутинною та нецікавою, може стати однією з основних причин емоційного вигорання. Збереження інтересу до роботи через розвиток особистісних та професійних навичок може стати потужним захисним чинником. Мотивація допомагає зберігати емоційну стійкість, відкриває нові перспективи і можливості, стимулюючи до досягнення нових цілей. Працівники, які відчують значущість своєї роботи і бачать позитивні результати, менш схильні до вигорання.

Самоусвідомлення є ключовим фактором у попередженні емоційного вигорання. Важливо вчасно розпізнавати власні емоційні реакції, стресові ситуації і розуміти, коли вони можуть почати виходити з-під контролю. Навички рефлексії допомагають аналізувати власні почуття та емоції, а також виявляти джерела стресу та вигорання. Це дозволяє людині своєчасно реагувати на стресові фактори, змінювати поведінку та підтримувати

емоційний баланс. Також самоусвідомлення дозволяє зберігати рівновагу і уникати занурення в негативні емоції.

Оволодіння різноманітними техніками управління стресом є основним інструментом для профілактики вигорання. Техніки релаксації, медитації, йоги, дихальних вправ можуть значно знизити рівень стресу і сприяти відновленню психоемоційної рівноваги. Такі практики допомагають не тільки знизити стрес у короткостроковій перспективі, але й запобігти його накопиченню, що є основною причиною розвитку вигорання. Фізичні вправи, особливо на свіжому повітрі, сприяють зменшенню напруги і підвищенню енергетичних ресурсів організму.

Адаптивні стилі копінгу передбачають конструктивне реагування на стресові ситуації. Використання таких стратегій, як оптимістичне мислення, позитивна переоцінка ситуації, пошук рішень або гумор, допомагає людині залишатися емоційно стійкою в складних ситуаціях. Люди з високим рівнем адаптивних стратегій з меншим ризиком переживають емоційне вигорання, оскільки вони вчаться використовувати труднощі як можливості для розвитку, а не як джерела стресу.

Розширення компетенцій, підвищення кваліфікації, навчання новим навичкам і розвиток особистісних ресурсів сприяють підвищенню впевненості в собі та професійній мотивації. Люди, які активно займаються саморозвитком, зазвичай мають більше емоційних і психологічних ресурсів для подолання стресових ситуацій. Вони відчують себе більш ефективними, мотивованими та задоволеними своєю роботою. Це допомагає знижувати ризик вигорання, оскільки така людина бачить розвиток і можливості для кар'єрного росту.

Встановлення чітких меж між роботою та особистим життям дозволяє уникнути надмірного навантаження. Це також включає в себе здатність відмовлятися від додаткових завдань, які можуть перевантажити людину. Підтримка здорових меж допомагає уникнути виснаження, оскільки дозволяє зберігати енергію для особистого відпочинку та відновлення. Для професій,

де висока емоційна і фізична навантаженість, такі межі є необхідними для збереження здоров'я.

Регулярна психологічна підтримка, наприклад, через консультації з психологами або коучами, допомагає знизити рівень стресу і запобігти розвитку вигорання. Психологи допомагають людям подолати труднощі в професійному середовищі, розпізнати ознаки вигорання та навчитися справлятися з ними. Тренінги з управління стресом або розвитку емоційної стійкості також є важливим інструментом, який дозволяє людям краще справлятися з труднощами та зберігати здоровий психологічний стан.

Аналіз факторів ризику та захисту від емоційного вигорання показав, що розвиток цього явища зумовлений складною взаємодією зовнішніх та внутрішніх чинників. Основними факторами ризику є високі професійні навантаження, недостатня соціальна підтримка та обмежені можливості для відновлення. Захисні фактори, такі як сприятливе робоче середовище, особистісна стресостійкість і наявність підтримки, допомагають мінімізувати вплив стресу.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗНИЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ

3.1. Розробка індивідуальних стратегій подолання вигорання

Емоційне вигорання є серйозною проблемою для багатьох професій, і викладачі не є винятком. Постійна взаємодія з людьми, високі вимоги до якості роботи та необхідність швидкої адаптації до змін сприяють виникненню емоційного виснаження. Для того щоб ефективно протидіяти цьому явищу, важливо не лише розуміти його причини й прояви, але й розробляти індивідуальні стратегії подолання. Такі стратегії мають враховувати специфіку роботи викладачів та їхні особистісні особливості.

Одним із ключових етапів у подоланні вигорання є усвідомлення проблеми та визначення факторів, які найбільше впливають на її розвиток. Це можуть бути надмірне навантаження, конфлікти на роботі, відсутність підтримки з боку колег чи керівництва, а також недоліки в організації власного часу. Розробка індивідуальних стратегій вимагає системного підходу, який включає аналіз життєвих і професійних цілей, формування навичок емоційної стійкості та ефективного планування.

Важливим елементом є також інтеграція практик самодопомоги в повсякденне життя. Використання методів релаксації, таких як медитація, дихальні техніки або фізичні вправи, допомагає зменшити рівень стресу. Крім того, розвиток позитивного мислення та здатності до емоційної регуляції сприяє зниженню ризику емоційного виснаження. Залучення до професійних тренінгів або консультацій з психологом також є ефективним інструментом у боротьбі з вигоранням.

Говорячи про професіоналізацію персоналу, слід підкреслити, що адміністрація організацій ініціює низку заходів, спрямованих на підвищення компетентності працівників та створення сприятливих умов для їхнього професійного розвитку. Серед таких заходів:

- організація навчання, орієнтованого на роботу з різними категоріями бенефіціарів;
- проведення заходів з виявлення ознак професійного вигорання та впровадження ефективних методів його запобігання;
- створення системи наставництва й супервізії для підтримки виконання посадових обов'язків;
- розробка та реалізація індивідуальних планів професійного розвитку для кожного працівника;
- забезпечення доступу персоналу до навчальних можливостей відповідно до їхніх індивідуальних планів розвитку.

Крім того, для профілактики професійного вигорання важливими є зміни у системі управління та адміністрування, які можуть охоплювати такі кроки:

- удосконалення системи оцінки результатів роботи персоналу;
- оптимізація управлінських процесів у проєктній діяльності та організації в цілому;
- створення або модернізація системи заохочень і мотивування співробітників;
- забезпечення фінансової стабільності організації через диверсифікацію джерел фінансування [32, с. 49].

Мета індивідуальної стратегії подолання вигорання викладачів полягає у розробці та впровадженні ефективної системи дій, спрямованих на попередження, зменшення або усунення емоційного вигорання викладачів, забезпечуючи емоційну стабільність, професійне задоволення та збереження високого рівня мотивації в роботі.

Рекомендації щодо профілактики, попередження та корекції професійного вигорання викладачів:

1. Визначення цілей та підвищення мотивації. Рекомендується встановлювати як короткострокові, так і довгострокові цілі, що сприяють підвищенню мотивації та допомагають оцінювати прогрес у досягненні

поставлених завдань. Важливо використовувати принцип SMART для формування цілей: вони мають бути конкретними, вимірюваними, досяжними, релевантними та обмеженими у часі. Такий підхід допоможе збалансувати професійну діяльність із особистим життям, зменшити рівень стресу та підтримувати внутрішню мотивацію.

У табл. 3.1 наведено приклад короткострокових і довгострокових цілей для викладача за для подолання вигорання.

Таблиця 3.1

Приклад короткострокових і довгострокових цілей для викладача за для подолання вигорання

Цілі	Підцілі	Характеристика
Короткострокові цілі (1-3 тижні)	Організація часу на відпочинок	Виділяти 30 хвилин щодня для занять, які приносять задоволення (читання, прогулянка, творчість)
	Оптимізація підготовки до занять	Протягом тижня скоротити час на підготовку до уроків із 2 годин до 1,5 за рахунок використання шаблонів планів занять.
	Налагодження комунікації з колегами	Організувати коротку зустріч із колегами раз на тиждень для обговорення ідей та викликів у роботі.
Довгострокові цілі (1-6 місяців)	Розвиток нових професійних компетенцій	Завершити онлайн-курс із тайм-менеджменту протягом 3 місяців (2 години навчання щотижня)
	Покращення фізичного здоров'я	Протягом 3 місяців займатися фізичною активністю (йога, фітнес або прогулянки) 3 рази на тиждень по 30 хвилин
	Збалансування професійного та особистого життя	Запровадити правило "без роботи після 19:00" протягом наступного місяця, використовуючи вечірній час для відпочинку чи спілкування з сім'єю.

Розроблені короткострокові та довгострокові цілі для викладачів є важливим інструментом для подолання професійного вигорання, що є однією з найбільших загроз для освітянської діяльності. У короткостроковій перспективі організація часу на відпочинок, оптимізація підготовки до занять і налагодження комунікації з колегами дозволяють викладачам зменшити стрес, уникати перевантаження та відновлювати емоційну стійкість. Виділення часу для занять, що приносять задоволення, таких як читання або прогулянки, є необхідною практикою для психоемоційного розвантаження. Зменшення часу на підготовку до занять шляхом використання шаблонів

планів допомагає знизити навантаження, залишаючи більше часу для відпочинку та рефлексії. Крім того, важливим елементом короткострокових цілей є регулярне спілкування з колегами.

Таким чином, ці стратегії дозволяють викладачам не тільки зберігати працездатність і емоційну рівновагу, але й сприяють покращенню їхнього загального благополуччя. Вони дають змогу мінімізувати ризики професійного вигорання, підтримуючи високу якість роботи та мотивацію протягом тривалого часу.

2. Організація робочого графіка та ефективне планування. Необхідно створити зручний робочий графік із урахуванням часу для відпочинку та перерв. Планування робочого дня має включати не лише виконання завдань, а й час для підготовки, рефлексії та відновлення. Це дозволяє збалансувати навантаження, уникати перевтоми та ефективно розподіляти час і енергію. Також важливо виділяти час для власних інтересів, хобі чи інших приємних занять, які допомагають підтримувати емоційне та фізичне здоров'я [20, с. 88].

У табл. 3.2 наведено напрями удосконалення організації робочого графіка та планування для подолання вигорання викладачів

Таблиця 3.2

Напрями удосконалення організації робочого графіка та планування для подолання вигорання викладачів

Напрямок	Приклад	Результат
Встановлення чітких робочих годин та перерв	Викладач може встановити конкретні робочі години з 9:00 до 17:00, а для обіду — перерву з 12:30 до 13:30. У графіку важливо включити дві 10-хвилинні перерви вранці та після обіду для того, щоб пройтись, зробити розтяжку або випити води.	Підвищення ефективності праці, зниження стресу через відсутність перевантаження та наявність регулярних перерв для відновлення
Планування часу на підготовку та рефлексію	У розкладі викладача має бути чітко визначено час для підготовки до уроків. Наприклад, щодня після	Покращення якості уроків, підтримка здорового робочого процесу без

Продовження табл. 3.2

	роботи, з 17:00 до 18:00, викладач може планувати 1 годину для	перезавантаження, зменшення стресу та
--	--	---------------------------------------

	підготовки до наступного заняття, щоб не переносити це на вечір або вихідні. Також варто планувати час для рефлексії — 10-15 хвилин після кожного заняття для обмірковування того, що вдалося, а що потребує коригування.	вигорання через уважність до своїх потреб
Час для особистих інтересів та хобі	У робочому графіку викладача можна запланувати, наприклад, дві години на тиждень для хобі чи заняття спортом, таких як понеділок і середа, з 18:30 до 20:00, щоб мати час для творчості, відпочинку або відновлення енергії через фізичні вправи.	Збалансування робочого та особистого часу, що сприяє зниженню стресу та покращенню загального емоційного стану
Гнучкість в управлінні часом	Якщо на наступний день викладач має особливе завдання (напр. перевірка контрольних робіт або участь у науковій конференції), то можна внести корективи в планування та перенести інші завдання або зменшити навантаження, щоб уникнути перевтоми	Викладач зможе залишити собі достатньо часу для підготовки до спеціальних заходів без зайвого стресу та виснаження.
Режим відпочинку і сну	Викладач може встановити для себе правило: «Відпочинок з 22:00 до 7:00». Важливо, щоб не було роботи після 20:00, що дасть змогу організму відновитися після робочого дня.	Покращення фізичного та психологічного здоров'я, відновлення енергії для нових викликів на роботі

Розробка і дотримання чітко організованого робочого графіка є важливим елементом у подоланні професійного вигорання викладачів. Встановлення конкретних робочих годин та перерв допомагає структурувати день і уникнути надмірного навантаження. Наприклад, графік з визначеними перервами для фізичних вправ або коротких прогулянок сприяє відновленню енергії, покращенню фізичного стану та зниженню рівня стресу. Крім того, регулярні перерви для відпочинку допомагають викладачам уникнути вигорання, підвищуючи продуктивність та дозволяючи зберігати психоемоційну рівновагу протягом робочого дня.

3. Регулярний відпочинок і турбота про здоров'я. Рівновага між роботою та особистим життям досягається завдяки систематичному відпочинку. Важливо включати у свій розклад заняття, які приносять

задоволення, дозволяють розслабитися та відновити сили. Підтримка здорового способу життя, фізичної активності та емоційного благополуччя сприяють профілактиці вигорання.

4. Професійний розвиток та обмін досвідом. Участь у курсах підвищення кваліфікації, семінарах, тренінгах і конференціях сприяє оновленню знань, розвитку нових навичок і покращенню впевненості у власних силах. Обмін досвідом із колегами з інших установ або служб розширює світогляд та збагачує професійну практику. Співпраця з іншими фахівцями допомагає подолати ізольованість та знайти підтримку.

5. Розробка індивідуального плану самовдосконалення. Спільна робота над створенням плану професійного розвитку допоможе вихователям покращити свою діяльність, знайти шляхи самореалізації та збалансувати навантаження. У такий план можна включити визначення професійних цілей, розвиток нових компетенцій, підвищення ефективності роботи та запровадження здорових звичок. Це сприятиме стійкому професійному зростанню та уникненню вигорання.

У табл. 3.3 наведено приклад індивідуального плану самовдосконалення викладача.

Таблиця 3.3

Приклад індивідуального плану самовдосконалення викладача

Ціль	Конкретний захід	Термін виконання
Покращення професійних навичок	Пройти онлайн-курс із сучасних педагогічних методик Вивчити нові цифрові технології для навчання	3 місяці
Розвиток особистісних якостей	Пройти тренінг з управління стресом Практикувати медитацію та релаксацію щодня	2 місяці
Покращення фізичного здоров'я	Записатися на заняття з йоги або фітнесу 3 рази на тиждень Практикувати ранкові зарядки	3 місяці
Баланс між роботою та особистим життям	Встановити правило «без роботи після 19:00» Виділяти вихідні для відпочинку з родиною або друзями	1 місяць

Продовження табл. 3.3

Покращення комунікаційних навичок	Організувати регулярні зустрічі для обміну досвідом з колегами Проводити відкриті уроки для студентів	6 місяців
Розвиток творчих здібностей	Записатися на творчий курс (наприклад, малювання або писемність) Виділяти час для особистих творчих проєктів	4 місяці

Індивідуальний план самовдосконалення викладача є важливим інструментом для розвитку професійних і особистих якостей, які сприяють зниженню рівня вигорання та підвищенню ефективності роботи. Кожна ціль в плані має конкретні заходи, які направлені на поліпшення тих чи інших аспектів діяльності викладача. Наприклад, для покращення професійних навичок пропонується пройти онлайн-курси, де викладачі можуть отримати нові знання про сучасні педагогічні методики та цифрові технології. Такий підхід дозволяє адаптувати викладача до нових вимог і змін, що допомагає не лише вдосконалити практику викладання, а й зміцнити впевненість у своїх силах. Навчання новим технологіям також є необхідним для того, щоб залишатися конкурентоспроможним на ринку освітніх послуг.

Розробка індивідуальних стратегій подолання емоційного вигорання є важливим кроком для збереження психологічного здоров'я викладачів і підвищення ефективності їхньої діяльності. Успіх у цьому процесі залежить від здатності викладачів усвідомлювати свої потреби, визначати стресові фактори та активно впроваджувати корисні практики в життя. Інтеграція таких стратегій дозволяє не лише подолати вигорання, але й запобігти його виникненню в майбутньому.

3.2. Розвиток професійної мотивації та задоволеності роботою

Професійна мотивація є одним із ключових чинників успішної діяльності викладачів, оскільки вона визначає рівень їхньої залученості, ефективності та здатності досягати високих результатів у роботі. У сучасних умовах, коли освітня сфера стикається з численними викликами, такими як зростаючі вимоги до якості освіти, цифровізація та соціальні зміни, підтримка мотивації стає особливо важливою. Задоволеність роботою, у свою чергу, є показником професійного благополуччя, який впливає на емоційний стан, продуктивність та якість взаємодії з учнями.

Розвиток професійної мотивації тісно пов'язаний із створенням сприятливих умов праці, підтримкою викладачів з боку адміністрації та можливістю професійного зростання. Важливу роль відіграють також внутрішні фактори, такі як усвідомлення значущості своєї роботи, наявність чітких цілей і почуття досягнення. Відсутність цих елементів може призводити до зниження рівня задоволеності роботою та зростання ризику професійного вигорання [26, с. 181].

Використання професійної мотивації та задоволеності роботою викладачів є важливим аспектом у забезпеченні ефективної діяльності навчальних закладів. Однак існують певні проблеми, які виникають при впровадженні і розвитку мотиваційних стратегій для викладачів, а також труднощі у досягненні високого рівня задоволеності роботою в різних країнах.

Проблеми в контексті професійної мотивації та задоволеності роботою викладачів:

1. Низька оплата праці та обмежені фінансові можливості. Однією з головних проблем є недостатнє фінансове стимулювання викладачів. В багатьох країнах, включаючи Україну, рівень зарплат викладачів не відповідає їх професійному рівню та внеску в суспільство. Це призводить до низької мотивації та високого рівня вигорання, оскільки багато викладачів змушені працювати на кількох роботах або шукати додаткові джерела

доходу. Це негативно позначається на їх задоволеності роботою та ефективності.

2. Перевантаження та недостатня підтримка. Проблема перевантаження є ще однією суттєвою для викладачів. Часто вони повинні виконувати великі обсяги методичної та наукової роботи, що може призвести до виснаження та емоційного вигорання. Брак адміністративної підтримки, додаткові обов'язки та відсутність визнання також впливають на задоволеність роботою.

3. Низький рівень професійного розвитку та кар'єрних перспектив. У багатьох країнах існує проблема обмежених можливостей для кар'єрного росту та розвитку професійних навичок викладачів. Відсутність системи постійного професійного навчання та підвищення кваліфікації знижує мотивацію та можливості для самореалізації.

У контексті коронакризи і переходу на онлайн-формат навчання, науково-педагогічним працівникам довелося адаптуватися до нових умов, що вимагало від них набуття додаткових цифрових та педагогічних навичок. Цей процес передбачав розробку нових курсів та програм, що відповідають специфіці дистанційного навчання, а також вдосконалення власної педагогічної майстерності для забезпечення ефективного навчання в нових умовах. Таким чином, пандемія підштовхнула викладачів до інтенсивної професійної трансформації, що також могло вплинути на рівень їхнього професійного задоволення і мотивації [25].

Одночасно, зростання можливостей для онлайн-навчання та підвищення кваліфікації стало значним фактором підтримки професійного розвитку викладачів у нових умовах. Однак підвищена стресова та нервова напруга, викликана необхідністю адаптації до нових умов, сприяла зростанню потреби у створенні сприятливого соціально-психологічного клімату на рівні кафедр, підрозділів і університетів. Важливим стало також збереження балансу між роботою та особистим життям, що допомогло знизити негативні наслідки перенавантаження, а також дотримання чітких

графіків праці та відпочинку для підтримки фізичного і психічного здоров'я працівників.

Важливим заходом у розвитку професійної мотивації та задоволеності роботою викладач є забезпечення емоційного та психологічного здоров'я (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Напрями забезпечення емоційного та психологічного здоров'я

Захід	Приклад	Опис та очікувані результати
Запровадження тренінгів з управління стресом	Організація коротких тренінгів або майстер-класів з технік релаксації, медитації та управління стресом.	Викладачі отримують навички ефективного управління стресом, що дозволяє зменшити напругу і покращити загальний стан здоров'я.
Використання дихальних вправ	Впровадження практик для зниження стресу під час робочого процесу, наприклад, дихальні вправи або паузи для відпочинку.	Полегшення нервового напруження, покращення концентрації та зниження рівня стресу протягом робочого дня.
Організація регулярних пауз для відпочинку	Включення до робочого графіка коротких перерв для відновлення (наприклад, 5-10 хвилин на кожні 1-2 години роботи).	Зниження втоми та перевтоми, збереження продуктивності й енергії протягом робочого дня.
Підтримка ментального здоров'я через командну підтримку	Проведення регулярних зустрічей для обміну досвідом з колегами, обговорення стресових ситуацій.	Підтримка колег, обмін методами подолання стресу, зміцнення командного духу та соціальної підтримки.

Забезпечення емоційного та психологічного здоров'я викладачів є важливим аспектом підтримки їхнього професійного і особистісного розвитку. Запровадження тренінгів з управління стресом допомагає викладачам здобути навички ефективного керування стресовими ситуаціями. Це дозволяє не лише зменшити психоемоційну напругу, а й підвищити загальний рівень здоров'я, що є важливим для збереження довгострокової продуктивності на роботі. Заняття медитацією та релаксацією сприяють відновленню енергії і знижують рівень тривоги, що позитивно впливає на робочі результати та взаємодію в колективі.

Практики дихальних вправ і регулярні паузи для відпочинку в робочому графіку є чудовими інструментами для зниження рівня стресу.

Включення коротких перерв на відновлення протягом дня дає можливість зберігати високий рівень енергії, знижує втомленість і підвищує концентрацію, що, в свою чергу, сприяє кращій продуктивності. Дихальні вправи, впроваджені безпосередньо під час навчального процесу, допомагають знімати напругу й підтримувати психологічний баланс викладача в складних ситуаціях.

Підтримка ментального здоров'я через командну підтримку та обмін досвідом також є важливим елементом збереження психологічного здоров'я викладачів. Регулярні зустрічі для обговорення стресових ситуацій та взаємного обміну методами подолання стресу сприяють розвитку співпраці і зміцненню командного духу. Це не тільки підвищує рівень соціальної підтримки в колективі, але й допомагає зменшити ізоляцію, покращуючи психологічний клімат на робочому місці. Всі ці заходи сприяють створенню здорового та підтримуючого середовища для викладачів, що дозволяє їм ефективно виконувати свої професійні обов'язки та забезпечувати якісне навчання студентам [34, с. 115].

У табл. 3.5 наведено заходи щодо заохочення та мотивації викладачів.

Таблиця 3.5

Напрями забезпечення емоційного та психологічного здоров'я

Захід	Приклад	Опис та очікувані результати
Визнання досягнень викладачів	Впровадження системи заохочень, наприклад, «Викладач місяця», для визнання професійних досягнень викладачів у різних сферах.	Підвищення мотивації викладачів, сприяння їх професійному розвитку та покращення атмосфери у колективі.
Церемонії нагородження та відзначення	Організація церемоній нагородження для викладачів, які досягли високих результатів у навчальному процесі, науковій роботі.	Сприяння визнанню та популяризації успіхів, підвищення морального клімату серед колег, збільшення професійного престижу.

Продовження табл. 3.5

Підвищення рівня зарплати	Розробка системи премій або підвищення зарплати залежно від	Мотивація досягати високих результатів, підвищення
---------------------------	---	--

та соціальних пільг	досягнень у професійній діяльності (наукові роботи, дослідження, конференції).	задоволеності від роботи, підтримка кар'єрного росту через винагороди
Урахування додаткових обов'язків	Врахування виконання додаткових обов'язків викладачами (участь у конференціях, наукові дослідження, викладання нових курсів).	Підвищення стимулів до активної участі у додаткових проектах, розвиток університету, заохочення до нових ініціатив.

Забезпечення емоційного та психологічного здоров'я викладачів має важливе значення для підвищення їх мотивації та задоволеності роботою. Визнання досягнень викладачів через системи заохочень, такі як титул "Викладач місяця", є одним з ефективних способів зміцнення професійної мотивації. Ці ініціативи сприяють не тільки визнанню успіхів викладачів, але й покращують атмосферу в колективі, створюючи позитивне середовище для професійного зростання. Програми нагородження формують культуру визнання, що підвищує моральний дух і підтримує високий рівень зацікавленості у роботі.

Церемонії нагородження та відзначення досягнень викладачів стають важливою частиною загальної стратегії створення сприятливого психологічного клімату. Вони не тільки дозволяють популяризувати успіхи працівників, але й сприяють зміцненню міжособистісних відносин у колективі. Підвищення престижу професії через публічне визнання результатів роботи допомагає викладачам відчувати свою значущість і підтримує їх бажання продовжувати професійний розвиток та самовдосконалення.

Також важливим елементом є підвищення рівня зарплати та соціальних пільг для викладачів, що служить значним мотиваційним фактором для досягнення високих результатів у науковій та навчальній діяльності. Врахування додаткових обов'язків, таких як участь у конференціях чи наукових дослідженнях, допомагає стимулювати викладачів до більш активної участі в розвитку університету та виконання нових проектів. Це

створює підтримку для кар'єрного зростання, що в свою чергу позитивно впливає на їх загальну задоволеність роботою і професійним середовищем.

В багатьох країнах, таких як США, Великобританія та Канада, існує система безперервного професійного розвитку для викладачів. Вона включає регулярне відвідування тренінгів, курсів підвищення кваліфікації та сертифікаційних програм. Наприклад, у Великобританії для викладачів вищих навчальних закладів введено обов'язкові курси для забезпечення високих стандартів викладання. Це не тільки підвищує професійні навички викладачів, але й значно підвищує їх впевненість у власних силах та задоволеність від роботи, оскільки надає можливість для самореалізації та розвитку кар'єри.

У США широко використовуються системи визнання досягнень викладачів, наприклад, нагороди за кращі педагогічні інновації або нагороди за високі результати студентів. У деяких університетах проводяться церемонії нагородження, де виділяються не лише викладачі, а й студенти, що досягають великих успіхів. Це допомагає створювати атмосферу конкуренції та вдячності, що позитивно впливає на мотивацію викладачів. Важливою складовою є також система зворотного зв'язку: студентські опитування і рецензії на курси дозволяють викладачам отримувати регулярну оцінку своєї роботи, що підвищує їх задоволеність від роботи.

В Нідерландах та Австралії часто використовується система бонусів та підвищення заробітної плати для викладачів, які досягають значних успіхів у науковій роботі чи забезпеченні високих результатів студентів. Водночас важливим аспектом є стабільність та довгострокові перспективи для викладачів, оскільки багато університетів пропонують чітко визначені шляхи кар'єрного зростання, що мотивує викладачів до постійного вдосконалення своїх навичок.

Розвиток професійної мотивації та задоволеності роботою викладачів є основою для підвищення якості освіти та забезпечення стійкості педагогів до стресових факторів. Важливість цього питання полягає в необхідності

комплексного підходу, який враховує як зовнішні умови праці, так і внутрішні потреби особистості.

ВИСНОВКИ

1. Емоційне вигорання є серйозною проблемою сучасного світу, яке впливає не лише на працездатність людини, але й на її фізичний та психічний стан. Хронічний стрес, висока відповідальність та перевантаження сприяють розвитку цього явища, роблячи його актуальним для людей різних професій і сфер життя. Симптоми вигорання — емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійної ефективності — є сигналами, які не можна ігнорувати, оскільки їх наслідки можуть мати глибокий вплив на якість життя.

2. Розуміння природи емоційного вигорання та його симптомів є важливим кроком до профілактики та лікування цього стану. Регулярне дотримання балансу між роботою та відпочинком, увага до власних емоційних потреб, підтримка з боку близьких чи професійна допомога психолога можуть допомогти уникнути цього стану. Здоровий підхід до життя та пріоритет емоційного благополуччя є ключовими для досягнення гармонії та стійкості у повсякденному житті.

3. Теорії та моделі емоційного вигорання є важливими інструментами для розуміння цього складного явища та його впливу на людину. Вони розкривають різноманітні аспекти процесу вигорання: від індивідуальних когнітивних та емоційних реакцій до системних факторів у робочому середовищі. Модель Масlach із її акцентом на емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні професійної ефективності стала базовою для багатьох досліджень, тоді як JD-R модель показує важливість балансу між робочими вимогами та ресурсами. Ці підходи дозволяють розробляти ефективні стратегії запобігання вигоранню та підтримання благополуччя працівників.

4. Розуміння різних теорій вигорання допомагає інтегрувати знання з психології, соціології та організаційного менеджменту для подолання цієї проблеми. Поєднання особистісно орієнтованих підходів із системними

рішеннями дозволяє створити ефективні програми втручання, які враховують як індивідуальні потреби, так і контекст праці. Це забезпечує більш гармонійне середовище для працівників та сприяє їхній продуктивності й життєвому балансу.

5. Усвідомлення цих факторів є важливим для створення сприятливого робочого середовища, яке сприяє емоційному благополуччю викладачів. Запровадження програм підтримки, таких як психологічні тренінги, наставництво, гнучкі графіки роботи та підвищення рівня оцінки праці педагогів, допоможе знизити ризики емоційного вигорання. Забезпечення балансу між професійними вимогами та ресурсами сприятиме не лише ефективності роботи викладачів, але й загальній якості освітнього процесу.

6. Емпіричне дослідження емоційного вигорання серед викладачів дозволило глибше зрозуміти природу цього явища та фактори, які його обумовлюють. Основними чинниками виявлено професійний стрес, недостатню соціальну підтримку та низький рівень ресурсів для відновлення. Виявлено, що емоційне вигорання значно впливає на ефективність професійної діяльності та якість життя викладачів. Отримані результати можуть слугувати основою для розробки цілеспрямованих заходів профілактики та корекції. Це підкреслює важливість створення сприятливого психологічного клімату в освітньому середовищі та впровадження програм підтримки для працівників освіти.

7. Аналіз рівня та проявів емоційного вигорання серед викладачів показав, що це явище є поширеним і має комплексний характер. Найчастішими проявами виявилися емоційне виснаження, зниження ентузіазму до роботи та порушення соціальних взаємодій. Дослідження виявило залежність рівня вигорання від професійних навантажень, тривалості роботи та індивідуальних психологічних особливостей. Результати свідчать про необхідність систематичної підтримки викладачів через освітні програми, тренінги стресостійкості та створення комфортного

робочого середовища. Запровадження таких заходів дозволить підвищити психологічне благополуччя педагогів та якість освітнього процесу загалом.

8. Розробка індивідуальних стратегій подолання емоційного вигорання є важливим кроком для збереження психологічного здоров'я викладачів і підвищення ефективності їхньої діяльності. Успіх у цьому процесі залежить від здатності викладачів усвідомлювати свої потреби, визначати стресові фактори та активно впроваджувати корисні практики в життя. Інтеграція таких стратегій дозволяє не лише подолати вигорання, але й запобігти його виникненню в майбутньому.

9. Розвиток професійної мотивації та задоволеності роботою викладачів є основою для підвищення якості освіти та забезпечення стійкості педагогів до стресових факторів. Важливість цього питання полягає в необхідності комплексного підходу, який враховує як зовнішні умови праці, так і внутрішні потреби особистості. Підтримка мотивації викладачів дозволяє не лише підвищити їхню ефективність, але й сприяє створенню позитивного освітнього середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Березовська Л.І. Особливості прояву професійного вигорання у педагогічній діяльності вчителя / Л.І. Березовська // Освіта Закарпаття. 2023. № 16. С. 74–80.
2. Большакова А. М., Віденєєв І. О. Особливості самоактуалізації та професійного вигорання у педагогів. Габітус. 2022. № 42. С. 27–31. DOI: 10.32782/2663-5208. 2022.42.3.
3. Варій М. Й. Загальна психологія Навчальний посібник. К.: «Центр учбової літератури», 2017. 968 с.
4. Вартанова, О., & Кузнецов, Д. (2024). Аналіз факторів професійного вигорання співробітників і здобувачів закладів вищої освіти в контексті управління благополуччям персоналу. *Економіка та суспільство*, (59). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-50>
5. Василик А. В., Столярчук Х. С., Булуй А. В. Діагностика проблем і заходи подолання професійного вигорання працівників. Проблеми економіки. 2021. №1. С. 64–71. <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2021-1-64-71>.
6. Видра, О. Г. Вікова та педагогічна психологія : навч. посібник . К. : Центр учбової літератури, 2021. 112 с.
7. Войтович О. Проблема емоційної стійкості вихователя в спеціальних закладах дошкільної освіти. Інноватика у вихованні. 2021. № 14. С. 306–313. DOI: 10.35619/ iiu.v1i14.419.
8. Главацька, О. Причини та особливості професійного вигорання фахівців інклюзивно-ресурсних центрів [Текст]. Інновації в освіті: перспективи розвитку : матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф. [Тернопіль, 20 трав. 2021 р.]. Тернопіль : ЗУНУ, 2021. С. 242-24.
9. Головін Н.А. Сучасні соціологічні теорії: навчальний посібник і практикум. К.: Видавництво «Юрайт», 2016. 377 с.

10. Дьоміна Г. А., Мельничук О. Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2021. № 4. С. 28–34. DOI: 10.32838/2709-3093/2021.4/05.
11. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації./ Укладачі: творча група практичних психологів: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. – Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016.60 с
12. Зайчикова Т. В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки : зб. наук. праць. Київ, 2020. Вип. 11 (56), с. 57–66. DOI: 10.31392/npu-nc. series12.2020.11(56).05.
13. Зозуляк-Случик Р. В. Основи соціалізації особистості : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Івано-Франківськ : НАІР, 2021. 218 с.
14. Ігумнова, о., & шлінчак, т. (2023). особливості проявів та профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти. *Psychology Travelogs*, (2), 51–61. URL: <https://doi.org/10.31891/PT-2023-2-16>
15. Колобич О. П. Загальна психологія. Навчально-методичний посібник. Львів, 2018. 172 с.
16. Колобич О. П. Загальна психологія. Навчально-методичний посібник. Львів, 2018. 172 с.
17. Корольчук М.С. Професійне вигоряння працівників освіти : монографія / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Л.І. Березовська. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. – 304 с
18. Кузьмін В., Кузьміна М., Закревська А. Технології подолання емоційного вигорання соціальних працівників. Актуальні проблеми екстремальної та кризової психології : зб. тез Міжнар. наук.-практ. конф., м.

Дніпро, 21 лют. 2022 р. Дніпро, 2022. С. 47–51. URL: https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/9538/5/!!Макет_Тези_21_лютого_гот.pdf (дата звернення: 10.11.2023).

19. Лазарчук Т. Б., Самогальська О. Є., Мерецька І. В. Роль післядипломного навчання в профілактиці синдрому емоційного вигорання у лікарів первинної ланки. Медична освіта. 2019. № 2. С. 148–151. DOI: 10.11603/me.2414-5998.2019.2.10356.

20. Максименко С.Д. Загальна психологія. 2-ге вид., переробл. і доп. Вінниця: Нова Книга, 2017. 704 с.

21. Максименко С.Д. Загальна психологія. 2-ге вид., переробл. і доп. Вінниця: Нова Книга, 2017. 704 с.

22. 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: Вид-во Євенок О.О., 2017. С. 62-67.

23. Мірошниченко О.А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: Навчально-методичний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2021. 156 с.

24. Міщенко М.С. Особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни . URL: <http://habitus.od.ua/journals/2023/51-2023/28.pdf>.

25. Олешко А. А., Ровнягін О. В., Годз В. Р. Удосконалення дистанційного навчання у вищій освіті в умовах пандемічних обмежень. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2021. № 1. DOI: 10.32702/2307-2156-2021.1.3

26. Остапчук Т., Бірюченко С., Боровська А. (2020) Мотивація науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти як функція управління персоналом. Соціальна економіка, 1(60), С. 181-191. URL: <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2020-60-17>.

27. Павелкін Р. Синдром емоційного вигорання викладачів закладів освіти в умовах військової агресії Росії проти України. Психологія: реальність і перспективи. 2023. Вип. 20. С. 144–153.
28. Пляка, Л. В. Причини та профілактика професійного вигорання у викладачів / Л. В. Пляка, Л. Г. Кайдалова // Психологічні науки : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 15-16 берез. 2019 р. – Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2019. – С. 46-49.
29. Рудик Я. М., Харченко Я. М. Методи нематеріальної мотивації науковопедагогічних працівників у дослідницькому університеті. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Педагогіка, психологія, філософія. Вип. 291. С. 261-266, 2018. - URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnau_ped_2018_291_48.
30. Сергееєнкова Загальна психологія. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 296 с.
31. Скрипченко О.В., Долинська Л.В. Загальна психологія: Підручник. К.: Каравела, 2017. 464 с
32. Ткаченко Д. Технології профілактики емоційного вигорання волонтерів та працівників недержавних організацій. Соціальна робота. № 2(2). 2017. 49-51.
33. Чепелева Н.В., Скрипченко О.В., Долинська Л.В. Загальна психологія: Підручник. К.: Каравела, 2017. 464 с.
34. Шостаковська А. В., Мухіна Г. В. Управління мотивацією науково-педагогічних працівників вищих закладів освіти. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. № 1 (106), 2019. С. 115–121. URL: http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2019/1_2019/19.pdf
35. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: навч. посіб. К. : Вища шк., 2021. 679 с

Текст опитувальника Бойка

- 1. Організаційні недоліки па роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
- 2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
- 3. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).
- 4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, якісно, повільніше).
- 5. Теплота взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою - хорошого або поганого.
- 6. Від мене як професіонала мало залежить благополуччя партнерів.
- 7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
- 8. Коли я відчуваю втому або напруга, то намагаюся скоріше вирішити проблеми партнера («згорнути» взаємодія).
- 9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнерам того, що вимагає професійний обов'язок.
- 10. Моя робота притупляє емоції.
- І. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
- 12. Чи буває, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язаних з роботою.
- 13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.
- 14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
- 15. Я б змінив місце роботи.

- 16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати моєму партнерові професійну підтримку, допомогу.
- 17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
- 18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладиться у відносинах з діловим партнером.
- 19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якнайменше.
- 20. Через брак часу, втоми або напруги часто приділяю увагу партнеру менше, ніж належить.
- 21. Іноді самі звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.
- 22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
- 23. Спілкування з партнерами спонукало мене цуратися людей.
- 24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.
- 25. Конфлікти або розбіжності з колегами забирають багато сил і емоцій.
- 26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
- 27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.
- 28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не допустити помилки, чи зможу зробити все, як треба, не скоротять чи і т. І.
- 29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому уваги.
- 30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «Не роби людям добра, не отримаєш зла».
- 31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.

- 32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).
- 33. Часом я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
- 34. Я дуже переживаю за свою роботу.
- 35. Партнерам але роботі віддаєш уваги і турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.
- 36. При думки про роботу мені зазвичай стає але собі: починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
- 37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.
- 38. Я часто радію, бачачи, що моя робота приносить користь людям.
- 39. Останнім часом (чи як завжди) мене переслідують невдачі в роботі.
- 40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, валять в зневіру.
- 41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
- 42. Я розрізняю ділових партнерів (суб'єктів діяльності) гірше, ніж зазвичай.
- 43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити спілкування з друзями і знайомими.
- 44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера крім того, що стосується справи.
- 45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочив, зі свіжими силами, у гарному настрої.
- 46. Я іноді ловлю себе па тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

- 47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
- 48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
- 49. На роботі я відчуваю постійні фізичні або психологічні перевантаження.
- 50. Успіхи на роботі надихають мене.
- 51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
- 52. Я втратив спокій через роботу.
- 53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку партнерів.
- 54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами я не приймаю близько до серця.
- 55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
- 56. Я часто працюю через силу.
- 57. Раніше я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.
- 58. У роботі з людьми керуюся принципом: «Не витрачай нерви, бережи здоров'я».
- 59. Іноді йду на роботу з важким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.
- 60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.
- 61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
- 62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
- 63. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш щасливий.
- 64. Я в розпачі через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
- 65. Іноді я роблю зі своїми партнерами гак, як не хотів би, щоб чинили зі мною.

- 66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість, увагу.
- 67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.
- 68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.
- 69. Стани, прохання, потреби партнерів зазвичай мене іскріння хвилюють.
- 70. Працюючи з людьми, я зазвичай як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань і негативних емоцій.
- 71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
- 72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.
- 73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
- 74. Мої вимоги до виконуваної роботи вище, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
- 75. Моя кар'єра склалася вдало.
- 76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.
- 77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.
- 78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
- 79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (ніяк не позначається) у спілкуванні з домашніми та друзями.
- 80. Якщо надається випадок, я приділяю партнеру менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
- 81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
- 82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив інтерес, живе почуття.
- 83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіонала - розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.
- 84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

Текст опитувальника О. О. Рукавишнікова

Опитувальник. 1. Я легко стаю роздратованою. 2. Думаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати. 3. Мене турбує, що думають колеги про мою роботу. 4. Я відчуваю, що у мене немає ніяких емоційних сил вислуховувати чужі проблеми. 5. Мене мучить безсоння. 6. Думаю, що якщо б представилася вдала можливість, я б змінила місце роботи. 7. Я працюю з великою напругою. 8. Моя робота приносить мені задоволення. 9. Відчуваю, що робота з людьми вимотує мене. 10. Думаю, що моя робота важлива. 11. Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі. 12. Я задоволена професією, яку обрала. 13. Нетямущість моїх колег чи вихованців дратує мене. 14. Я емоційно втомлююся на роботі. 15. Думаю, що не помилилась у виборі своєї професії. 16. Я відчуваю себе спустошеною і розбитою після робочого дня. 17. Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнутих успіхів на роботі. 18. Мені важко встановлювати або підтримувати тісні контакти з колегами по роботі. 19. Для мене важливо досягти успіху на роботі. 20. Йдучи вранці на роботу, я відчуваю себе свіжою і відпочилою. 21. Мені здається, що результати моєї роботи не варті витрачених мною зусиль. 22. У мене не вистачає часу на мою сім'ю й особисте життя. 23. Я сповнена оптимізму по відношенню до своєї роботи. 24. Мені подобається моя робота. 25. Я втомилася весь час старатися. 31 26. Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми. 27. Мені здається, що я ізольована від своїх колег по роботі. 28. Я задоволена своїм професійним вибором так само, як і на початку кар'єри. 29. Я відчуваю фізичну напругу, втому. 30. Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх вихованців. 31. Робота емоційно вимотує мене. 32. Я використовую ліки для поліпшення самопочуття. 33. Мене цікавлять результати роботи моїх колег. 34. Вранці мені важко вставати й іти на роботу. 35. На роботі мене переслідує думка:

швидше б робочий день скінчився. 36. Навантаження на роботі є практично нестерпним. 37. Я відчуваю радість, допомагаючи оточуючим людям. 38. Я відчуваю, що стала більш байдужою до своєї роботи. 39. Трапляється, що у мене без особливої причини починає боліти голова, шлунок. 40. Я докладаю зусиль, щоб бути терплячою з вихованцями. 41. Я люблю свою роботу. 42. У мене виникає відчуття, що глибоко всередині я емоційно не захищена. 43. Мене дратує поведінка моїх вихованців. 44. Мені легко зрозуміти почуття оточуючих по відношенню до мене. 45. Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця. 46. Я помічаю, що стаю більш черствою по відношенню до людей. 47. Я відчуваю емоційне напруження. 48. Я зовсім не захоплена і, навіть, не цікавлюся своєю роботою. 49. Я відчуваю себе виснаженою. 50. Я вважаю, що своєю працею я приношу користь людям. 51. Часом я сумніваюся у своїх здібностях. 52. Я відчуваю до всього, що відбувається навколо, повну апатію. 53. Виконання повсякденних справ для мене – джерело задоволення. 54. Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі. 55. Я відчуваю задоволення від обраної мною професії. 56. Хочеться плюнути на все. 57. Я скаржуся на здоров'я без чітко визначених симптомів. 58. Я задоволена своїм положенням на роботі і в суспільстві. 59. Мені сподобалася б робота, що віднімає мало часу і сил. 60. Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї. 61. Я сумніваюся у значущості своєї роботи. 62. Відчуваю почуття ентузіазму по відношенню до роботи. 63. Я так втомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні обов'язки. 32 64. Вважаю, що цілком компетентна у вирішенні проблем, що виникають на роботі. 65. Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю. 66. Мені буквально доводиться змушувати себе працювати. 67. Є відчуття, що я можу легко засмутитися, впасти у зневіру. 68. Мені подобається віддавати роботі всі сили. 69. Я відчуваю стан внутрішнього напруження і роздратування. 70. Я стала з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи. 71. Вірю, що здатна виконати все, що задумано. 72. У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблеми моїх вихованців.