

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач випускової кафедри

_____ Ельвіра ЛУЗІК

« ____ » _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «МАГІСТР»

Галузь знань: 01 «Освіта / Педагогіка»

Спеціальність: 011 «Освітні, педагогічні науки»

Освітньо-професійна програма «Інноваційні педагогічні технології в закладах
вищої технічної освіти»

**Тема: «Педагогічні умови попередження професійного вигорання викладачів
закладів вищої освіти»**

Виконавець: студентка 627 гр. Тамара ГУДИМ

Керівник: доктор педагогічних наук, професор Віталій РАХМАНОВ

Нормоконтролер: _____ Тамара МИХЕСВА

(підпис)

КИЇВ 2021

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій
Кафедра педагогіки та психології професійної освіти
Галузь знань: 01 «Освіта / Педагогіка»
Спеціальність: 011 «Освітні, педагогічні науки»
ОПП «Інноваційні педагогічні технології в закладах вищої технічної освіти»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач випускової кафедри
_____ Ельвіра ЛУЗІК
«__» _____ 2021 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Гудим Тамари Василівни

1. Тема кваліфікаційної роботи «Педагогічні умови попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти» затверджена наказом ректора від «04 жовтня» 2021 р. № 2131/ст.

2. Термін виконання роботи: з 11 жовтня до 15 грудня 2021 року.

3. Вихідні дані до роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до першого, другого та третього розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків загальним обсягом 115 сторінки, з них обсяг основного тексту 85 сторінки, список джерел нараховує 79 позицій.

4. Зміст пояснювальної записки: Вступ; Розділ 1. *Теоретичні засади вивчення проблеми професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти*; Висновки до першого розділу; Розділ 2. *Методичні основи дослідження педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти*; Висновки до другого розділу; Розділ 3. *Експериментальна перевірка моделі педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти*; Висновки до третього розділу; Висновки; Список використаних джерел; Додатки.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного матеріалу): 33 рисунка.

Календарний план-графік

№ з/пор.	Завдання	Термін виконання	Підпис керівника
1.	Опрацювання, аналіз, реферування літератури з теми дослідження. Визначення об'єкта, предмета, мети, завдань дослідження.	11.10.2021	
2.	Формування змісту кваліфікаційної роботи. Добір методів дослідження. Написання вступу до роботи.	18.10.2021	
3.	Написання перших двох розділів кваліфікаційної роботи. Ознайомлення керівника з їхнім змістом.	15.11.2021.	
4.	Робота з опису організації педагогічного експерименту, аналізу отриманих результатів (3 розділ кваліфікаційної роботи).	22.11.2021	
5.	Обґрунтування на основі отриманих результатів рекомендацій. Оформлення роботи відповідно до вимог. Подання керівникові для читання.	29.11.2021	
6.	Попередній захист кваліфікованої роботи.	09.12.2021	
7.	Робота з виправлення недоліків у змісті та оформленні результатів проведеного дослідження.	14.12.2021	
8.	Подання остаточного варіанту кваліфікаційної роботи на кафедру.	16.12.2021	
9.	Захист роботи.	24.12.2021	

Дата видачі завдання: «04» жовтня 2021р.

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Віталій РАХМАНОВ

(підпис керівника)

(П.І.Б.)

Завдання прийняв до виконання _____ Тамара ГУДИМ

(підпис випускника)

(П.І.Б.)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Педагогічні умови попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти»: 116 сторінок, 27 ілюстрацій, 1 таблиця, 79 використаних джерела та літератури, 5 додатків.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Предмет дослідження – педагогічні умови попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Мета дослідження полягає у виявленні, обґрунтуванні та перевірці впливу педагогічних умов на попередження прояву психологічного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

У кваліфікаційній роботі розкрито феномен професійного вигорання педагогічній науці: визначено основні прояви професійного вигорання. Окреслено психолого-педагогічні чинники виникнення професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти; розроблено дидактична модель педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти, а також методичні рекомендації щодо вдосконалення педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Наукова новизна результатів дослідження полягає в тому, що в роботі було вперше розроблено структурно-функціональну модель педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти; досліджено рівень сформованості та ступінь професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти; розширено та вдосконалено відомості щодо особливостей, закономірностей та механізмів прояву професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти; подальшого розвитку набули шляхи вдосконалення щодо профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що дане дослідження можна використовувати з метою профілактики та попередження

професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Матеріали дослідження дають можливість педагогам застосовувати їх під час здійснення професійної діяльності.

ВИКЛАДАЧІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ
ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ,
ЗОВНІШНІ ТА ВНУТРІШНІ ЧИННИКИ ВИНИКНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО
ВИГОРАННЯ, ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО
ВИГОРАННЯ.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	14
1.1. Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти як психолого-педагогічна проблема в дослідженнях вітчизняних та закордонних вчених...	14
1.2. Особливості професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти та умов її виконання.....	21
1.3. Педагогічні умови виникнення професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.....	25
Висновки до першого розділу.....	33
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	35
2.1. Діагностика рівня сформованості професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.....	35
2.2. Модель педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти	49
Висновки до другого розділу.....	56
РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА МОДЕЛІ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	59
3.1. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів формувального експерименту дослідження.....	59

3.2. Формувальний експеримент впровадження педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.....	66
3.3. Методичні рекомендації щодо вдосконалення педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.....	75
Висновки до третього розділу.....	78
ВИСНОВКИ.....	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	85
ДОДАТКИ.....	93

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах кардинальних змін і кризових явищ, які переживає українське суспільство, на передній план наукової думки виносяться проблеми, що пов'язані із суттєвими змінами професійної діяльності та особистісної сфери людини, зокрема, процесів, що сприяють появі професійного вигорання фахівця будь-якої галузі.

Особливої уваги вивчення означеної проблематики потребує професійна діяльність викладачів закладів вищої освіти, оскільки остання детермінується специфічними умовами її виконання, що пов'язана з постійним переживанням емоційного напруження та розумовим навантаженням.

Відтак, одна із найбільш актуальних та складних проблем сучасної педагогічної науки є вивчення педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Складність процесу дослідження вищезазначеної проблематики полягає у відсутності єдиної думки щодо природи виникнення професійного вигорання та специфіки його впливу на професійну діяльність викладачів закладів вищої освіти.

Аналіз наукової літератури стосовно вивчення педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти, дозволяє констатувати той факт, що даний феномен досліджується багатьма галузями наукових знань. Так, в філософії професійне вигорання розглядається як душевна хвороба, викликана злими духами, що вселились в тіло; в соціології як реакція людини на трагічні події в її житті або травмуючі її навколишнє оточення; в медицині депресія розглядається як хворобливий стан туги, пригніченості, безвихідного відчаю, властивий ряду психічних захворювань; в психіатрії як психічний розлад, основними ознаками якого є зниження настрою і втрата можливості отримувати задоволення.

Вивчення професійного вигорання в психології здійснюється у багатьох напрямках: біхевіоризм, психоаналіз, когнітивна та гуманістична психологія. Відтак, депресія є поведінковою реакцією навченої безпорадності людини (М.Селігман);

джерелом якої виступають когнітивні порушення особистості (А. Бек), де захисним механізмом до її виникнення обумовлюється самоактуалізацією людини (А. Маслоу).

Дослідження даного явища здійснювалось цілим рядом зарубіжних та вітчизняних психологів. У зарубіжній психології проблемами вивчення депресії займалися А. Маслоу, А. Бек, М. Селігман, З.Фрейд, Е. Блейдер, М. Кляйн, Д. Віннікотт та ін. Серед представників вітчизняних психологів науковий інтерес виявляли Барабанщиков О.В., Берг Т.Н., Блінов О.А., Вартанян Г.А., Маклаков А.Г. та ін.

Зважаючи на широкий спектр теоретичних та експериментальних досліджень професійного вигорання, слід зауважити, що специфіка вивчення даного феномену, що виникає в процесі здійснення професійної діяльності людини переважно стосується діагностики та особливостей її прояву на певних вікових етапах становлення особистості, виокремлення загально психологічних чинників її виникнення, а також пошуку шляхів щодо її корекції. Проте, вирішення проблеми, щодо пошуку шляхів створення педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти залишається відкритим й дотепер. Зазначене приводить до висновку про необхідність комплексного дослідження даного явища у викладачів вищої школи як запоруки гармонійного особистісного та професійного розвитку фахівця.

Існуюча ситуація обумовлює актуальність вивчення даної проблематики та вимагає певної уваги щодо виокремлення педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів вищої школи, чим і обумовлюється вибір теми нашого дослідження: «Педагогічні умови попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти».

Мета дослідження: виявити, обґрунтувати та перевірити вплив педагогічних умов на попередження прояву психологічного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми вивчення педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.
2. Обґрунтувати методичні основи дослідження педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.
3. Розробити модель педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.
4. Провести аналіз ефективності впливу розробленої моделі педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти та надати методичні рекомендації щодо її впровадження.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Предмет дослідження: педагогічні умови попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Для реалізації поставлених завдань було застосовано такі **методи дослідження:**

- теоретичні методи (аналіз, узагальнення, порівняння, синтез наукової літератури);
- емпіричні (анкетування, тестування, моделювання, педагогічний експеримент);

Виявлення чинників та загального рівня професійного вигорання серед викладачів здійснювалась за допомогою авторської анкети виявлення домінуючих чинників виникнення професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти та ряду діагностичних методик оцінки професійного вигорання МВІ, розроблена на основі трьохфакторної моделі К. Масlach і С. Джексона і адаптованої Н. Водоп'яною, Е. Старченковою. Оцінка ступеня емоційного вигорання викладачів здійснювалась за допомогою методики В.В. Бойко.

- статистичні (кількісна обробка отриманих даних, доведення достовірності отриманих результатів педагогічного експерименту за критерієм Стюдента).

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що:

- розроблено структурно-функціональну модель педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти;

- досліджено рівень сформованості та ступінь професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти;
- розширено та вдосконалено відомості щодо особливостей, закономірностей та механізмів прояву професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти;
- подальшого розвитку набули шляхи вдосконалення щодо профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що дане дослідження можна використовувати з метою попередження та профілактики професійного вигорання у викладачів закладів вищої освіти. Матеріали дослідження дають можливість педагогічним працівникам та психологам використовувати їх під час проведення різних заходів (просвітницьких, профілактичних) з метою зниження прояву та появи професійного вигорання у працівників освіти та підготовки викладачів до здійснення професійної діяльності. Окрім цього, результати даної роботи можуть використовувати психологи під час роботи з науково-викладацьким складом, що мають ознаки професійного вигорання.

Особистий внесок здобувача. Усі теоретичні та практичні результати, що виносяться на захист, отримані автором самостійно. Пошук та аналіз літературних джерел за тематикою магістерської роботи, розроблення моделі педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти, методів вирішення завдань означеної проблематики та прийняття рішень виконано автором особисто.

Апробація отриманих результатів. Основні ідеї та результати дослідження були представлені на засіданні кафедри педагогіки та психології професійної освіти.

Структура та обсяг дипломної роботи. Кваліфікаційна робота «Педагогічні умови попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти» складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 8 сторінок, додатків на 19 сторінках. Основний зміст роботи викладений на 84 сторінках і містить 33 рисунка, 1 таблицю. Загальний обсяг роботи 117 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти як психолого-педагогічна проблема в дослідженнях вітчизняних та закордонних вчених

З моменту свого існування людина завжди відчувала потребу в передачі накопиченого досвіду молодому поколінню і в свідомому оволодінні досвідом життя. Відтак, можна сказати, що професія викладача є однією з найдавніших видів професійної діяльності людини.

Поняття викладач навчального вищого закладу є глибшим, ніж ми його собі уявляємо і описуємо, адже з однієї сторони, він віддає себе студентам і служить їм, з іншого – має своє власне життя і теж потребує собі педагога. Саме тому, професійна діяльність викладача вимагає наявності в даній особі всебічних знань, безмежної душевної щедрості, мудрої любові до студентів, тощо.

Так, Ян Амос Коменський розглядав професію педагога як найпочеснішу, саму чудову посаду, вище за яку нічого «не може бути під сонцем». Він порівнював його із садівником, який з любов'ю вирощує рослини в саду, з архітектором, який дбайливо забудовує знаннями всі куточки людської істоти, зі скульптором, який ретельно обтісує і шліфує розум і душі людей, з полководцем, який енергійно проводить наступ проти варварства та невігластва.

У спадщині великого педагога сформульовані основні вимоги до діяльності викладача. На його думку викладач повинен любити свою професію і відповідально до неї ставитись як всенародної справи; бути освіченим і завжди зацікавленим у підвищенні педагогічної майстерності та педагогічного такту; глибоко знати психологію своїх студентів; чесно і сумлінно розуміти потреби народу, знати їх

запити та інтереси; прагнути зробити свій досвід надбанням інших; бути прикладом не лише для учнів, а й їх батьків.

Все це говорить про те, що викладацька діяльність вимагає високого рівня самовідданості, оскільки має найвищий гуманістичний сенс. Саме гуманістична спрямованість професійної діяльності викладача характеризує педагогів усіх часів. Так, Фрідріх Адольф Вільгельм Дистервег в середині XIX століття писав: «У кожному індивідумі, в кожній нації повинен бути вихований образ думок, іменований гуманністю: це прагнення до благородних загальнолюдських цілей» [17].

Л. Н. Толстой прояв гуманістичного початку педагогічної професії розглядав в любові до дітей. «Якщо вчитель має тільки любов до справи, він буде хороший вчитель. Якщо вчитель має тільки любов до учня, як батько, мати, він буде краще того вчителя, який прочитав усі книжки, але не має любові ні до справи, ні до учнів. Якщо вчитель поєднує в собі любов і до справи, і до учнів, він - досконалий учитель» [48].

В. О. Сухомлинський першочерговим завданням навчального закладу вважав необхідність «розпізнати, виявити, розкрити, виплекати в кожного учня його неповторно-індивідуальний таланти» [66].

Окрім цього, слід зазначити, що педагогічна професія – це творчість, оскільки вимагає вміння знаходити нове в педагогічному явищі, виділяти приховані закономірності, вміти спостерігати і в спостережуваному виділяти істотне, аналізувати педагогічні факти. «Учительство – це мистецтво, праця не менш творча, ніж праця письменника чи композитора, але більш важка і відповідальна. Педагог звертається до душі людської не через музику, як композитор, не за допомогою фарб, як художник, а безпосередньо. Виховує особистістю своєю, своїми знаннями і любов'ю, своїм ставленням до світу» [36]. Область прояву педагогічної творчості визначається структурою основних компонентів педагогічної діяльності і охоплює практично всі її сторони: планування, організацію та аналіз результатів. У сучасній науковій літературі педагогічне творчість розуміється як процес вирішення педагогічних завдань в мінливих обставинах.

Враховуючи надмірність відповідальності та різноманітність діяльності можна сказати, що професійна діяльність педагога насичена численними стресорами (соціальні оцінка, невизначеність, повсякденна рутинна тощо), що досить часто призводить до фрустрованості, підвищеної тривожності, дратівливості, виснаженості, емоційного вигорання та професійної деформації.

Суттєвим стресогенним фактором є психологічні й фізичні перевантаження викладачів, які спричиняють виникнення синдрому «професійного вигорання», прояв якого виявляється як виснаження моральних і фізичних сил, що неминуче позначається як на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, так і на стосунках у сім'ї. Все це говорить про те, що в умовах зростаючого рівня вимог, нових реформ і стандартів у сучасній системі вищої освіти викладачі відчувають значне емоційне навантаження. Професійна діяльність викладача вищого навчального закладу супроводжується підвищеною моральною відповідальністю і, отже, характеризується високим рівнем емоційного, а в подальшому і професійного вигорання.

Стосовно самого перекладу терміну вигорання «burnout» слід зазначити про існування варіативності щодо його трактування: «емоційне згорання» (Т.С. Яценко, Т.В. Форманюк); «емоційне вигорання» (В.В. Бойко); «емоційне перегорання» (В.Д. Вид); «психічне вигорання» (Н.Є. Водоп'янова); «професійне вигорання» (Т.Н. Ронгінская). Проте, в основі трактування зазначених варіантів цього поняття лежать подібні механізми, що дає підстави назвати їх синонімічними.

Загалом, сама дефініція «професійне вигорання» вивчається переважно в психологічних колах наукової спільноти, оскільки сам термін «вигорання» вперше було введено в психологічну практику психіатром Г. Фрейденбергером у 1974 р. для опису деморалізації, емоційної виснаженості, втоми, які спостерігаються у працівників психіатричних установ. Дослідницька робота Фрейденбергера базувалася на його власних спостереженнях за волонтерським персоналом (включаючи його самого) у безкоштовній клініці для наркозалежних. Він характеризував вигорання набором симптомів, що включає виснаження, спричинене

надмірними вимогами на роботі, а також фізичні симптоми, такі як головний біль та безсоння, швидкий розвиток виникнення гніву та «замкнене» мислення. Він зауважив, що вигорілий працівник виглядає, діє і здається пригніченим [75]. Після публікації оригінальної статті Фройденбергера інтерес до професійного вигорання зростає і вже майже 50 років посідає одну з найцікавіших дослідницьких тем.

Аналіз наукової літератури дозволяє говорити про те, що у вивченні означеного феномена та його ознак виділяють два підходи: результативний (структурно-симптоматичний) і процесуальний (процесуально-стадіальний). Так, представники першого підходу розглядають професійне вигорання як певний стан, що включає в себе низку конкретних і стабільних елементів (симптомів), а іншого – як процес, який складається з послідовних фаз (стадій) [62].

Стосовно першого (результативного підходу) слід зазначити, що він має кілька моделей професійного вигорання. Автори однофакторної моделі (А. Пайнс, Е. Аронсон, А. Чиром), розглядають професійне вигорання як стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, який викликаний тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Саме тому, виснаження є головною причиною появи даного стану людини, а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки є наслідками даного перенавантаження [78].

Представники двофакторної моделі (Д. Дирендонк, В. Шауфели, Х. Сиксма), вважають, що професійне вигорання має двомірну конструкцію, що складається з виснаження та деперсоналізації [43], де виснаження належить до сфери скарг на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження, а деперсоналізація проявляється в зміні ставлення до себе та оточуючих людей.

Найбільш поширеною концепцією результативного підходу є трифакторна модель (К. Маслач, С. Джексона, Б. Пельман, Е. Хартман і Б. Фарбер). Тут вигорання розуміється як реакція-відповідь на тривалі стреси міжособистісних комунікацій, яка включає три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Перший компонент проявляється у переживанні людиною відчуття емоційного перенапруження, спустошеності та вичерпаності власних

емоційних ресурсів. На цій стадії людина відчуває нездатність працювати так, як раніше, що супроводжується втратою інтереса до вирішення професійних завдань та зниження емоційного фону. Другий компонент даної моделі знаменується появою тенденції розвитку негативного, цинічного ставлення до інших людей. Тобто, перебуваючи на цій стадії професійного вигорання особистість знеособлює та формалізує будь-які контакти з оточуючими, у неї переважають негативні установки, частіше виникають спалахи роздратування, які призводять до конфліктних ситуацій [40]. За дослідженням О. Ожогової було констатовано, що у людей, які переживають синдром професійного вигорання проявляється неузгодженість у системі життєвих орієнтацій і домінуванні термінальних цінностей – «збереження власної індивідуальності», «розвиток себе» та «високе матеріальне становище» [57].

Стосовно появи третього компонента означеної моделі слід зазначити, що редукція особистих досягнень проявляється як зниження відчуття компетентності в роботі, незадоволеність собою, зменшення цінності своєї діяльності, негативне сприйняття себе як професіонала й особистості. Внаслідок цього у людини поступово знижується професійна та особистісна самооцінка, з'являється відчуття власної неспроможності та байдужості до роботи. Все це впливає на неспроможність особи долати стресові ситуації та здійснювати супротив негативним впливам.

Окрім цього, вивчення професійного вигорання досліджується на основі чотирифакторної моделі (Г. Фирт, А. Мимс, І. Іваничи, Р. Шваб), в якій деперсоналізацію поділяють на два компоненти: деперсоналізацію, що пов'язана з роботою та деперсоналізацію, що пов'язана з клієнтами. Перша проявляється у зміні ставлення саме до робочого процесу, задач, колективу та обов'язків. Друга пов'язана зі зміною у ставленні до клієнтів, до яких спеціаліст може відчувати байдужість, роздратування, негативізм, цинізм тощо.

Означені моделі умовно можна позначити як структурні, такі, що описують професійне вигорання з точки зору компонентів та факторів. Однак, це не єдиний підхід до вивчення емоційного вигорання. Альтернативний погляд пропонують процесуальні моделі, що уособлюють динамічний підхід до вивчення даної

проблематики, де акцент робиться на етапах його розгортання. З цього приводу Т. Теміров зазначає, що професійне вигорання є процесом, який розвивається у просторі та часі [34]. В. Шауфелі, Д. Ензман, та Х. Маслач розглядають професійне вигорання як процес ерозії психічної енергії, що виникає непомітно для людини, розвивається досить повільно та призводить до загального виснаження [17].

В. Бойко, М. Буріш, І. Галецька, Д. Міллер, М. Мелок, П.Сидоров та А. Парняков, С. Черніс, виділяють конкретні стадії вигорання й аналізують кожну з них. За даними В. Бойко, розвиток синдрому емоційного вигорання відбувається в три фази: напруження – спостерігається зниження настрою, дратівливість і депресивні реакції; опір – характерна захисна поведінка за типом «неучасті», прагнення уникати впливу емоційних факторів та обмеження власного емоційного реагування у відповідь на незначні психотравмуючі впливи, проявляється «економія емоцій», у результаті чого спілкування стає поверховим і формальним, а потім міжособистісні взаємодії в усіх інших сферах життя стають регламентованими та вибірковими; виснаження – знижується енергетичний тонус, настрій і з'являється відчуття безперспективності, психовегетативні порушення та соматичні симптоми у вигляді больових відчуттів, розладів серцево-судинної й інших систем, підвищується рівень тривоги з ознаками дезорганізації психічної діяльності [7].

На думку М. Буриша, вигорання проходить у розвитку 6 фаз: попереджальну, фазу зниження рівня власної участі, фазу емоційних реакцій, фазу деструктивної поведінки, фазу психосоматичних реакцій і фазу розчарування.

Основний рушійний фактор вигорання пов'язаний із суперечностями між ступенем включеності в роботу й отримуваною від неї віддачею [79].

І. Галецька розглядає професійне вигорання як процесуальну модель, динамічний процес, що розвивається в часі та проходить три основні стадії: характеризуються спочатку зростанням емоційного виснаження, унаслідок якого виникають негативні установки до суб'єктів професійної діяльності та створюється емоційна дистанція в професійних стосунках для подолання виснаження. Водночас

паралельно розвивається негативне ставлення до власних професійних досягнень (редукція професійних досягнень) [41].

Д. Міллер, М. Мелох вважають, що емоційне вигорання проходить чотири стадії: ентузіазм, стагнацію, фрустрацію та апатію. Ентузіазм є емоційним станом працівника, коли той бажає бути завжди корисним і характеризується надмірною чутливістю до потреб суб'єктів професійної діяльності, має нереалістичні очікування щодо роботи.

Стагнація проявляється в зменшенні очікувань до нормальних меж і характеризується виплеском особистого невдоволення назовні. Фрустрація характеризується появою сумнівів щодо власної компетенції, зменшенням толерантності та співчуття, як наслідок, виникає механізм захисту у формі обмеження професійних контактів. Апатія стає захистом від хронічної фрустрації, з'являється байдужість і депресія [39].

С. Черніс також розглядає три стадії розгортання професійного вигорання, яке аналізується як процес негативної зміни поведінки у відповідь на стресовий характер навколишнього середовища: перша стадія характеризується наявністю дисбалансу між вимогами середовища й ресурсами, що зумовлюють виникнення стресового стану; для другої стадії притаманна короткотермінове емоційне напруження, втома та виснаження; для третьої стадії – зміна мотиваційної сфери особистості та її поведінки, де провідним симптомом є цинічне ставлення до оточення [75].

П. Сидоров та А. Парняков визначають синдром професійного вигорання як процес поступової втрати емоційної, когнітивної й фізичної енергії, який проявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, особистої відстороненості й зниження задоволення від виконання роботи [62].

Отже, з позиції процесуального підходу професійне вигорання – це процес, який починається з напруження, є результатом протиріччя між очікуваннями, ідеалами, бажаннями особистості й вимогами суворого повсякденного життя.

1.2. Особливості професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти та умов її виконання

Професійна діяльність викладача вищого навчального закладу є досить складною за своєю психічною сутністю праця. Вона потребує від особи, яка її здійснює чітко вираженої гуманістичної, особистісної та професійної спрямованості, ґрунтовних знань (свого предмету, психології, теорії та методики навчання і виховання), наявності стійких інтересів та сформованості відповідних особистісних і професійних якостей. Це говорить про те, що дана діяльність виступає динамічною системою, яка має специфічну структуру з багато чисельними елементами: гностичним, проєктивним, конструктивним, організаційним, комунікативним.

На думку С. Вітвицької [12], професійна діяльність викладача вищого навчального закладу має певну специфіку, яка вимагає від останнього:

- 1) наявності сукупності певних фізичних сил та інтелектуальних здібностей;
- 2) врахування своєрідності об'єкта педагогічної праці, який, водночас, виступає й суб'єктом цієї діяльності;
- 3) зважання на своєрідність засобів праці виконання даної діяльності, оскільки значна частина є духовними, естетичними та моральними;
- 4) врахування специфіки взаємозв'язку між підсистемами: інтелектуальні здібності та фізичні сили педагога, сукупність певних об'єктів праці, сукупність засобів і структури діяльності.

Варто зазначити, що основними обов'язками викладача вищого навчального закладу є:

- викладання на високому науково-теоретичному і методичному рівні навчальних дисциплін відповідної освітньої програми за спеціальністю,
- провадження наукової діяльності,
- підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, наукової кваліфікації.

Все це вимагає високого рівня розвитку у викладача здатності до самоорганізації

Окрім цього, діяльність викладача вищого навчального закладу має й інші сфери застосування:

- 1) навчально-педагогічна діяльність (викладання);
- 2) методична діяльність;
- 3) організаційна робота;
- 4) виховна робота;
- 5) наукова діяльність – зміст діяльності визначено Наказом МОН України N 450 від 07.08.2002 [28];
- 6) громадсько-педагогічна діяльність (профспілкове членство, участь у громадських об'єднаннях, самоврядуванні, волонтерство, громадські доручення);
- 7) академічна мобільність (викладання в інших навчальних закладах; читання лекцій для різних категорій педагогічних працівників; викладання в закордонних навчальних закладах);
- 8) стажування [29];
- 9) аналітико-оцінна діяльність (критичне осмислення власної професійної діяльності, аналіз її ефективності; надання звітності щодо різних видів виконуваної діяльності);
- 10) професійне самовдосконалення (самоосвіта, саморозвиток).

Відповідно до цього, можна сказати, що професійна діяльність викладача вищого навчального закладу містить в собі нормовані та ненормовані за часом види діяльності.

Згідно Закону України «Про вищу освіту» (2014 р.,ст. 56) визначено, що тривалість робочого часу викладача вищого навчального закладу становить 36 годин на тиждень. При цьому робочий час науково-педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків. Так аудиторна робота (читання лекцій, проведення практичних, семінарських, лабораторних занять) є нормованим видом діяльності.

При цьому, слід зазначити, що, порівняно з іншими категоріями педагогічних працівників (учителів загальноосвітніх шкіл, вихователів), викладач вищого навчального закладу не завжди працює за сталим розкладом, оскільки у нього з'являється додаткове навантаження під час сесій для студентів заочної форми навчання, або ж у вихідні.

Окрім цього, значна частина робочого часу викладача відводиться для здійснення ним позааудиторної роботи, яка є ненормованою:

- підготовка навчально-методичних комплексів дисциплін (розробка програм, інструктивно-методичних матеріалів, засобів діагностики та контролю тощо),
- структурування посібників,
- робота в бібліотеці,
- консультування студентів,
- підготовка й участь у конференціях та інше.

Саме тому, в умовах такої діяльності викладач повинен бути здатним швидко орієнтуватися у змінених умовах, знаходити оптимальні рішення під час вирішення нештатних ситуацій, зберігаючи при цьому витримку і самовладання.

Важливою умовою професійної діяльності викладача вищого навчального закладу є наукова діяльність під час якої здійснюється наукова комунікація та теоретико-практичне вивчення питань, які є його науковими інтересами, дають викладачеві знання щодо кола дослідників даної проблеми, її критичного аналізу, наявних розробок й створюють передумови для її більш глибокого вивчення. При цьому, у процесі навчання студентів (при читанні лекцій, проведенні практично-лабораторних занять, організації пошукової роботи студентів та ін.) викладач повинен використовувати висновки власної науково-дослідницької діяльності, що потребує значних затрат часу.

Періодично, один раз на п'ять років, викладач повинен проходити стажування, яке може здійснюватися у формах довгострокового та короткострокового навчання [36], що, в свою чергу, вимагає значних затрат психологічних та фізичних ресурсів

викладача на оволодіння, оновлення та поглиблення різних видів знань, розподілу зусиль для якісного виконання професійних обов'язків і підвищення кваліфікації, організованості, відповідальності, мобільної активності тощо.

За таких умов професійної діяльності потенціал викладача вищого навчального закладу характеризується рядом особливостей:

- високим рівнем загального розвитку (інформаційна компетентність щодо сучасних економічних та соціальних змін, науково-філософський світогляд, сформованість педагогічної культури, глибокі знання, ерудованість, творче ставлення до професійної діяльності, здатність до саморозвитку та самоудосконалення);
- професійно-гуманістичним спрямуванням (ціннісне ставлення до професії й суб'єктів навчання, повага до колег, прагнення до підвищення знань, потреба творчої діяльності),
- сформованістю професійно важливих якостей (педагогічні здібності, високий рівень самодисципліни, організованість, відповідальність) та професійною ефективністю діяльності, які вимагають високої здатності до самоорганізації професійної діяльності, психологічної гнучкості.

Таким чином можна виокремити певні особливості професійної діяльності викладачів у вищому навчальному закладі:

- ненормованість за часом видів діяльності;
- відносно високий ступінь академічної свободи;
- фактор раптовості (незаплановані консультації, заняття, сесії в студентів заочної форми навчання, додаткові види діяльності); висока інтенсивність комунікативної діяльності;
- тривале інтелектуальне напруження, активна мобільність;
- умови праці та засоби її здійснення.

Проте, саме за таких умов професійної діяльності більшість викладачів знаходяться в зоні ризику щодо пережисання синдрому професійного вигорання. Тобто, сучасна система освіти висуває до викладача ряд вимог, реалізація яких

вимагає від останніх великих зусиль, оскільки кожен з викладачів прагне їм відповідати. Так, наприклад, готуючись до аудиторних занять, викладач має застосовувати весь арсенал власних знань щодо здійснення пошукової діяльності під час розробки та написання конспекту лекцій, або плану проведення практичних/лабораторних занять, семінарів, тощо. Окрім цього, під час здійснення підготовчого етапу, він має враховувати особливості аудиторії для якої буде готуватися даний матеріал (вікові аспекти, рівень обізнаності, специфіку професійної спрямованості, обмеженість часу викладання даної дисципліни передбаченої у навчальному плані тощо). Саме тому, викладачі повинні безперервно підвищувати рівень своєї компетентності, що в тій чи іншій мірі призводить до фізичного та інтелектуального перевантаження.

Під час проведення самого заняття, викладач має проявляти організаційні прогностичні здібності. Складності цього процесу полягає в постійному зросту кількості студентів на одного викладача, зростання навантаження на викладача зі сторони керівництва вищого навчального закладу та відносно низький рівень заробітної плати, що сприяє зниженню та відсутності задоволенням від здійснення професійної діяльності.

Зазначені особливості здійснення професійної діяльності викладачів вищого навчального закладу призводять до виснаження психофізіологічних ресурсів викладачів та виникненню професійного вигорання. Викладач, який переживає синдром професійного вигорання, нездатний проводити ефективну професійну діяльність і підтримувати здорові міжособистісні відносини, як в сім'ї, так і в робочому колективі. Таким чином, необхідно здійснювати активний пошук шляхів щодо попередження даного явища у викладачів вищого навчального закладу, що сприятиме покращенню фізичного та психічного стану, а також підвищувати ефективність їхньої професійної діяльності.

1.3. Педагогічні умови виникнення професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Відомо, що професія викладача вишого навчального закладу є однією з тих, де синдром «професійного вигорання» є найбільш поширеним. Тому виникає необхідність щодо вивчення особливостей його виникнення, розвитку та перебігу саме у викладацькій діяльності.

В умовах виконання професійної діяльності викладача синдром «професійного вигорання» виступає стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Зважаючи на визначення стресового процесу за Г. Сельє (тобто стадій тривоги, резистентності і виснаження) «професійне вигорання» викладачів можна вважати третьою стадією, для якої характерний стійкий і неконтрольований рівень збудження [46].

Це пояснюється тим, що викладачі постійно знаходяться у доволі неспокійній, емоційно напруженій атмосфері та вимагає постійної уваги і контролю за взаємодією в системі «вчитель-студент» за таких умов стрес спричиняється безліччю стресогенів, які безперервно накопичуються в різних сферах його життєдіяльності.

Саме тому, почуття контролю над тим, що відбувається, має вирішальне значення. Тобто, у разі адекватної реакції викладача на зазначені фактори, здійснення професійної діяльності є досить ефективним, а от дезадаптивні реакції призводять до «професійного вигорання». Останнє зумовлюється невідповідністю між зовнішніми вимогами професійних обов'язків над внутрішніми ресурсами викладача. Все це призводить до порушення рівноваги, а якщо цей процес є безперервним професійне вигорання буде неминучим. Це говорить про те, що професійне вигорання виступає не лише результатом стресу, а й наслідком некерованого стресу.

Емоційний стан викладачів детермінується психологічним кліматом педагогічного колективу, ставленням адміністрації закладу. Якщо остання забезпечує працівникам можливість професійного зростання, усіляко підтримує, чітко

розподіляє обов'язки, то в колективі переважатиме емоційно-позитивна атмосфера [23].

Стосовно виокремлення чинників, які обумовлюють виникнення професійного вигорання викладачів вищого навчального закладу, слід зазначити, що на сьогодні не існує єдиної узагальненої думки щодо їх класифікації. Проте, науковці виділяють ряд класифікацій чинників, що зумовлюють його виникнення. Так, Р. Глен поділяв чинники професійного вигорання на професійні та особистісні; К. Кондо – на індивідуальні, соціальні та організаційні; М. Лейтер – на соціально-психологічні, особистісні та професійні; Б. Перлман та Е. Хартман – на особистісні, рольові та організаційні.

Вітчизняний дослідник В. Орел зазначає дві групи чинників, що зумовлюють виникнення професійного вигорання:

- *індивідуальні* (соціально-демографічні особливості викладача (вік, стать, сімейний стан, стаж роботи, освітній та кваліфікаційний рівень) та особистісні особливості педагога (витривалість, сила опору, контроль, самооцінка, нейротизм (тривожність) тощо));
- *організаційні* (умови праці (робочі перенавантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня тощо), зміст праці (кількість клієнтів, гострота їхніх проблем, глибина контакту з клієнтом, зворотний зв'язок тощо));
- *соціально-психологічні* (взаємини в організації, ставлення до об'єкта праці) [3].

Досліджуючи чинники професійного вигорання викладачів, Т. Зайчикова виділила:

- *соціально-економічні* – (економічна нестабільність, складні політичні процеси, інтенсифікація професійної діяльності, соціальний статус професії, рівень соціального захисту, рівень оплати в даній галузі тощо);
- *соціально-психологічні* – (бажання працювати в обраній організації чи сфері діяльності, ставлення співробітника до взаємин у колективі, ефективність праці, мотиви праці, конфліктність колективу, задоволеність

життєдіяльністю колективу тощо);

– *індивідуально-психологічні* – (соціально-демографічні (вік, стать, стаж професійної діяльності, сімейний статус тощо) та особистісні (рівень тривожності, агресивності, фрустрованості, ригідності, рівень суб'єктивного контролю тощо)).

Г. Нікіфоров виділив низку чинників, що зумовлюють виникнення та розвиток професійного вигорання [44]:

– *особистісні* (схильність до інтроверсії, реактивність, твердість, авторитарність, агресивність, низький рівень самоповаги й самооцінки тощо);

– *статусно-рольові* (рольовий конфлікт, рольова невизначеність, незадоволеність професійним і особистісним зростанням, низький соціальний статус, рольові поведінкові стереотипи, відторгненість у референтній групі, негативні статево рольові (гендерні) установки тощо);

– *професійно-організаційні* (несправедливість взаємин в організації, відсутність корпоративної згуртованості, слабка організаційна культура, внутрішньо організаційні конфлікти, дефіцит адміністративної, соціальної і професійної підтримки, відсутність свободи планування, жорсткий контроль, відстороненість від прийняття рішень тощо);

– *екзистенційні* (нереалізовані життєві й професійні очікування, незадоволеність самоактуалізацією, досягнутими результатами, розчарування в інших людях чи в обраній професії, знецінювання й втрата сенсу своїх зусиль, переживання самотності, відчуття безглуздості активної діяльності й життя взагалі тощо).

На думку В. Бойка, найбільш поширеним є поділ чинників професійного вигорання на два блоки: зовнішні та внутрішні [7].

Зовнішні чинники характеризуються особливостями професійної діяльності, що пов'язана з ризиком до переживання емоційного виснаження і зниження професійної активності:

1. Хронічно напружена психоемоційна діяльність, пов'язана з

інтенсивним спілкуванням, цілеспрямованим сприйняттям партнерів і дією на них. Викладач має постійно підкріплювати власні емоції різними аспектами спілкування: активно ставити і розв'язувати проблеми, уважно сприймати, міцно запам'ятовувати і швидко інтерпретувати (аналізувати) інформацію, швидко усвідомлювати матеріал та ухвалювати рішення.

2. Дестабілізуюча організація діяльності, що проявляється у нечіткій організації та плануванні власної діяльності, нестачі засобів навчання, поганій структурованості й розпливчасті інформації.

3. Підвищена відповідальність за функції, що виконуються викладачем. Це пов'язане з тим, що викладачу постійно доводиться приймати на себе енергетичні розряди керівництва, студентів та їх батьків, нести етичну та юридичну відповідальність за благополуччя ділових партнерів.

4. Неблагоприємна психологічна атмосфера професійної діяльності визначається двома основними обставинами – конфліктністю по вертикалі, у системі «керівник – підлеглий», і по горизонталі, у системі «колега – колега».

5. Психологічно важкий контингент, з яким має справу викладач у сфері спілкування: у педагогів, які мають певний ступінь епрофесійного вигорання, або специфічні особистісно-індивідуальні якості і студентів – це діти з аномаліями характеру, нервової системи тощо.

До внутрішніх чинників емоційного вигорання за В. Бойко належать чинники, що стосуються індивідуальних характеристик саме професіоналів:

- схильність до емоційної ригідності;
- інтенсивне сприйняття та переживання обставин діяльності;
- слабка мотивація емоційної віддачі у діяльності;
- моральні дефекти та дезорієнтація особистості.

Питання про домінуючий вплив кожної групи чинників на виникнення емоційного вигорання на сьогодні залишається актуальним та необхідним для розробки засобів його профілактики. Але і закордонні, і вітчизняні науковці мають

різні погляди та пропонують різні підходи до вирішення даної проблеми.

Так, соціальні психологи М. Лейтер та К. Масlach, вважають, що емоційне вигорання є результатом невідповідності між очікуваннями особистості та реаліями професійної діяльності. Тобто, чим вища невідповідність, тим більша можливість виникнення професійного вигорання. Саме тому, представники даного підходу виокремлюють шість сфер невідповідності між особистістю та професією:

- невідповідність між вимогами адміністрації, що висуваються до викладача та його ресурсами: наявність підвищених вимог до особистості викладача як до фахівця та до його можливостей; виникнення професійного вигорання в такому випадку може призвести до погіршення якості роботи й розриву взаємин з колегами;
- невідповідність між прагненнями викладача мати більшу самостійність у своїй професійній діяльності, визначати способи досягнення тих результатів, за які він несе відповідальність, та жорсткою і нерациональною політикою керівництва щодо організації робочої активності та контролем за нею. В результаті у викладача виникає відчуття непотрібності, марності власної діяльності та втрачається відповідальність за результати професійної діяльності;
- невідповідність між професійною діяльністю та особистістю викладача, що спричиняється відсутністю винагороди;
- невідповідність між особистістю викладача та його професійною діяльністю через втрату почуття позитивної взаємодії з колегами по роботі;
- невідповідність між особистістю викладача та професійною діяльністю, що виникає в результаті відсутності уявлень про справедливість на роботі або справедливість взагалі. В даному випадку професійне вигорання зумовлене тим, що наявність уявлень про справедливість та самої справедливості на роботі забезпечує визнання та закріплення самоцінності працівника;
- невідповідність між етичними принципами особистості викладача

та вимогами його професійної діяльності. В даному випадку професійне вигорання відбувається коли викладача зобов'язують оперувати фактами, що не відповідають дійсності, вводити когось в оману тощо.

Вищезазначені чинники вказують на те, що в поява професійного вигорання у викладачів закладів вищої освіти обумовлюється зовнішніми та внутрішніми чинниками. Тому професійна діяльність може виступати лише приводом для виникнення стресового стану. При цьому справжні причини його появи – в особистісних особливостях викладача: в її світогляді, потребах, мотивах і цілях, стереотипах сприймання, позиціях в міжособистісній взаємодії тощо.

Таким чином, можемо виділити чинники, що сприяють виникненню професійних стресів та синдрому емоційного вигорання у викладачів:

- високий рівень відповідальності за студентів;
- дисбаланс між інтелектуально-енергетичними затратами та морально-матеріальною винагородою;
- напруженість і конфлікти в професійному оточенні;
- недостатні умови для самовираження;
- одноманітність діяльності;
- відсутність позитивного оцінювання;
- відсутність перспектив у роботі;
- непомітність результатів роботи;
- невирішені особисті проблеми.

Отже, до найбільш поширених факторів професійного вигорання відносяться зовнішні чинники, що характеризують особливості професійної діяльності, та внутрішні чинники, що стосуються особистісних та індивідуальних характеристик самих викладачів. Тобто, професійне вигорання викладачів вищої школи може бути зумовлене об'єктивними та суб'єктивними чинниками, де об'єктивними чинниками є:

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

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

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

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

До суб'єктивних чинників належать:

- недостатня мотивованість чи несформованість ціннісного ставлення до професійної діяльності;

- деякі особистісні характеристики: тривожність, інтровертованість, перфекціонізм, трудоголізм, презентаїзм тощо; - неадекватність професійних очікувань, самооцінки та ін.

Графічне зображення виокремлених чинників подано на рисунку 1.3.1.

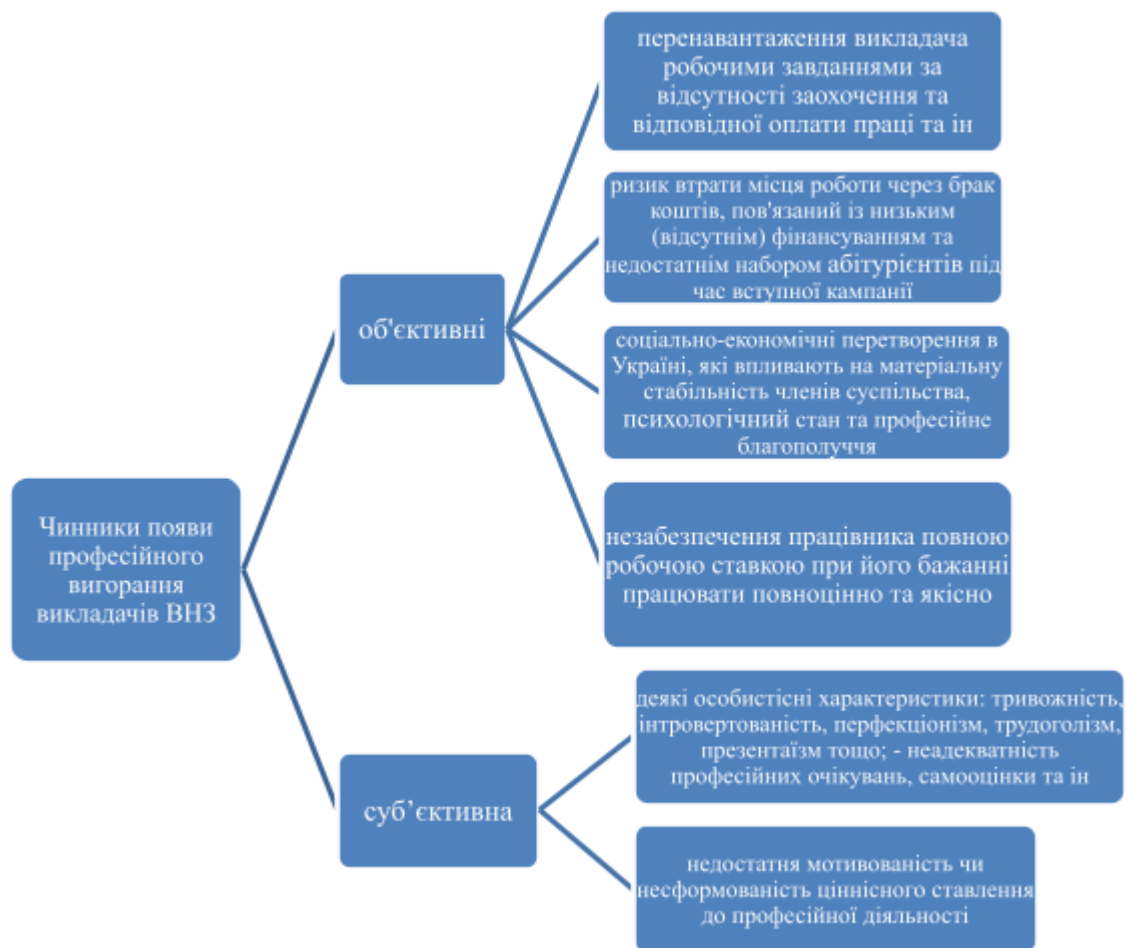


Рис. 1.3.1. Чинники появи професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

А до найпоширеніших ознак тривалого стресу та синдрому вигорання можна віднести наступні: виснаження, втому, безсоння, негативні установки стосовно роботи, незадоволення роботою, нехтування виконанням своїх обов'язків, порушення апетиту, посилення агресивності, негативна самооцінка, пасивність, збільшення прийому психостимуляторів (кава, тютюн, алкоголь), втрата концентрації, невиконання строків роботи, пошук виправдань замість рішень, конфлікти на робочому місці, частий головний біль, розлади шлунку, робота вдома, невпевненість, почуття розчарування, почуття неусвідомленого постійного неспокою, підвищена роздратованість.

Висновки до першого розділу

В процесі аналізу вітчизняних та зарубіжних теоретичних джерел, нами було розглянуто феномен професійного вигорання та особливості його прояву, а також було теоретично досліджено особливості виникнення та перебігу даного явища у викладачів закладів вищої освіти. У зв'язку з цим ми можемо зробити наступні висновки:

1.З'ясовано, що вперше виявлення професійного вигорання було здійснено американським психіатром Гербертом Фройденбергер у 1979-х роках. Спираючись на спостереження за волонтерами у клініці для наркозалежних, вчений зазначив, що спеціалісти, які безпосередньо працюють з людьми демонструють особистісні та поведінкові зміни, порушення фізичного здоров'я та психічної рівноваги. Також було з'ясовано, що до Фройденбергера, даний феномен спливав у літературі, а саме у творі «Вигоріла справа» Грема Гріна, 1961 року, де описувався схожий стан у лікаря.

2.Проведено аналіз існуючих моделей професійного вигорання, а саме однокомпонентну модель А. Пайнса та Е. Аронсон; двокомпонентну модель, запропоновану Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сіксма; трикомпонентну модель К. Маслач та С. Джексон, чотирикомпонентну модель (Р. Л. Шваб, Г. Х. Фірт, А. Мімс). У вищезазначених структурних моделях, було розглянуто процесуальні моделі емоційного вигорання, до яких належать динамічна модель Б. Перлман та Е. А. Хартман, процесуальну модель Р. Т. Голембієвського і Р. Ф. Музенрідер, модель Дж. Грінберга, а також модель вигорання В. В. Бойко.

3.Виявлено особливості професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти: навчально-педагогічна діяльність (викладання); методична діяльність; організаційна робота; виховна робота; наукова діяльність; громадсько-педагогічна діяльність; академічна мобільність; стажування; аналітико-оцінна діяльність; професійне самовдосконалення. Окрім цього було з'ясовано той

факт, що особливості здійснення професійної діяльності викладачів вищого навчального закладу призводять до виснаження психофізіологічних ресурсів викладачів та виникненню професійного вигорання.

4. Виокремлено основні чинники професійного вигорання за Маслач, Шауфелі та Лейтер, розглянуто позицію Фройденбергера, І. Санд щодо факторів професійного вигорання, визначено основні групи симптомів, що супроводжують вигорання. Також нами було розглянуто позицію дослідників, що при описі професійного вигорання спираються на теорію Г. Сальє.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Діагностика рівня сформованості професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Успішність та продуктивність виконання професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти залежить від наявності, відсутності або рівня сформованості у останніх професійного вигорання та є важливою складовою особистісного розвитку професіонала. Тобто, ефективність виконання професійних обов'язків викладачів залежить саме від їх уміння контролювати, адекватно реагувати та вчасно сприяти появі означеного стану.

Відповідно до цього, можна сказати, що основними групами чинників професійного вигорання викладачів вищої школи є: індивідуальні характеристики педагогів та особливості професійної діяльності. До характеристик особистості працівника, що сприяють формуванню професійного вигорання належать: високий рівень самоконтролю, емоційної лабільності; підвищена схильність до раціоналізації, тривожності, депресивності; психічна ригідність та ін. До організаційних чинників професійного вигорання виділяють наступні [1]: нераціональна організація робочого простору; високий рівень професійних навантажень, брак часу; відсутність інтересів за межами професійної сфери; недостатній рівень соціальної підтримки; неоднозначні вимоги до виконуваної роботи; безперспективна і одноманітна діяльність; нездатність впливати на процес прийняття рішень; недостатня матеріальна й моральна винагорода за виконувану діяльність; необхідність прояву емоцій, які не відповідають емоційному стану фахівця.

Це говорить про те, що серед професійне вигорання викладачів детермінується внутрішніми та зовнішніми факторами, де перші пов'язані з особистісними властивостями викладача, а другі – з психотравмуючими ситуаціями, що виникають під час здійснення професійної діяльності. Сукупність означених факторів впливають на фахівця одночасно, виснажуючи людину невідповідністю між вимогами професії, потребами соціального оточення і наявними у фахівця ресурсами, призначеними для задоволення цих потреб. Прагнення викладача відповідати запитам суспільства призводить до перевтоми й виснаження його організму, що, в свою чергу, спричиняє формування професійного вигорання.

Беручи до уваги широкий спектр факторів, що сприяють появі професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти, актуальним постало питання на практичному рівні визначити домінуючі фактори та дослідити їх ступінь сформованості стан сформованості у викладачів. Відповідно до цього, нами було проведено констатувальний експеримент, який дозволив нам вирішити це питання.

В дослідженні приймали участь викладачі Національного авіаційного університету. Вибірка респондентів становила 20 осіб.

Інструментарій дослідження включає в себе авторську анкету щодо виявлення значущості різних факторів професійної діяльності викладачів в аспекті їх впливу на загальний рівень задоволеності роботою (Додаток А).

Діагностика рівня професійного вигорання серед викладачів закладів вищої освіти здійснювалась за допомогою двох методик:

1. Методика оцінки професійного вигорання МВІ, розроблена на основі трьохфакторної моделі К. Масlach і С. Джексона і адаптованої Н. Водоп'яною, Е. Старченковою (Додаток Б). Методика дозволяє оцінити загальний рівень вигорання серед працівників, а також структуру наявного вигорання за трьома субшкалами:

- Емоціональне виснаження;
- Деперсоналізація;
- Редукція особистих досягнень.

2. Методика В.В. Бойко для оцінки емоційного вигорання, що виникає у людини в процесі виконання різних видів діяльності, пов'язаних з тривалим впливом ряду несприятливих стрес-факторів (Додаток В). Запропонована методика дає докладну картину синдрому емоційного вигорання як динамічного процесу, що виникає поетапно у повній відповідності до механізму розвитку стресу. Рівень емоційного вигорання оцінюється за 12 шкалами, які відповідають трьом фазам:

- фаза «Напруга» – передвісник і «пусковий механізм» у формуванні емоційного вигорання. Напруга має динамічний характер, що зумовлено вимотуючою постійністю або посиленням дії психотравмуючих чинників;
- фаза «Резистенція» – опір наростаючому стресу;
- фаза «Виснаження» – характеризується більш або менш вираженим падінням енергетичного тону і ослабленням нервової системи.

Враховуючи те, що синдром професійного вигорання викладачів тісно пов'язаний з зовнішніми та внутрішніми процесами її виконання, нами було розроблено авторську анкету, яка складається з чотирьох блоків, що охоплює всі рівні професійного життя викладачів: особистісний, професійний, колективний та організаційний рівень. Для оцінки всіх факторів, що включаються до вищезазначених рівнів в інструментарій включені наступні блоки:

Блок А спрямований на оцінювання рівня прийняття мети та завдань вищого навчального закладу викладачем, загального сприйняття своєї роботи, функціональних обов'язків.

Блок В призначений для визначення оцінки викладача аспектів, що стосуються умов роботи: робочого графіка, навантаження, матеріально-технічного забезпечення.

Блок С призначений для детальної оцінки задоволеності викладачами наявними системами оцінки їх роботи, механізмами мотивації (матеріальної та нематеріальної) та можливостями професійного та кар'єрного росту.

Блок D визначає рівень психологічної атмосфери в педагогічному колективі.

Блок E спрямована на виявлення групової згуртованості, комунікації з колегами, а також відносин працівника з колегами та керівництвом.

Особистісний рівень.

Щодо визначення мети та змісту професійної діяльності викладачів, слід зазначити, що в цілому, респонденти досить високо оцінюють фактори, пов'язані з місією та метою навчального закладу, в якому вони працюють. Так, практично всі викладачі цілком розуміють мету, заради якої працює навчальний заклад (9,55 балів за 10-бальною шкалою). Місія ВНЗ, в цілому, є їм близькою (9,30 балів за 10-бальною шкалою). Також високо оцінена викладачами результативність організації, успішність реалізації її мети (9,06 балів за 10-бальною шкалою). Графічне зображення відповідей подано на рисунку 2.1.1.

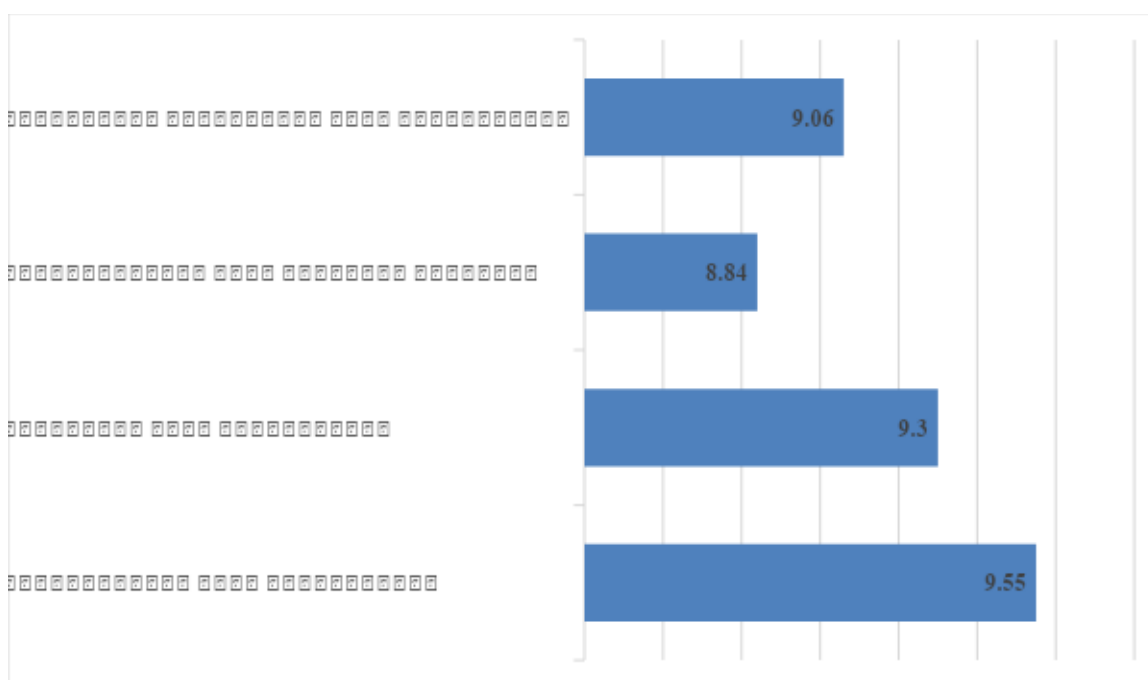


Рис. 2.1.1. Оцінка факторів, пов'язаних з місією та метою вищого навчального закладу

Слід зазначити, щодо отриманих високих оцінок щодо обізнаності викладачами стратегії навчального закладу та плану розвитку кафедри на найближчий період (8,21 балів за 10-бальною шкалою); Було зафіксовано той факт, що особисті професійні плани викладачів, переважно співпадають з планами кафедри на найближчий період, проте, лише на один найближчий рік (8,64 балів за 10-бальною шкалою). При цьому, можливість впливати на формування стратегії навчального закладу, кафедри та прийняття рішень щодо їх розвитку оцінена викладачами на середньому рівні (6,30

балів за 10-бальною шкалою). Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.2.

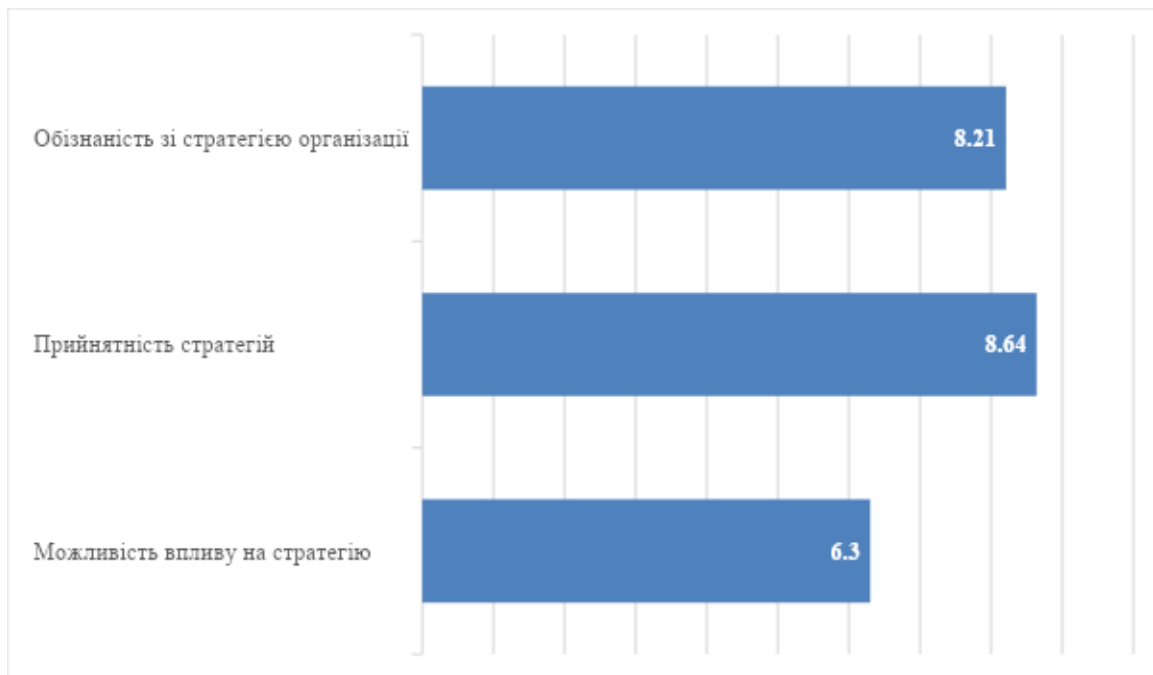


Рис. 2.1.2. Оцінка факторів, пов'язаних з розумінням та сприйняттям стратегії вищого навчального закладу та його структурними підрозділами

Виявлення факторів, які пов'язані з оцінкою функціональних обов'язків, було визначено, що викладачі досить добре розуміють власні функціональні обов'язки та професійні завдання (9,21/10-бальною шкалою), та переконані в тому, що справляються з ними (8,63/10 балів). Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.3.

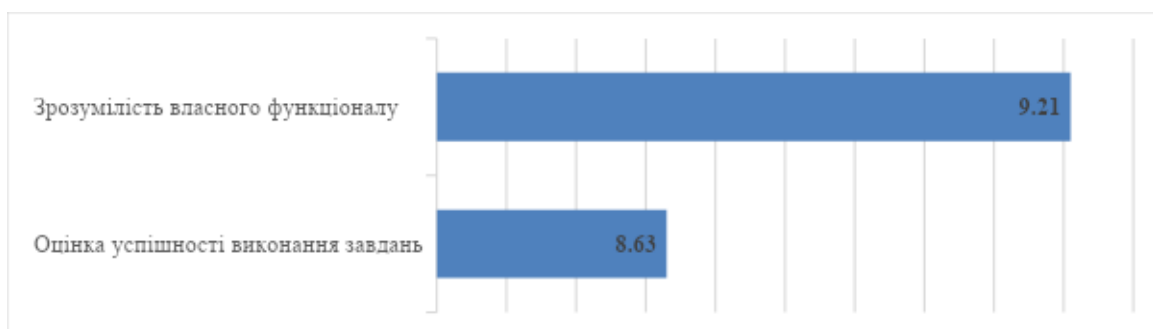


Рис. 2.1.3. Оцінка факторів, пов'язаних з оцінкою функціональних обов'язків викладачів закладів вищої освіти

В результаті проведення опитування, було зафіксовано, що переважна кількість викладачів оцінюють свою професійну діяльність як досить цікавою (8,84 балів/10-бальною шкалою) та різноманітною (7,96 балів/10-бальною шкалою) (Рис. 2.1.4.).

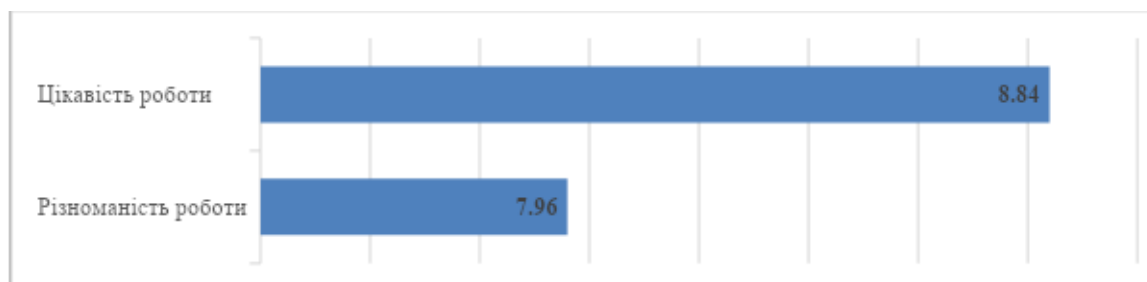


Рис. 2.1.4. Оцінка цікавості та різноманітності діяльності викладачів

За результатами анкетування також було виявлено, що роботу, яку виконують викладачі, переважно відповідають їхнім посадовим інструкціям (8,29/10 балів), проте, частина респондентів зазначила, що досить часто їм доводиться виконувати додаткові завдання, частота виконання яких оцінена на 5,51/10 балів. Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.5.

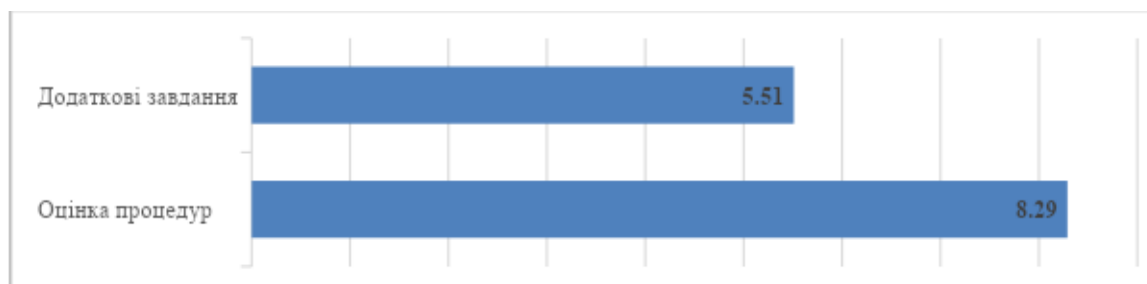


Рис. 2.1.5. Виконання додаткових завдань та оцінка ефективності робочих процедур

Слід відмітити, що більшість викладачів досить низько оцінюють наявність впливу особистісних проблем на їх роботу (3,52/10 балів). При цьому, в навчальних закладах не в повній мірі враховуються особисті проблеми викладачів під час робочого процесу (постановці завдань, розподілу навантаження тощо (7,2/10 балів). Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.6.

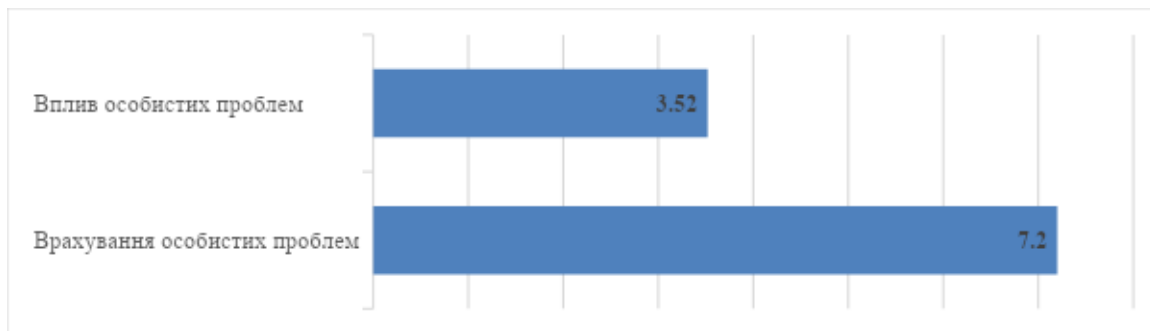


Рис. 2.1.6. Особистісні проблеми у робочому процесі викладачів

На запитання анкети «Чи боїтесь Ви втратити роботу?» 11,4% викладачів дуже боїться втратити роботу, 32,8% - мають тенденцію до побоювання втратити роботу, 50% досліджуваних викладачів мали труднощі надання відповіді на дане питання, у 16,6% - переважають тенденції до відсутності цього страху і 8,3% викладачів взагалі не турбуються з цього питання. Графічне зображення відповідей на це запитання нашої анкети подано на рисунку 2.1.7.

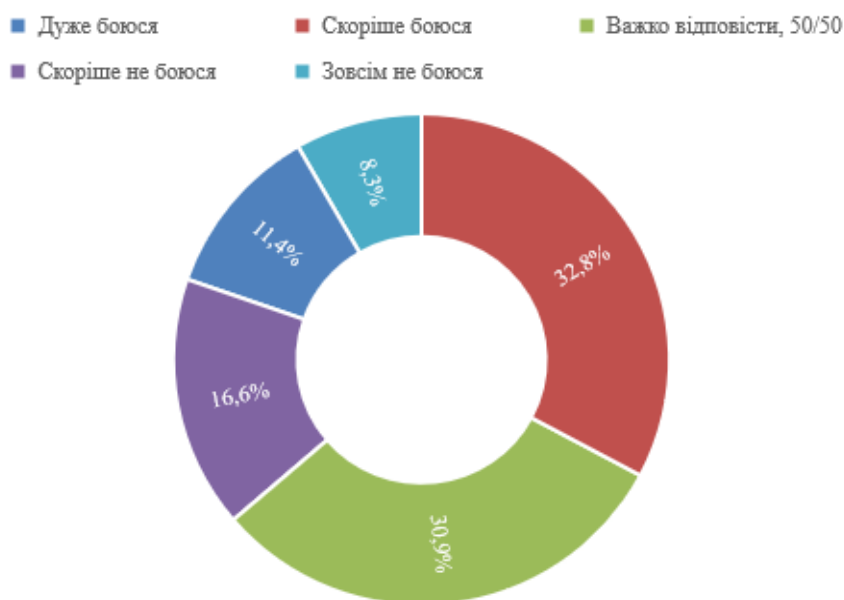


Рис. 2.1.7. Оцінка страху втратити роботу

Професійний рівень.

Стосовно умов праці було виявлено схвальне ставлення до свого робочого графіку (8,81/10 балів), проте, своє навантаження оцінюють як дещо з велике. Окрім

цього, значна частина респондентів (52%) працюють в будні дні в позаробочий час. Не залишаються на роботі понаднормово лише 16% опитаних. Ніколи не доводиться працювати у вихідні дні лише чверті опитаних, близько 40% викладачів з різною періодичністю працюють у вихідні дні. Лише 23% досліджуваних ніколи цього не роблять, 45% вимушені працювати над робочими завданнями вдома. Графічне зображення відповідей на це запитання нашої анкети подано на рисунку 2.1.8, 2.1.9.

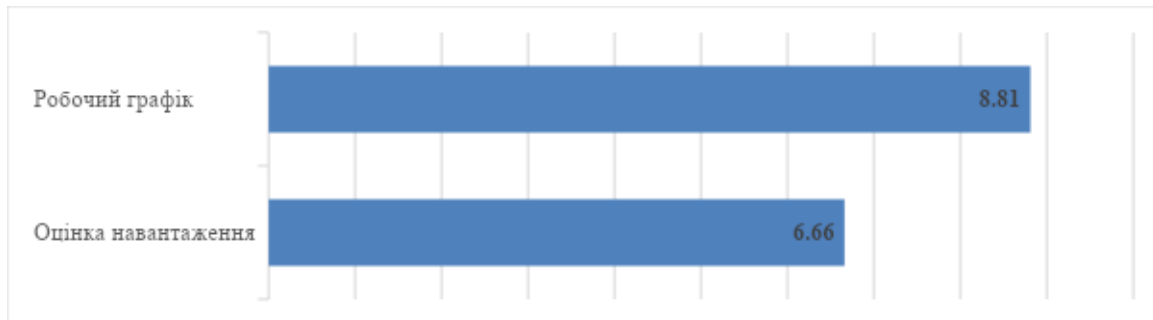


Рис. 2.1.8. Оцінка робочого графіку та навантаження викладачів

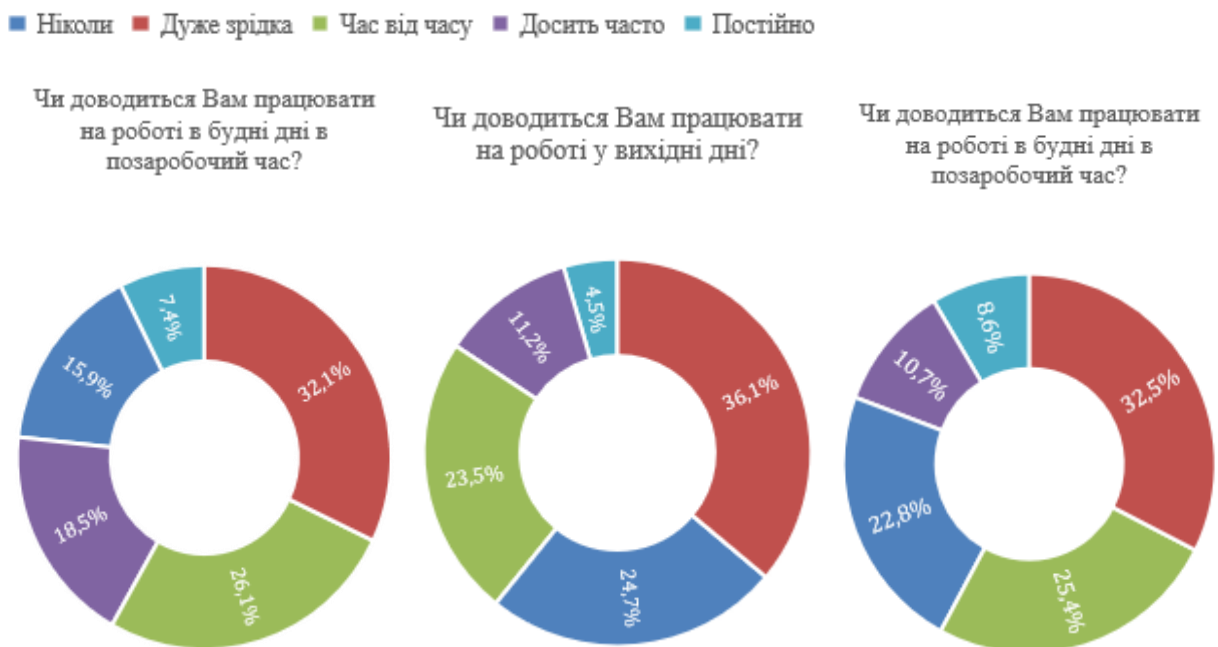


Рис. 2.1.9. Виконання роботи у позаробочий час

В результаті анкетування було виявлено, що менше половини досліджуваних викладачів (43,0%) має можливість регулярно ходити у відпустку. Це пов'язано з тим,

що викладачів залучають до участі в приймальній комісії (у ролі консультантів, фахівців, операторів ЄДБО), досить часто вони є членами фахових екзаменаційних комісій під час вступу абітурієнтів на різні ступені освіти. Тобто, викладач може бути у відпусці, проте, вона досить часто переривається за рахунок зазначених заходів. Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.10.

Чи регулярно Ви ходите у відпустку?

- Не ходжу у відпустку/практично не ходжу
- Зовсім не регулярно
- Скоріше нерегулярно
- Скоріше регулярно
- Регулярно

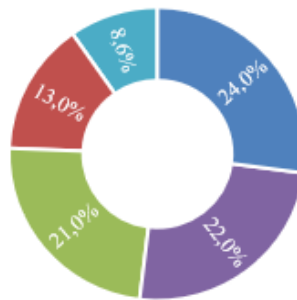


Рис. 2.1.10. Частота відпустки

Стосовно задоволеністю комфортністю робочого місця та матеріально-технічним забезпеченням, респонденти показали достатньо високі оцінки (8,1 та 8,32 /10 балів). Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.11.

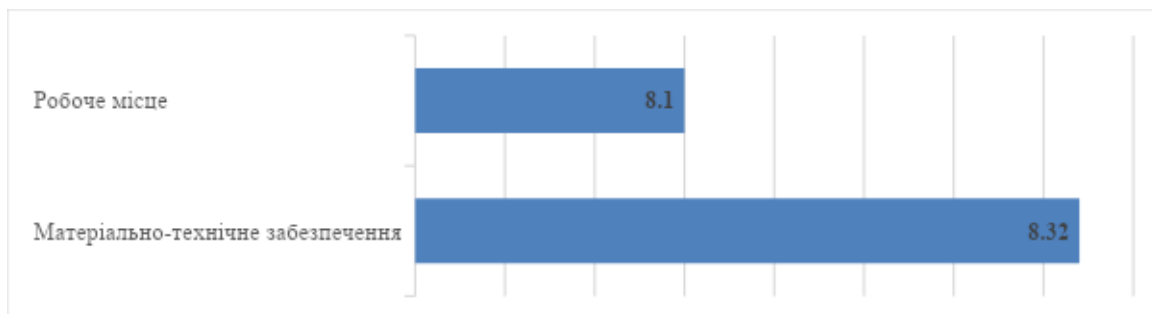


Рис. 2.1.11. Оцінка задоволеності робочим місцем та матеріально-технічною базою

Організаційний рівень.

Стосовно планування діяльності викладачів було виявлено, що близько трьох чвертей респондентів зазначили, що в університеті регулярно проходять зустрічі з керівництвом (завідувачами кафедр, деканами, ректоратом) щодо планування їхньої діяльності. При цьому є наявні проблеми із запровадженням системи оцінки працівників – лише близько половини опитаних отримують регулярну оцінку своєї роботи, 7% не отримують оцінки взагалі.). Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.12.



Рис. 2.1.12. Планування діяльності та оцінка роботи викладачів

100% викладачів регулярно отримує заробітну платню, підвищення заробітної платні здійснюється відповідно до розпоряджень Кабінету міністрів України. 31,4% респондентів зазначили, що в університеті існує система додаткового матеріального стимулювання працівників (премії, оплата додаткової роботи тощо), проте, 66,8% чує про це вперше, та не отримувала її ніколи. Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.13.

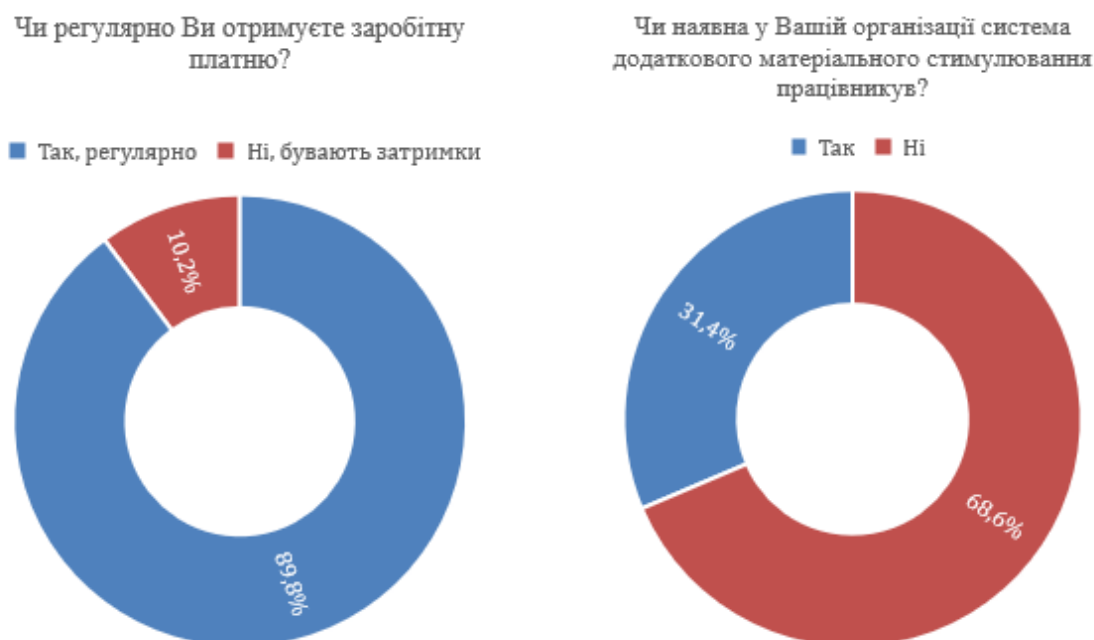


Рис. 2.1.13. Регулярність отримання заробітної плати та додаткове матеріальне стимулювання

Третина викладачів вважає фінансове положення їхнього університету скоріше нестабільне або зовсім нестабільне. Саме тому, ряд працівників працюють додатково в інших навчальних закладах. Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.14.

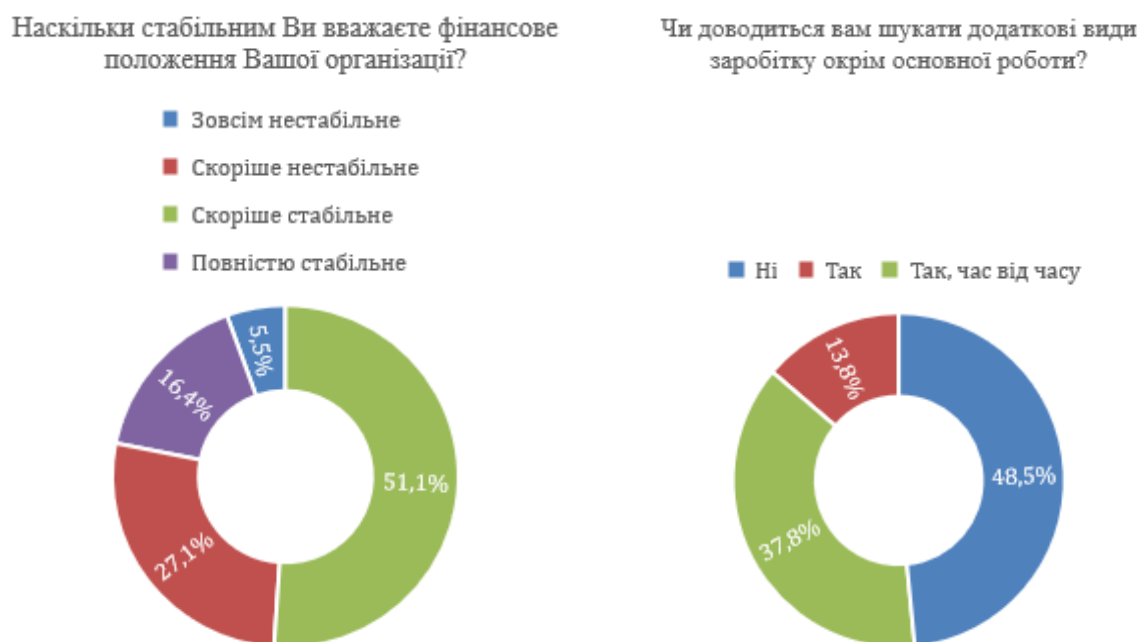


Рис. 2.1.14. Стабільність фінансового положення

Викладачі, які брали участь у нашому дослідженні, оцінюють можливості свого кар'єрного зросту на досить низькому рівні (5,49 балів/10-бальною шкалою). При цьому об'єктивність системи підвищення по кар'єрних сходах отримала дещо вищі, хоча і не максимальні бали (7,05 балів за 10-бальною шкалою). Більшість респондентів (66%) не отримували підвищення на кафедрі, на якій вони працюють. За останній рік підвищення у посаді отримали 23% опитаних. Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.15.

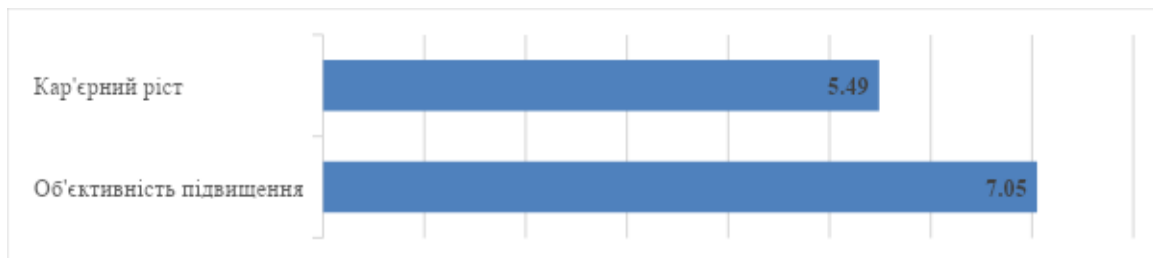


Рис. 2.1.15. Можливість кар'єрного зросту

Задоволеність можливістю професійного розвитку, підвищення рівня кваліфікації в університеті оцінена викладачами вище за можливість кар'єрного росту та складає 7,63 балів за 10-бальною шкалою. 89% респондентів зазначили, що у вищому навчальному закладі існує система підвищення кваліфікації працівників. Переважно це тренінгові заняття з різноманітної тематики, курси, семінари, майстер-класи. При цьому, в університеті не має структурованої та формалізованої безперервної системи підготовки, тобто, жоден з респондентів не зазначив наявності системи індивідуальних планів розвитку або систематичних програм підготовки викладачів. Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.16, 2.1.17.

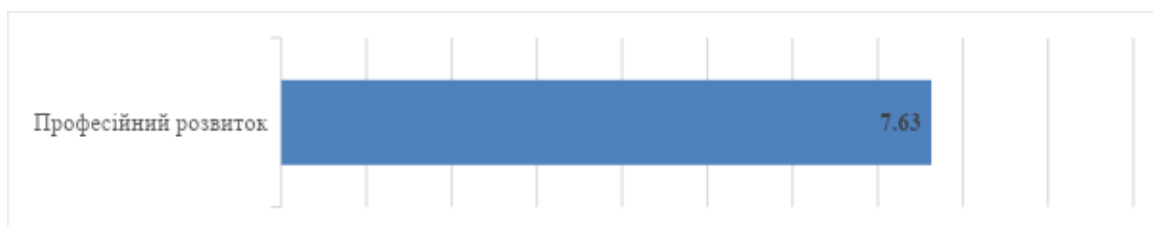
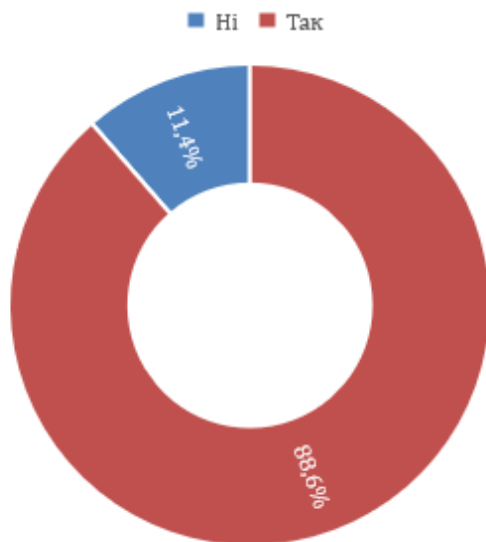


Рис. 2.1.16. Можливість професійного зростання

Чи наявна у Вашій організації система підвищення кваліфікації?



Чи наявна у Вашій організації система нематеріальної мотивації для працівників?

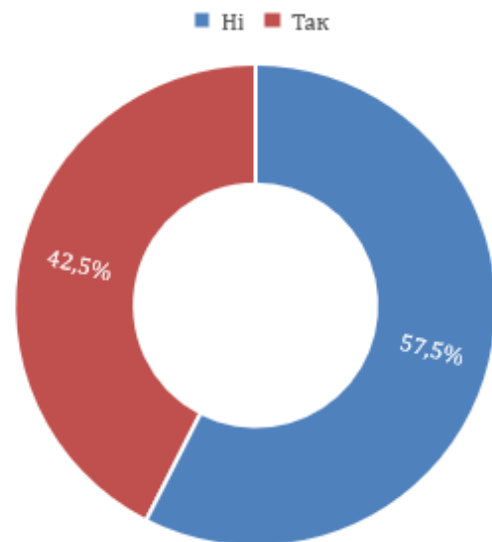


Рис. 2.1.17. Система підвищення кваліфікації та нематеріальна мотивація викладачів вищого навчального закладу

Серед найбільш розповсюджених в університеті заходів нематеріальної мотивації респондентами було зазначено подяки та грамоти. Проте, серед тих покращень у системі мотивації працівників (матеріальної або нематеріальної), які б були бажані з точки зору респондентів, на першому місці стоїть підвищення заробітної платні або призначення премій (51%). На другому місці – підвищення кваліфікації, стажування, обмін досвідом (28%). Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.18.

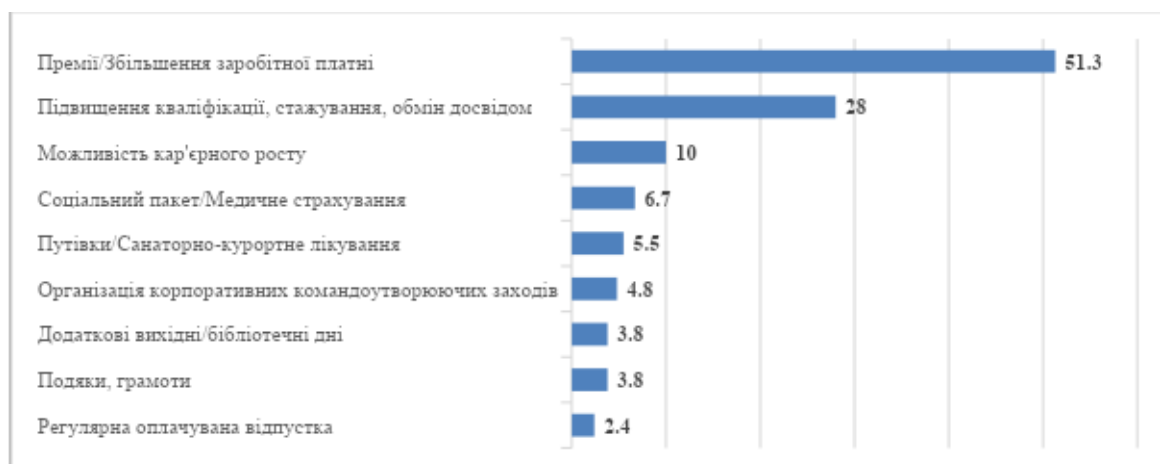


Рис. 2.1.18. Які б зміни, покращення в системі мотивацій у Вашому університеті Ви б хотіли, щоб були запроваджені?

Колективний рівень.

Результати оцінки за методикою семантичного диференціалу підтверджують розрахунки задоволеності факторами роботи, згідно яких атмосфера в колективі (стосунки з колегами та відношення безпосереднього керівництва) мають одні з найвищих оцінок. Показники за всіма критеріями, що входять до аспектів загальної атмосфери в колективі також знаходиться на позитивному рівні, що говорить про досить доброзичливу атмосферу у викладацькому колективі та про низький рівень наявності дестабілізуючих факторів у ньому. Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.19.

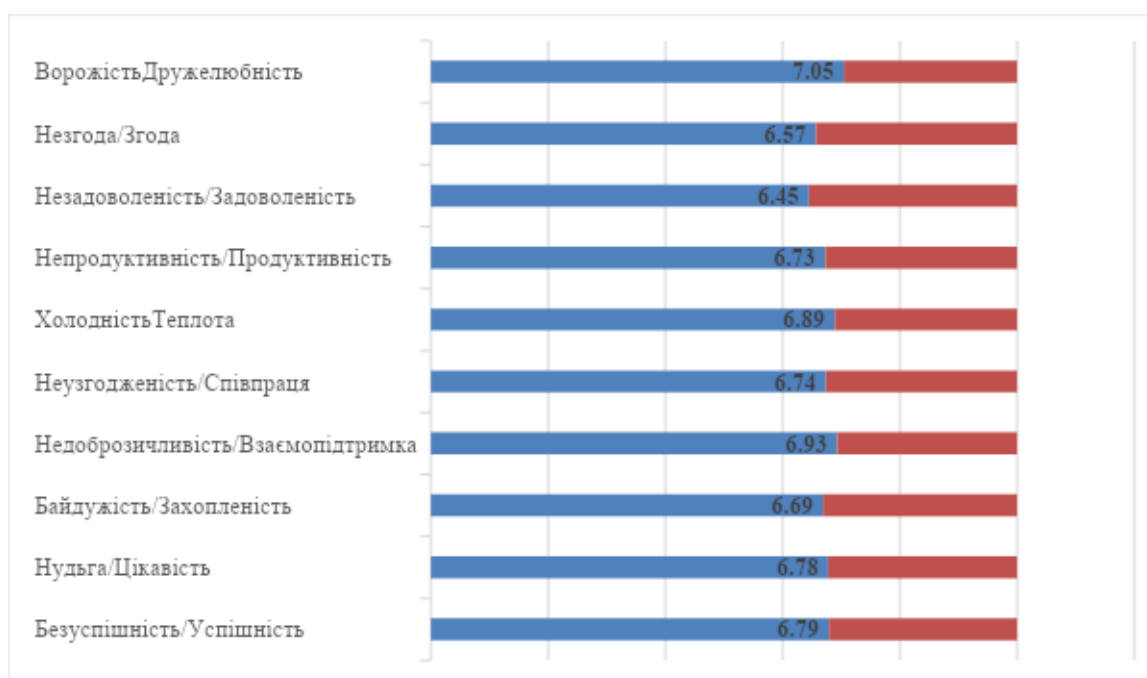
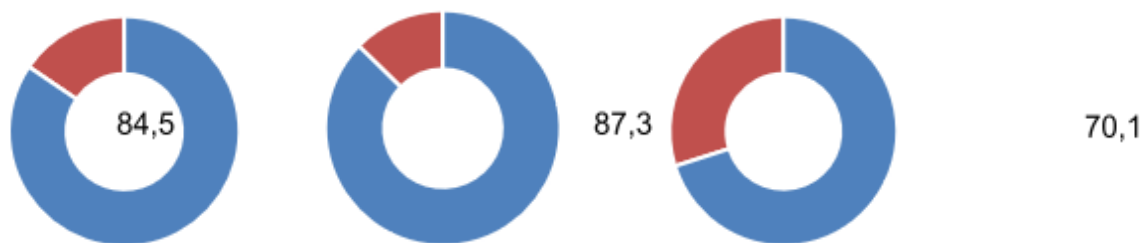


Рис. 2.1.19. Оцінка критеріїв психологічного клімату педагогічного колективу

Відтак, загальний рівень оцінки психологічної атмосфери в колективі є достатньо високим – 85%, групова згуртованість педагогічного колективу – 87%, задоволеність роботою – 70,1%. Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.20.



Задоволеність психологічною атмосферою	Групова Згуртованість	Задоволеністю роботою
--	-----------------------	-----------------------

Рис. 2.1.20. Рівень задоволеності викладачів вищого навчального закладу

Загалом викладачі відчують себе повноцінними членами колективу своєї кафедри. Дуже незначний відсоток опитаних змінив би колектив при наявній нагоді (6%). Відношення керівництва до себе оцінюється як краще за наявне в інших університетах (66,0%). При цьому 78% зазначили, що відчують підтримку та схвалення з боку керівництва. Протидію та нерозуміння з боку керівників відчують лише 5% опитаних. На думку респондентів їх керівництво достатньо добре розуміє специфіку та наповнення їх роботи (8,68 балів за 10-бальною шкалою). Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.21.



Рис. 2.1.21. Відношення з керівництвом

Деякі учасники нашого опитування надали пропозиції щодо змін у відношеннях з керівництвом: 8% опитаних бажають частіше зустрічатись з керівниками, 6% респондентів – кращого розуміння специфіки їх роботи з боку керівництва тощо. Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 2.1.22.

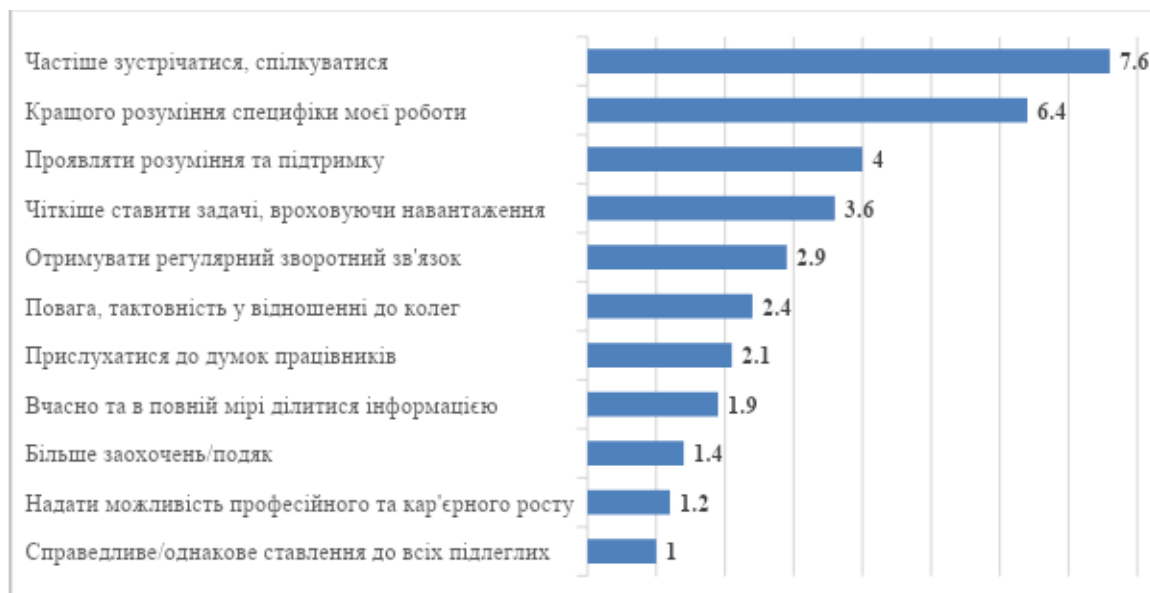


Рис. 2.1.22. Опишіть, що б Ви хотіли покращити у взаємодії з Вашим керівництвом?

В результаті проведення анкетування було виявлено, що найбільшій уваги викладачі приділяють таким факторам як «Атмосфера в колективі, стосунки з колегами» (78,0%), «Стосунки з керівництвом» (76,9%), «Зміст роботи» (77,8%), «Значущість роботи для суспільства» (78,0%), «Місія та ідеологія закладу» (78,6%), «Рівень заробітної плати» (59,2%), «Умови праці» (73,7%), «Режим роботи» (73,4%). Найменше уваги викладачі звертають увагу на такі чинники як «Результати роботи» (59,4%), «Наявність соціального пакету» (59,1%), «Місце розташування» (64,3%).

Серед драйверів, які впливають на задоволеність роботою викладачів є: «Значущість роботи для суспільства» (61,5%), «Робота пов'язана з спілкуванням» (25,7%), «Можливість професійного та особистісного розвитку» (16,2%), «Зміст роботи» (15,9%), «Атмосфера в колективі» (14,3%), «Позитивні результати роботи» (13,1%), «Самореалізація» (9,7%).

2.2. Модель педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

В результаті проведення дослідження було отримано більш розширену інформацію щодо основних чинників, які впливають на формування синдрому професійного вигорання у викладачів закладів вищої освіти. Відтак, основними причинами професійного вигорання викладачів є наступні:

1. Найбільш значущими чинниками, що впливають на появу явища «професійного вигорання» є ті, що пов'язані з процесами проектного / організаційного управління та адміністрування університету.

Основними причинами є нерівномірне робоче навантаження на викладачів, їх перенавантаження та необхідність роботи в позаробочий час, нерегулярність використання відпусток, складність та недосконалість робочої документації, відсутність або неефективність систем та процесів оцінки діяльності викладачів, відсутність у останніх бачення перспектив подальшого професійного розвитку тощо.

2. Професійний аспект, який виявляється у відсутності або браку підготовки викладачів до виконання безпосередніх функцій та обов'язків. Тренінги проводиться багато, але вони не мають системного характеру, і як правило, не корелюються з індивідуальними потребами викладачів.

3. Колектив/атмосфера в колективі. Даний аспект не має вирішального значення щодо формування вигорання у викладачів. Переважна більшість працівників та колективів зазначали високий рівень активності з командоутворення та налагодження взаємодії в педагогічному колективі.

Відповідно до цього, можна сказати, що проблема професійного вигорання викладачів вищого навчального закладу є комплексною і зазвичай торкається всіх сфер їхньої професійної діяльності. Аналіз залежності рівня професійного вигорання викладачів від різних факторів професійної діяльності проводився в декілька етапів. На першому етапі було проведено факторний аналіз між критеріями, що входять до

загального Індексу задоволеності роботою задля зменшення кількості змінних, які мають сильну кореляцію один з одним.

Відповідно до виокремлених факторів нами виникає необхідність розробки моделі попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Щодо об'єкта моделювання в даному дослідженні то – це процес створення педагогічних умов зниження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Методологічно-цільова складова розробленої моделі включає показники професійно-обумовлене розуміння функціональних обов'язків викладачів вищих навчальних закладів, які сприяють ефективному виконанню їхніх професійних обов'язків. Відповідно до цього, викладач вишого начального закладу – це особа, яка за основним місцем роботи у закладах вищої освіти проводить навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) або організаційну діяльність.

У даному блоці розробленої моделі сформована мета, яка спрямована на навчання, виховання і розвиток студентів, формування у них фахових компетентностей та виховання активної життєвої позиції.

Даний блок моделі включає такі методологічні підходи:

- системний, який проявляється у здатності уявляти процес професійної діяльності викладачів як системи компонентів (досвід пізнавальної діяльності, досвід практичного характеру, креативність та творче мислення, емоційність у ставленні до професійної діяльності викладача);

- особистісно зорієнтований, що виявляється у саморозвитку та самовдосконаленні викладача, який орієнтується на цінності та самоцінності, базується на повазі та емпатії, особливостях індивідуальності;

- компетентнісний, що передбачає засвоєння викладачами функціональних обов'язків та системи професійних і комунікативних знань та вмінь, користування ними та формуванні на цій основі професійно-важливих якостей професіонала, набуття досвіду в спілкуванні з іншими людьми, вміння вдаватись до кваліфікованої діяльності;

- діяльнісний, що свідчить про необхідність володіти відповідними знаннями та навичками, які формуються у викладачів у процесі виконання професійної діяльності;

- ціннісний, який базується на поєднанні аспектів теорії та практики, також на врахуванні загальнолюдських цінностей (чесності, порядності, справедливості, гуманності, тощо), центральним компонентом мислення викладачів виступає концепція залежного та взаємодіючого світу – важливо вміти бачити спільне, яке не лише просто об'єднує людей в суспільстві, а й аналізує всіх людей окремо; даний підхід є важливим для викладача, оскільки лише той фахівець, що має сформовану систему цінностей та професійної етики зможе ефективно здійснювати професійну діяльність.

Змістово-процесуальний блок розробленої моделі педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти складається з таких рівнів: діагностично-констатувальний, організація робочого процесу, матеріальна вигода, нематеріальна вигода та соціальні гарантії.

Для діагностично-констатувального та мотиваційного рівнів характерні такі суперечності:

- сьогодні суспільство потребує висококваліфікованих викладачів вищої школи із високим рівнем професійної діяльності, проте в педагогіці та практичній діяльності на сьогоднішній день не існує чітко визначених умов щодо профілактики професійного вигорання викладачів;

- як відомо, високий рівень кваліфікації викладачів вищої школи ґрунтується на його психо-фізіологічному стані, проте в системі вищої освіти бракує уваги щодо означеного компоненту особистості викладача;

- зниження рівня професійного вигорання викладачів вищої школи потребує системи спеціальних заходів з урахуванням особливостей професійної галузі викладача, але загальна система роботи університету не є достатньо орієнтованою на формування системи застосування означених заходів.

Складовою змістово-процесуального блоку нашої моделі є створення педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Щодо організації робочого процесу, слід зазначити, що він пов'язаний з формальною організацією робочого процесу та процедурами діяльності (умови праці, режим праці, графік роботи, зміст праці, ставлення безпосереднього керівництва, атмосфера в колективі, стосунки з колегами).

Матеріальна вигода пов'язана з рівнем заробітної плати а також залежністю оплати від результатів роботи викладача.

Нематеріальна вигода пов'язана з самим змістом та характером роботи і тими вигодами, які працівник отримує від роботи в організації (в нематеріальному плані – значущість та престижність діяльності, можливість самореалізації).

Соціальні гарантії пов'язана для працівників з дотриманням роботодавцем соціальних гарантій, передбачених законодавством України та соціальний пакет.

В результаті проведеного аналізу нами було розроблено рекомендації адміністрації та викладачам щодо впровадження наявних та бажаних заходів задля профілактики та подолання професійного вигорання серед викладачів вищого навчального закладу:

1) Система управління та адміністрування:

- Формування пакетів послуг / допомог, відповідно до спеціалізації кафедри. Опис технологій та методів роботи, технологічних карт щодо процесів внутрішньої та зовнішньої взаємодії, вдосконалення робочої документації, формування робочого навантаження на викладачів.

- Вдосконалення систем, процесів адміністрування та управління структурними підрозділами та університетом загалом.

- Вдосконалення системи оцінки викладачів, в тому числі критеріїв оцінки та частоти проведення.

- Розвиток систем заохочення / мотивування та підтримки викладачів.

- Запровадження менеджерських супервізій між керівниками підрозділів університету.

2) Особисті проблеми працівників:

- Запровадження програм підтримки викладачів.
- Запровадження зовнішніх супервізій / консультування, психологічної допомоги, щодо вирішення особистих проблем викладачів.
- Запровадження гнучких підходів в управлінні викладачів, щодо врахування його особистих потреб та проблем.

3) Професійний аспект/ підготовка викладачів:

- Навчання виладачів, щодо особливостей професійної діяльності з цільовою аудиторією. (Теми навчальних сесій: «Особливості навчальної діяльності студентів першого курсу технічних спеціальностей» «Дії викладача у випадку прояву агресивної поведінки студента»).

- Навчання викладачів, щодо виявлення ознак «професійного вигорання» та дій у випадку виявлення «професійного вигорання», відповідно до існуючих практик та політик навчального закладу.

- Запровадження наставницьких супервізій, щодо безпосереднього виконання посадових обов'язків.

- Запровадження практики розробки «Індивідуальних планів професійного розвитку викладачів».

- Навчання викладачів відповідно до «Індивідуальних планів професійного розвитку».

4) Випадки негативної поведінки студентів та колег:

- Підвищення професійного рівня викладачів, щодо роботи з проявами негативної поведінки студентів, колег, адміністрації;

- Вдосконалення організаційних процедур та практик, щодо надання освітніх послуг зазначеним студентам (деталізація процедури тощо).

5) Командний аспект:

- Розробка та впровадження політики в навчальному закладі щодо формування «справедливого» навантаження та винагороди для викладачів.

Результатом розробленої моделі педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти є психічно та фізично здорова особистість викладача, що здатна виконувати професійну діяльність на високому науково-методичному рівні.

Розроблена модель педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти графічно зображена на рисунку 2.2.1.

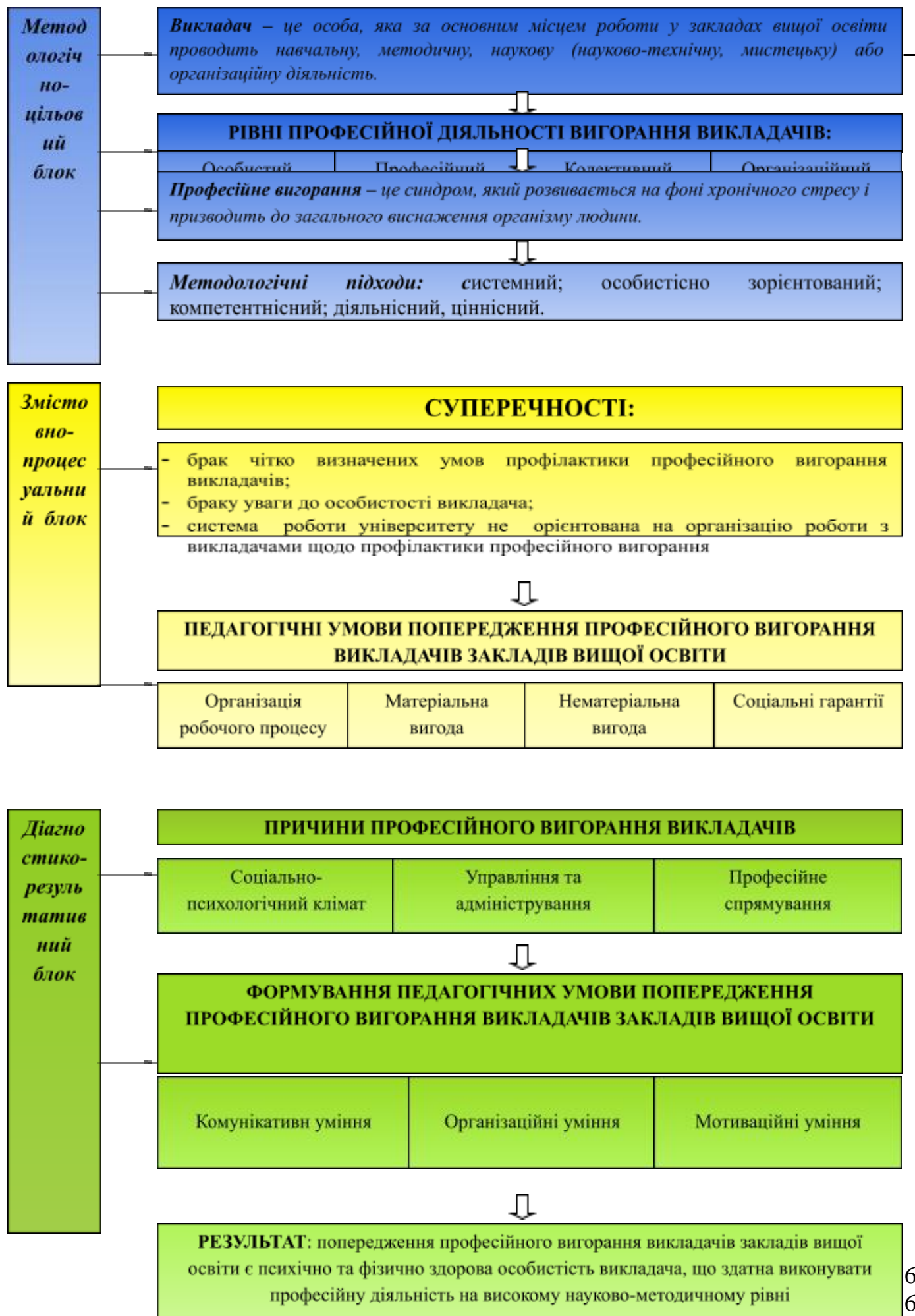


Рис. 2.2.1. Модель формування педагогічних умов профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Висновки до другого розділу

У другому розділі кваліфікаційної роботи подано результати дослідження щодо обґрунтування профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти, у результаті чого було сформовано наступні висновки.

1. З метою виявлення домінуючих факторів, що сприяють появі професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти нами було проведено діагностичне дослідження. В дослідженні приймали участь викладачі Національного авіаційного університету. Вибірка дослідження становила 40 осіб. Проведення експеримента передбачало виконання ряду завдань: виявлення домінуючих факторів, що сприяють появі професійного вигорання викладачів університету; визначення загального рівня вигорання серед викладачів навчального закладу; виявлення ступеню означеного феномена викладачів університету.

2. Визначено методичний інструментарій дослідження, який включає в себе: авторську анкету та ряд психодіагностичний методик.

Авторська анкета складається з запитань, які розташовані за певними блоками. Так, **блок А** спрямований на оцінювання рівня прийняття мети та завдань вищого навчального закладу викладачем, загального сприйняттям своєї роботи, функціональних обов'язків; **блок В** призначений для визначення оцінки викладача аспектів, що стосуються умов роботи: робочого графіка, навантаження, матеріально-технічного забезпечення; **блок С** призначений для детальної оцінки задоволеності викладачами наявними системами оцінки їх роботи, механізмами мотивації (матеріальної та нематеріальної) та можливостями професійного та кар'єрного росту; **блок D** визначає рівень психологічної атмосфери в педагогічному

колективі; **блок Е** спрямована на виявлення групової згуртованості, комунікації з колегами, а також відносин працівника з колегами та керівництвом.

Діагностика загального рівня вигорання серед викладачів здійснювалась за допомогою двох методики оцінки професійного вигорання МВІ, розроблена на основі трьохфакторної моделі К. Масlach і С. Джексона і адаптованої Н. Водоп'яною, Е. Старченковою. Оцінка ступеня емоційного вигорання викладачів здійснювалась за допомогою методики В.В. Бойко.

3. В результаті проведеного дослідження було виявлено, що серед величезної різноманітності факторів, що впливають на появу професійного вигорання викладачів є фактори: організаційного управління та адміністрування університету (нерівномірне робоче навантаження на викладачів, їх перенавантаження та необхідність роботи в позаробочий час, нерегулярність використання відпусток, складність та недосконалість робочої документації, відсутність або неефективність систем та процесів оцінки діяльності викладачів, відсутність у останніх бачення перспектив подальшого професійного розвитку тощо); професійного спрямування (відсутність або брак підготовки викладачів до виконання безпосередніх функцій та обов'язків); соціально-психологічні фактори (колектив та атмосфера в колективі, особливості команди утворення тощо).

4. На основі отриманих результатів було розроблено модель формування педагогічних умов профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти освіти та розкрито її структурні компоненти: виділено основні її блоки: методично-цільовий, змістовно-процесуальний та діагностико-результативний; основні методичні підходи даної моделі: системний; особистісно зорієнтований; компетентнісний; діяльнісний, ціннісний; педагогічні умови попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти: організація робочого процесу, матеріальна вигода, нематеріальна вигода та соціальні гарантії; розроблено рекомендації щодо формування педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти: система управління та адміністрування, особисті проблеми працівника, професійна підготовка викладачів, випадки

негативної поведінки студентів, колег. Ефективність розробленої нами моделі буде перевірено у змісті розділу 3.

РОЗДІЛ 3

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА МОДЕЛІ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

3.1. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів формувального експерименту дослідження

З метою доведення нашого припущення щодо попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти, а також підтвердити необхідність пошуку шляхів вирішення даної проблеми нами було сформовано завдання дипломної роботи: дослідити педагогічні умови попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Проведення констатувального етапу нашого дослідження здійснювалось на факультеті лінгвістики та соціальних комунікацій Національного авіаційного університету. Вибірка становила 20 осіб.

Реалізація даного завдання відбувалася за допомогою проведення констатувального етапу експеримента, який мав на меті виявити рівень сформованості професійного вигорання викладачів та виокремити домінуючі фактори його появи. Діагностика професійного вигорання здійснювалась за допомогою психодіагностичних методик, де рівень наявності даного явища здійснювався за допомогою методики «Оцінка професійного вигорання» розробленої на основі трьохфакторної моделі К. Масlach і С. Джексона, а ступінь його вираження за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко. Виявлення домінуючих факторів, що викликають дане явище здійснювалось за допомогою проведення авторської анкети, яка складалась з п'яти блоків, кожен з яких був спрямований на виявлення різних факторів педагогічних умов: рівня сприйняття мети та завдань вищого навчального закладу викладачем, загального сприйняттям

своїї роботи, функціональних обов'язків; аспектів, що стосуються умов роботи (робочого графіка, навантаження, матеріально-технічного забезпечення); оцінки задоволеності викладачами наявними системами оцінки їх роботи, механізмами мотивації (матеріальної та нематеріальної) та можливостями професійного та кар'єрного росту); рівень психологічної атмосфери в педагогічному колективі; виявлення групової згуртованості, комунікації з колегами, а також відносин викладача з колегами та керівництвом.

Основними методами нашого дослідження були: методи опитування (тестування та анкетування) викладачів вищого навчального закладу.

В результаті проведеного опитування нами було виявлено ряд зовнішніх факторів що впливають на появу професійного вигорання викладачів є:

1. Організація управління та адміністрування закладу вищої освіти:

- нерівномірне робоче навантаження та перенавантаження, що пов'язане з необхідністю виконання професійних обов'язків в позаробочий час;
- нерегулярність використання відпусток у зв'язку з участю в приймальних, екзаменаційних комісіях;
- складність та недосконалість робочої документації (забагато звітів, відомостей, журналів);
- відсутність або неефективність систем та процесів оцінки діяльності викладачів, що виявляється у необґрунтованих вимогах адміністрації брати участь у тих заходах, які не відносяться до наукових інтересів викладачів;
- відсутність бачення перспектив подальшого професійного розвитку, що пов'язане з відсутністю заохочень викладачів будь-якого виду.

2. Професійне спрямування:

- відсутність або брак підготовки викладачів до виконання безпосередніх функцій та обов'язків. Так, наприклад, ступінь відповідальності за підвищення рівня кваліфікації повністю лежить на науково-педагогічному працівникові, тобто, університет не забезпечує цю функцію, проте контроль залишає за собою. Окрім цього, викладач має також і фінансово вирішувати цю проблему самостійно.

3. Соціально-психологічний фактор:

- особливості психологічної атмосфери колективу викладачів, де існує поділ на касти за вченими званнями та науковими ступенями, що в свою чергу, детермінує виконання обов'язків (якщо ти викладач або доцент, то маєш виконувати завдання за професорів; а також поділ завідувача кафедри на «своїх» і «чужих», тобто, якщо ти «свій», у тебе є певні привілеї і в навантаженні, і у виконанні інших обов'язків, якщо ж «чужий» - будеш все робити за всіх «своїх»;

- особливості командоутворення, виявлення якого проявляється у наявності нездорової конкуренції серед викладачів кафедри та факультету, що нерідко породжує такі деструктивні форми взаємодії як булінг та мобінг.

Відповідно до цього, слід зазначити, що з усієї кількості респондентів розподіл між виокремленими чинниками майже однаковий. Так, 33% досліджуваних зазначило, що домінуючим фактором професійного вигорання викладачів вищого навчального закладу є соціально-психологічний клімат, де 20% надають перевагу домуніванню особливостям командоутворення, а решта – 13% - психологічному клімату в колективі. З усіх науково-педагогічних працівників, які брали участь в нашому дослідженні 28% осіб відмітило домінуючим фактором появи професійного вигорання управління та адміністрування, де 9,1% - нерівномірне робоче навантаження та перенавантаження, 4,6% - нерегулярність використання відпусток, 2,7% - складність та недосконалість робочої документації, 5,2% - систем та процесів оцінки діяльності викладачів, 6,4% - відсутність бачення перспектив подальшого професійного розвитку. Домінування фактору професійного спрямування відмітило 39% респондентів. Графічне зображення розподілу зазначених домінуючих факторів формування професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти подано на рисунку 3.1.1.

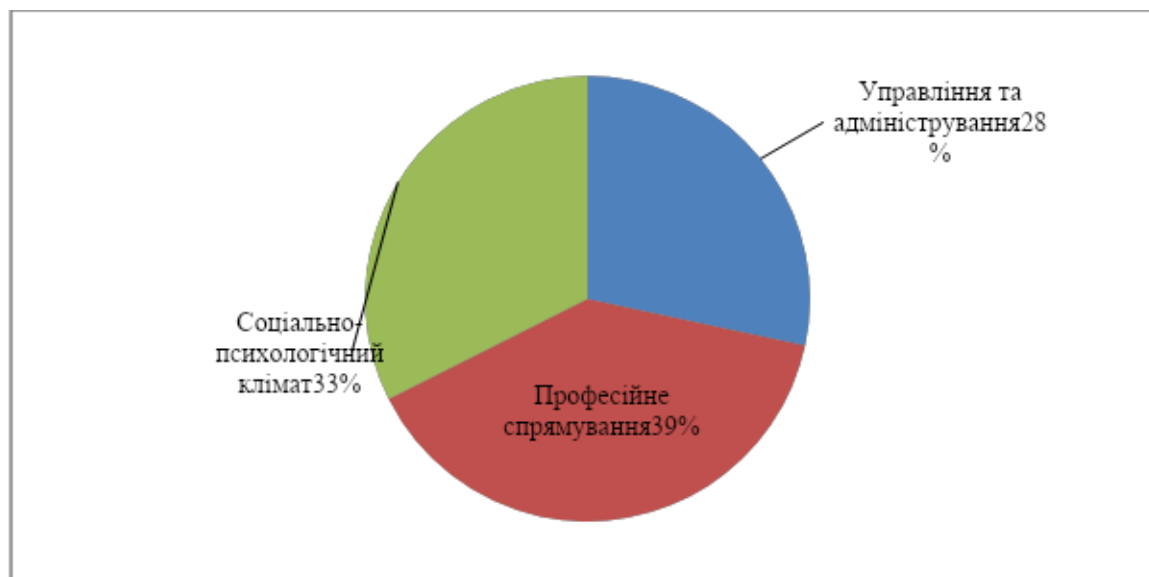


Рис. 3.1.1. Домінуючі фактори формування професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Стосовно виявлення наявності професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти, діагностика якого здійснювалась за допомогою методики «Оцінка професійного вигорання» розробленої на основі трьохфакторної моделі К. Масlach і С. Джексона було зафіксовано, що 25,0% досліджуваних мають низький рівень професійного вигорання, 30,0% - середній, 20,0% - високий і 25,0% - дуже високий рівень сформованості даного явища. Графічне зображення отриманих показників представлено на рисунку 3.1.2.

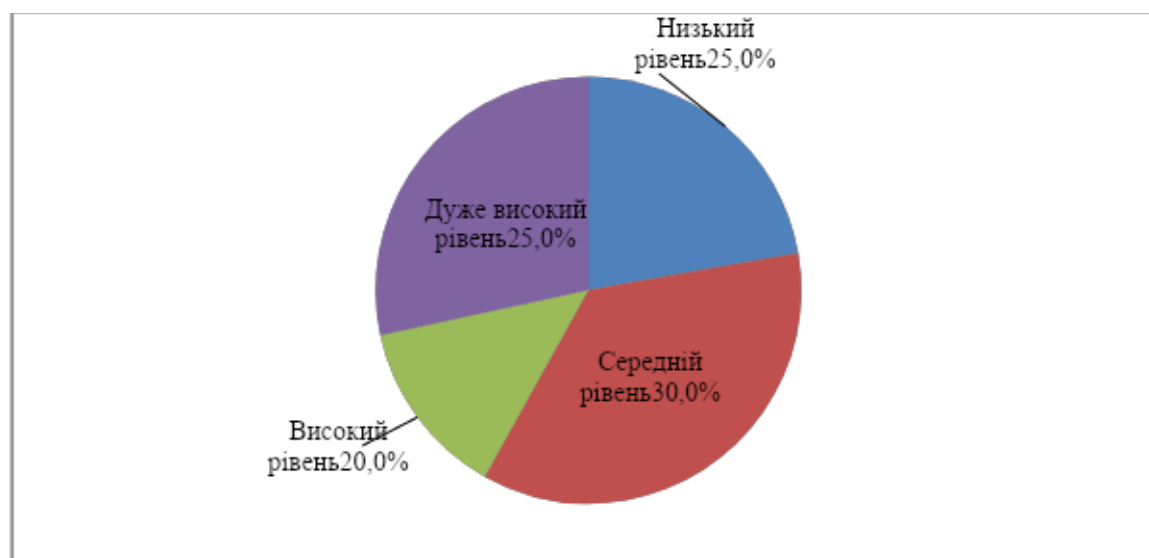


Рис. 3.1.2. Рівень сформованості професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Графічне зображення отриманих результатів дає підстави констатувати той факт, що всі учасники експерименту в тій чи іншій мірі мають не лише схильність до даного явища, а й перебувають у даному стані. Принциповим моментом нашого дослідження є виявлення ступеня вираження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти та встановлення відповідності між виділеними домінуючими чинниками. Останнє здійснювалось п процесі проведення діагностики за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко.

За результатами діагностики даної методики було встановлено той факт, що 25% респондентів знаходяться на першій фазі розвитку професійного вигорання «Напруженість». При цьому у 7,5% вона вже сформована, а у 17,5% знаходиться на фазі розвитку. Слід зазначити, що серед викладачів, які переживають дану фазу було зафіксовано 40% таких, які стикаються з синдромом переживання психотравмуючих обставин, 20% - симптоми незадоволеності собою, 10% - симптом загнаності у кут, 30% - симптом тривоги та депресії.

45,0% досліджуваних знаходяться на другій стадії вигорання, яка має назву «Резистенція», де у 25% вона вже є сформовано і у 20% формується. При цьому, 27,8% досліджуваних переживають симптом неадекватного вибіркового емоційного реагування, 33,4% - редукцію професійних обов'язків, 27,8% - розширення сфери економії емоцій.

Серед досліджуваних у 30,0% осіб було зафіксовано фаза виснаження, де 10,0% мають сформовану фазу, 20,0% – фаза формується. При цьому, 16,6% мають високий рівень прояву симптому емоційного відчуження, 16,6% - емоційного дефіциту, 8,3% - особистісне відчуження і 58,8% - симптом психосоматичних та психовегетативних порушень. Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунку 3.1.3.

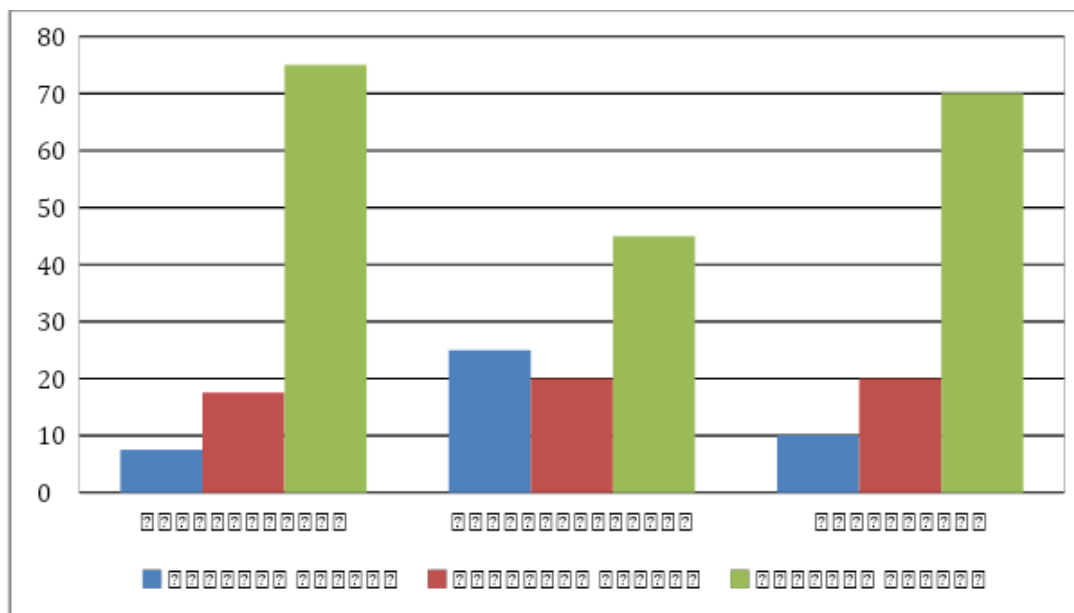


Рис. 3.1.3. Стадія сформованості професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

В результаті аналізу відповідей респондентів за всіма трьома методиками було виявлено, що серед респондентів, які знаходяться на стадії «Виснаження» професійного вигорання 70 % досліджуваних визнали домінуючим чинником соціально психологічний клімат в колективі і 30% - управління та адміністрування. Переважна кількість досліджуваних фази «Резистенції» - 64% вважають домінуючим чинником професійного вигорання управління та адміністрування, 36% - соціально-психологічний клімат. У 54% викладачів, які знаходяться на стадії «Напроження» домінуючими чинниками професійного вигорання є професійне спрямування, 26% - соціально-психологічний клімат, 20% - управління та адміністрування. Графічне зображення співвідношення стадії професійного вигорання та домінуючих чинників подано на рисунку 3.1.4.

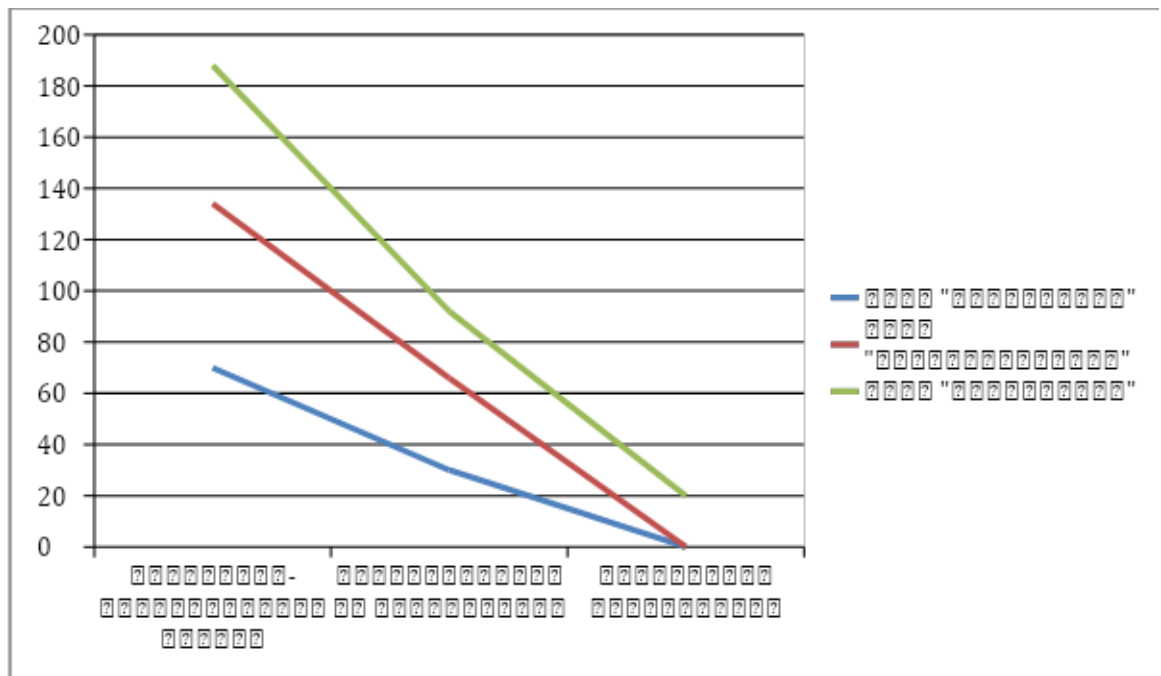


Рис. 3.1.4. Співвідношення стадії професійного вигорання та домінуючих чинників його виникнення

Відповідно до цього можна констатувати той факт, що первинною ланкою факторів, що спричиняє професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти є соціально-психологічний клімат, який забезпечує комфортність умов викладача в університеті, забезпечує його безпеку перебування в даних умовах. Наступним є фактор управління та адміністрування, який сприяє організації умов праці викладача та забезпечує продуктивне виконання його професійних обов'язків. Кінцевим фактором професійного вигорання виступає професійне спрямування науково-педагогічних працівників, який сприяє особистісному та професійному розвитку викладачів.

Отже, за результатами проведеної діагностики викладачів можна констатувати той факт, що професійне вигорання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти детермінується виокремленими чинниками: соціально-психологічний клімат, управління та адміністрування та спрямування професійної діяльності, що, в свою чергу, мають певну ієрархічну послідовність. Графічне зображення ієрархічної

взаємодії між виокремленими чинниками, що спричиняють професійне вигорання викладачів подано на рисунку 3.1.5.

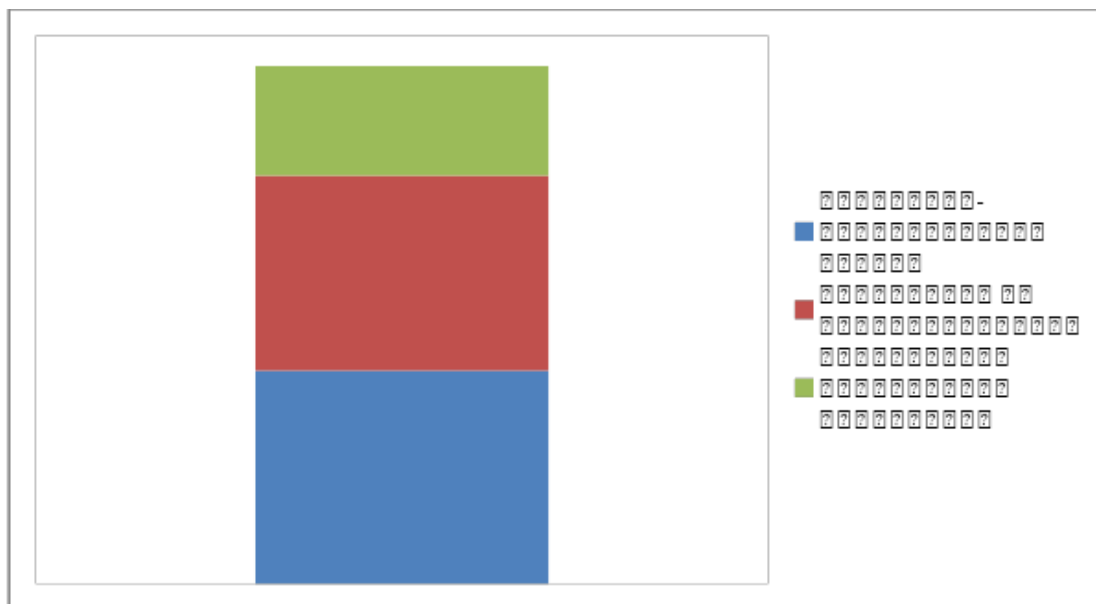


Рис. 3.1.5. Ієрархія чинників, що сприяють формуванню професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

На основі проведеного нами кореляційного аналізу за критерієм Спірмена було підтверджено факт взаємозалежності між виокремленими чинниками, де наявність проблем соціально-психологічного клімату корелюється з управлінськими та адміністративними помилками, і, як наслідок, з спрямуванням професійної діяльності викладачів ($p \leq 0.05$), а виявлення їх з тенденцією до зниження має зв'язок ($p \leq 0.01$). Показники кореляції подано в таблиці 3.1.1.

Таблиця 3.1.1.

Показники кореляції виокремлених чинників професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти за критерієм Спірмена

Назва чинника	Показники кореляції
«соціально-психологічний клімат» та «управління та адміністрування»	0,752
«управління та адміністрування» та «спрямування професійної діяльності»	0,827

«спрямування професійної діяльності» та «соціально-психологічний клімат»	0,783
--	-------

Так, це дає підстави зазначити, що певні проблеми соціально-психологічного клімату обумовлюються міжособистісними стосунками викладачів кафедри, ритм яких задає адміністрація університету та керівники структурних підрозділів, що, впливає на професійну спрямованість діяльності викладача. В свою чергу, первинна ланка впливає на формування у викладачів фази напруженості професійного вигорання, додаванні до соціально-психологічного фактору адміністрації та керівництва сприяє появі другого рівня вигорання – резистенції, і третього – виснаження. Тобто, професійне вигорання викладачів навчального закладу, які брали участь у нашому дослідженні має місце у всіх респондентів. Мова не йде про різницю ступенів переживання даного стану, а про його наявність, що дає підстави здійснювати пошук шляхів щодо врегулювання даної ситуації. Саме тому, є необхідність впровадження педагогічних умов з метою зниження професійного вигорання викладачів вищого навчального закладу за розробеною нами моделлю.

3.2. Формувальний експеримент впровадження педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Отримані результати констатувального етапу нашого дослідження дають можливість сказати, що виокремлені фактори професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти вимагають комплексного підходу щодо їх усунення за рахунок проведення профілактичних заходів, що спрямовані на розвиток комунікативної, організаційної та мотиваційної сторін професійної діяльності викладачів. Так, проблема соціально-психологічного клімату в колективі детермінується браком комунікативно взаємодії між викладачами, адміністрацією та керівництвом університету, організаційними заходами щодо діяльності викладача та стимулювання до професійного розвитку. Фактор управління та адміністрування також

обумовлюється недостатністю комунікації між керівництвом структурного підрозділу та адміністрації університету в цілому, недосконалістю організаційних та мотиваційних компонентів діяльності викладача. Проблема спрямування професійної діяльності полягає у недостатності комунікативної, організаційної та мотиваційної складової викладачів.

Відтак, можна сказати, що шляхом вирішення проблеми пошуку педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти є розвиток комунікативних, організаційних та мотиваційних умінь у викладачів, керівників структурних підрозділів та адміністрації.

Комунікативні уміння визначаються як вид професійних якостей, що забезпечують реалізацію компонентів спілкування, уможливають здійснення суб'єктивної взаємодії між людьми. Однією із домінуючих умов організації навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі, є створення сприятливих педагогічних умов для формування комунікативних умінь і навичок викладачів. Оволодіння даними уміннями дає можливість взаємодіяти з іншими, адекватно інтерпретувати отримувану інформацію, а також правильно її передати. Ці навички є базовими в діяльності всіх учасників освітнього процесу, оскільки професійна діяльність науково-педагогічних працівників будь-якої ланки університету пов'язана виключно з комунікацією: з колегами, студентами та їх батьками, керівництвом та підлеглими.

Відтак, однією з важливих педагогічних умов формування комунікативних умінь і навичок у викладачів вважаємо:

- проведення науково-методичних семінарів для викладачів університету з метою надання інформації щодо методів і форм передачі інформації та її усвідомлення;
- започаткування спільних (наскрізних) проектів між викладачами кафедри, суміжними кафедрами та факультетами;
- надання можливості викладачам ділитися передовим та власним досвідом щодо вирішення професійних завдань;

- залучати колег до обговорення виконання завдань кафедри, факультету та університету в цілому;
- сприяти створенню в колективі кафедри, факультету довірливої атмосфери для спілкування;
- проводити колективний відпочинок;
- проводити виїзні заходи (конференції, семінари, екскурсії тощо);
- сприяти комунікації з метою командування викладачів кафедри;
- проводити опитування щодо оцінки емоційного стану викладачів.

Розвитку комунікативних навичок керівництва структурних підрозділів (кафедри, деканату, інституту) сприятиме:

- проведення науково-методичних семінарів для керівництва університету з метою надання інформації щодо методів і форм передачі інформації та її усвідомлення;
- вчасно та чітко надавати інформацію щодо розпоряджень адміністрації;
- ставити чіткі, зрозумілі завдання та встановлювати реальні строки їх виконання для викладачів;
- спілкуватися з викладачами та обговорювати професійні проблем викладачів;
- надавати підтримку викладачам у вирішенні особистісних проблем;
- вживати слова вдячності та визнання викладачам за результати діяльності.
- забезпечити сталість інформаційного потоку за рахунок відкритих чатів та інтернет ресурсів всього персоналу кафедри та факультетів.

Організаційні уміння професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти пов'язані з рівнем розвитку конструктивних і гностичних умінь. Це пов'язано з тим, що для педагога організувати будь-яку справу означає не просто поспілкуватися зі студентами і дати рекомендації або вказівку виконати певні дії, а в першу чергу продумати структуру майбутньої діяльності, спланувати виконання дій, виходячи з вивчення особливих властивостей кожного із студента, колеги або групи в цілому, підібрати організаторів і виконавців відповідно до мети діяльності та задач.

Відтак, педагогічними умовами розвитку даної якості у викладачів сприятиме:

- встановлення викладачем відповідних пріоритетів поставлених завдань (проектів) і дотримуватися їх;
- чітко визначати терміни виконання завдань;
- отримувати достовірну інформацію і вчасно реагувати на неї;
- знаходити баланс між якістю та вчасністю виконання завдання;
- забезпечувати розробку нових методів виконання завдань, їх втілення та оцінку.

Актуалізація організаційних умінь керівництва полягає у:

- наданні викладачам допомоги в орієнтуванні і самостійному вирішенні проблем в умовах їх складності та мінливості;
- наповнювати професійне життя викладачів цікавими та корисними думками, творчими справами за рахунок залучення їх до творчих та наукових проектів;
- стимулювати накопичення у викладачів професійного та соціального досвіду, позитивних звичок поведінки, відповідальності, ініціативи, активності.
- спонукати викладачів розвивати свої інтереси, збагачувати знання.
- організувати систему заохочень викладачів;
- запровадити гнучкий підхід в управлінні викладачами кафедри, враховуючи потенціал кожного з них;
- розподіляти функціонал науково-педагогічних працівників відповідно до індивідуально-психологічних якостей та здатностей;
- запровадити наставницькі супервізії, щодо безпосереднього виконання посадових обов'язків;
- вдосконалити систему оцінки та критерії професійної діяльності викладачів.

Мотиваційні уміння викладачів закладів вищої освіти виступає не лише у бажанні здійснювати лекторську та методичну діяльність, що полягає у проведенні аудиторних лекційних, практичних та семінарських занять, перевірці домашніх завдань, розвивати творчі здібності студентів, а й особистісної самореалізації.

Останнє сприяє розвитку сприйнятливості нововведень викладача, постійним пошуком себе в чомусь новому, потреби в створенні нового бачення різних форм педагогічної діяльності.

Саме тому, стимулюванням даної складової для викладачів є:

- здійснювати пошук навчально-методичних семінарів та стажувань за власним професійним інтересом;
- ділитися досвідом та враженнями з колегами щодо відвідування семінарів, практикумів, стажувань, описуючи цікаві та значущі для професійної діяльності факти;
- обговорювати наукові статті, які вийшли у друк та ознайомлювати з їх змістом колег та керівництво;
- комунікувати з керівництвом щодо переліку курсів, семінарів, практикумів, стажувань, які є актуальними для кафедри;

Стимулювання мотиваційної складової керівництвом та адміністрацією викладачів щодо саморозвитку професійної діяльності можливе за рахунок вдосконалення системи науково-педагогічних працівників університету:

- започаткувати внутрішньо-кафедральне заохочення викладачів (преміювання, відзнаки тощо);
- сприяти тому, щоб професійне навчання викладачів відповідно згідно «Індивідуальних планів професійного розвитку».
- започаткувати професійне навчання викладачів з цільовими групами відповідно до професійних інтересів;
- систематично висвітлювати інформацію щодо досягнень викладачів на інформаційних ресурсах кафедри, факультету, університету;
- ведення відкритого ресурсу щодо рейтингу професійної діяльності викладача за усіма проявами його активності;
- проводити внутрішні супервізії (психологічну допомогу у разі виникнення професійних проблем).

З метою перевірки ефективності запропонованої нами моделі педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти нами було проведено контрольний зріз з учасниками нашого дослідження. Оскільки на констатувальному етапі експерименту у всіх досліджуваних було зафіксовано наявність професійного вигорання в тій чи іншій ступені, контрольний зріз отриманих результатів також проводився з усім контингентом викладачів.

Останній проводився за допомогою методик, які було застосовано в констатувальному експерименті: методики «Оцінка професійного вигорання» розробленої на основі трьохфакторної моделі К. Масlach і С. Джексон та методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко.

В результаті проведення контрольного зрізу щодо виявлення рівня сформованості професійного вигорання викладачів вищого навчального закладу за методики «Оцінка професійного вигорання» розробленої на основі трьохфакторної моделі К. Масlach і С. Джексон було виявлено зниження кількості осіб з дуже високим рівнем сформованості професійного вигорання на 5%, високого – на 2,5%, підвищення середнього рівня сформованості на 2,5%, низького – на 5%. Графічне зображення отриманих результатів до та після впровадження педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів вищих закладів освіти подано на рисунку 3.2.1.

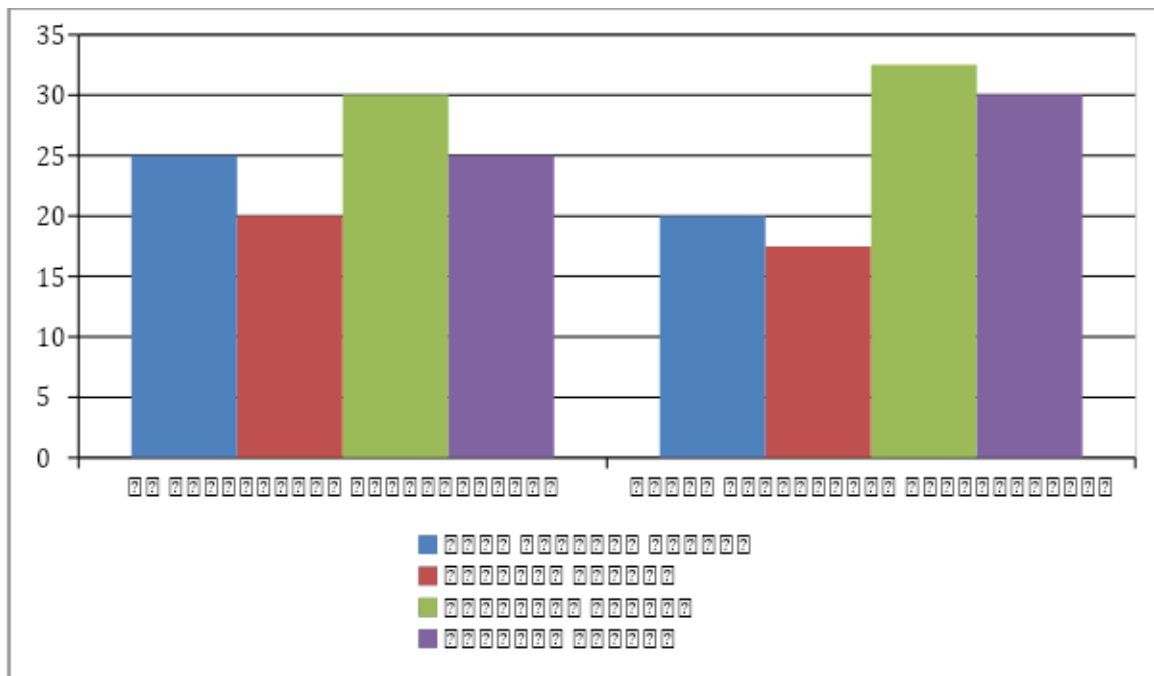


Рис. 3.2.1. Результати контрольного зрізу рівня сформованості професійного вигорання викладачів вищих закладів освіти

Графічне зображення отриманих результатів контрольного зрізу засвідчує той факт, що розроблена нами модель педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти є ефективною при роботі з вирішення проблеми даного спектру.

Показники проведеного контрольного зрізу щодо виявлення динамічних зрушень у стадіях сформованості професійного вигорання викладачів дало можливість зафіксувати зменшення кількості осіб з високим (на 2,5%) та середнім (5,0%) рівнем сформованості фази виснаження та збільшення кількості осіб з низьким рівнем розвитку на 7,5%. Графічне зображення отриманих результатів сформованості стадії «Виснаження» професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти до та після впровадження педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти подано на рисунку 3.2.2.

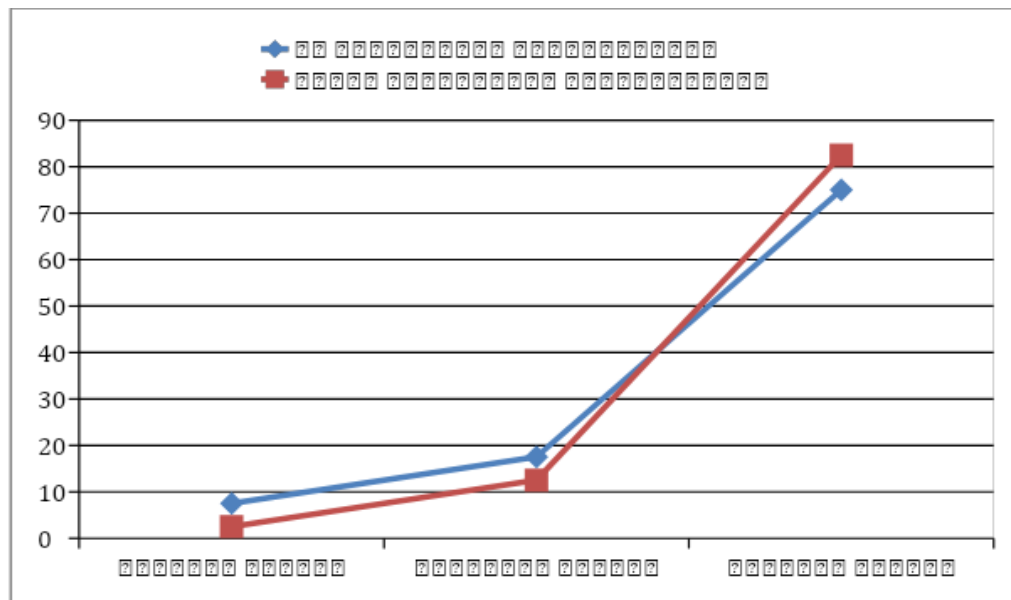


Рис. 3.2.2. Результати контрольного зрізу сформованості стадії «Виснаження» професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Така сама тенденція спостерігається у фазі резистентності та напруженості. Так, стосовно першого – на 7,5% зменшилась кількість осіб з високим та на 7,5% середнього рівня та збільшення на 15% кількості осіб з низьким рівнем сформованості даної фази. Графічне зображення отриманих результатів сформованості стадії «Резистентності» професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти до та після впровадження педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів вищих закладів освіти подано на рисунку 3.2.3.

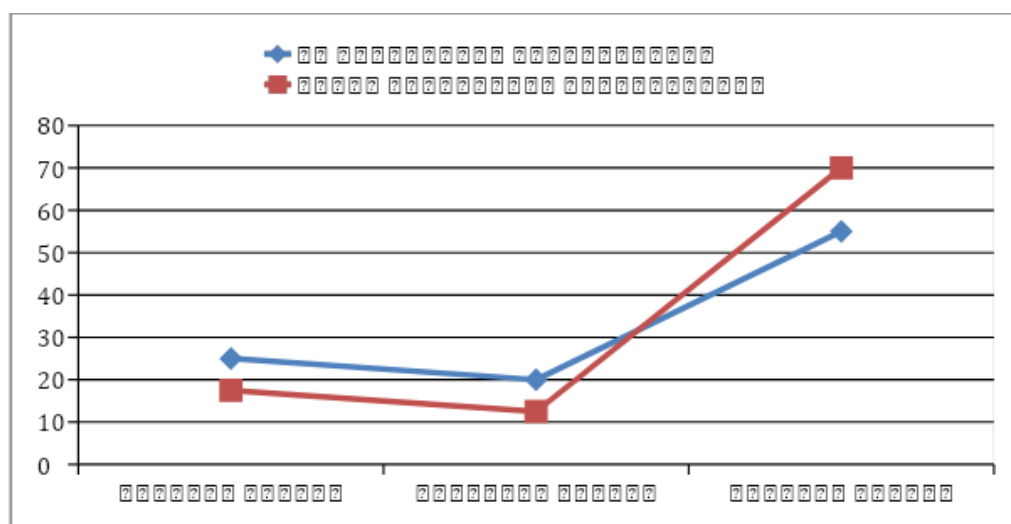


Рис. 3.2.3. Результати контрольного зрізу сформованості стадії «Резистентності» професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Щодо другого – зменшення на 2,5% високого, на 5,0% середнього рівня фази виснаження та на 8,0% збільшення кількості осіб з низьким рівнем сформованості даної фази. Графічне зображення отриманих результатів сформованості стадії «Напруження» професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти до та після впровадження педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти подано на рисунку 3.2.4.

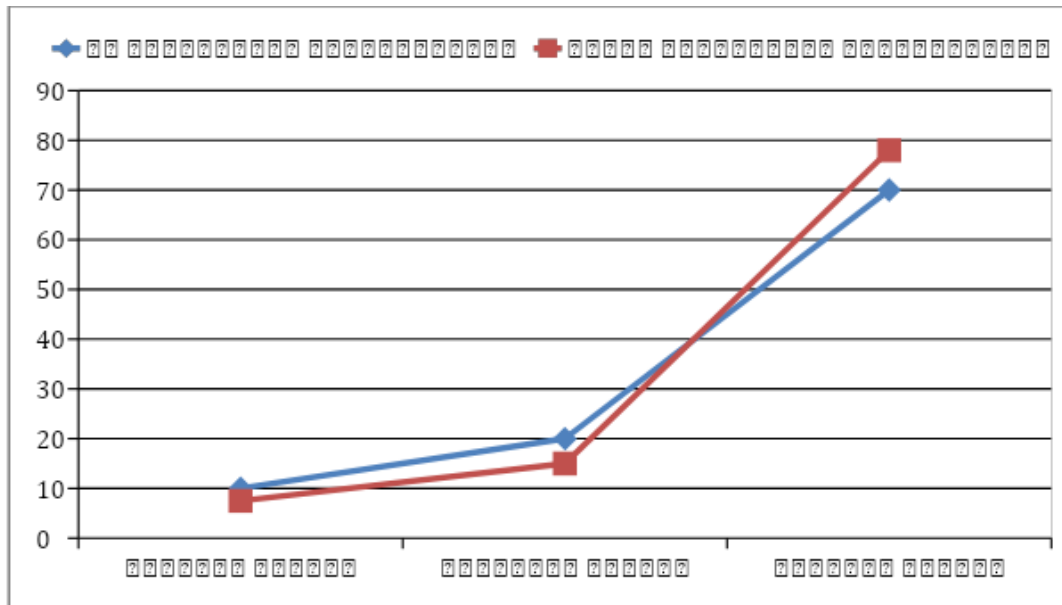


Рис. 3.2.4. Результати контрольного зрізу сформованості стадії «Напруження» професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Відповідно до отриманих результатів спостерігається позитивні динаміка впровадження нашої моделі щодо педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти, що підтверджує ефективність її впровадження в педагогічних колективах закладів вищої освіти.

Слід звернути увагу на те, що кількість осіб, у яких спостерігалось зниження рівня професійного вигорання та ступенів їх прояву після впровадження нашої моделі не досить велика. Це пояснюється тим, що професійне вигорання є довготривалим процесом, яке обумовлюється зовнішніми (частотою та силою впливу педагогічних умов зі сторони керівництва та адміністрації на викладача) та внутрішніми факторами (особливостями індивідуально-психологічних та особистісних якостей викладача).

Результати статистичної обробки експериментальних даних за результатами

констатувального й контрольного експериментів за критерієм Стюдента підтверджують достовірність виявлених позитивних змін ($p \leq 0,01$) щодо зниження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Це дозволяє констатувати ефективність реалізації створеної нами моделі формування педагогічних умов профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Аналіз результатів статистичної обробки даних до та після проведення експерименту дозволяє констатувати наявність позитивних змін, що виявляється в зниженні кількості осіб зі ступенями резистентності та напруження, а отже професійного вигорання в цілому, що вказують на ефективність створеної та апробованої нами для моделі формування педагогічних умов профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

3.3. Методичні рекомендації щодо вдосконалення педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Оскільки проблема професійного вигорання викладачів вищого навчального закладу є досить поширеною серед осіб, які займаються даною професійною діяльністю, керівництву та адміністрації університетів слід планувати та систематично і комплексно впроваджувати активні засоби щодо її попередження та подолання. На нашу думку, найбільш ефективними заходами та підходами щодо вирішення цієї проблеми, які можна реалізовувати є:

Особистий рівень:

- Керівництву слід забезпечувати викладачам регулярні зовнішні супервізії. Супервізія – метод, за допомогою якого визначений установою фахівець (супервізор) допомагає персоналу (супервізованим) якнайефективніше виконувати зазначені в посадових інструкціях завдання відповідно до стандартів роботи. Тобто, супервізор допомагатиме викладачам чітко визначати мету, пріоритети професійної діяльності; побачити всі аспекти проблеми та власну роль в її вирішенні; керувати власними почуттями щодо конкретних ситуацій; формувати

позитивне ставлення до своєї роботи, брати на себе відповідальність за її результати, розвивати професійну автономію, незалежність викладача, стабілізувати його думки і почуття щодо професійної діяльності, формувати моделі аналізу і компетентного розв'язання проблем у взаємодії з педагогічним колективом.

- Забезпечити професійну психологічну підтримку для викладачів.
- Впровадити програму підтримки викладачів, що передбачає комплекс послуг, які сприятимуть підвищенню продуктивності праці та зниженню «вигорання»: допомагати останнім виявляти та вирішувати особисті проблеми (короткочасна терапія, яка спрямована на вирішення проблемних ситуацій).

Професійний рівень:

- Впровадження заходів з професійного розвитку викладачів. Для підвищення ефективності дані заходи повинні мати системний характер та відповідати реальним потребам науково-педагогічних працівників.

Одним з ефективних засобів є розробка та впровадження індивідуальних планів розвитку викладачів. Їх участь у тренінгах, курсах підвищення кваліфікації також є бажаною, але при цьому необхідно регулярно проводити оцінку потреб викладачів у тренінгах (бажано у прив'язці до індивідуального плану розвитку) та залучати тільки на ті тренінги, які є необхідними та корисними (оскільки участь у тренінгах «нецікавих» з точки зору змісту або форми сприймається викладачами, як марна витрата часу).

Колективний рівень:

- Колективні командоутворюючі заходи. Даний вид активностей допомагає створити доброзичливу, сприятливу атмосферу в колективі, що забезпечує їх комфортність роботи. Наразі, в організаціях впроваджується достатня кількість командо утворюючих заходів, цю практику потрібно залишити на такому ж рівні.
- Введення на кафедрі системи фіксування та вирішення конфліктів у викладачів.

Організаційний рівень:

- Впровадити чіткого розподілу функцій та повноважень між викладачами та забезпечення інформування кожного про його безпосередні функції та місце у структурі кафедри.

- Впровадити чітку систему планування діяльності та оцінювання викладачів – визначати ефективність виконання викладачами організації своїх посадових обов’язків і реалізації організаційних цілей, відповідності якісних характеристик викладачів (здібностей, умінь, мотивів) вимогам посади або робочого місця, оцінка особистого вкладу співробітника в роботу/розвиток організації. Саме на результатах оцінки повинні ґрунтуватися індивідуальні плану розвитку працівників, а також система їх кар’єрного зростання.

- Ефективний розподіл навантаження на викладачів, оскільки систематичне виконання роботи у позаробочий час швидко виснажує викладачів та призводить до їх вигорання. Окрім цього, несправедливий перерозподіл навантаження між викладачами також викликає конфлікт у колективі та негативно впливає на професорсько-викладацький склад.

- Залучення викладачів до планування стратегічного розвитку кафедри та проведення регулярного інформування щодо її планів як на найближчий період так і у перспективі.

- Забезпечення для адміністрації університету та керівників структурних підрозділів навчання з питань організаційного розвитку університету.

Таким чином, важливим елементом профілактики «професійного вигорання» у викладачів вищого навчального закладу, крім особистісно-психологічних чинників, є позитивний управлінський менеджмент.

В свою чергу, для позбавлення від стресу викладачам треба:

- розробити систему пріоритетів у своїй роботі;
- уникати нездорової конкуренції;
- налагодити ефективні взаємовідносини з керівництвом;
- не ставити перед собою недосяжних цілей;

- зосередитись на позитивних якостях оточуючих, намагатися не критикувати інших;

- знаходити час для відпочинку;
- вести активний спосіб життя, виконувати фізичні вправи;
- не відкладати надовго важливі справи;
- не ставитись до себе як до жертви обставин.
- розвивати навички позитивного мислення.
- позбавити себе від ірраціональних переконань і суджень;
- виражати свої почуття та емоції соціально прийнятними формами;
- проявляти гнучкість мислення та поведінки;
- у будь-якій ситуації визначати власну мету, результат, якого ви хотіли б досягти.

Отже, більшу частину ситуацій, що викликають професійне вигорання викладач вищого навчального закладу здатний вирішувати самостійно. Головне зрозуміти та прийняти те, що серйозні зміни – це невід’ємна частина професійного життя кожної людини. І лише від нашого сприйняття цих змін залежить – стануть вони для нас стресовими чи нададуть можливості для отримання цінного досвіду.

Дане дослідження не вичерпує всіх питань вивчення проблематики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти, чим розширює коло її дослідження у психолого-педагогічних, соціологічних та інших галузях наукових знань.

Висновки до третього розділу

Організація та проведення формувального експерименту обумовлюють висновки третього розділу даного дослідження.

1. З метою підтвердження ефективності розробленої нами моделі педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти, нами було сформовано завдання дипломної роботи, яке полягало у проведенні дослідження

педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Досліджуваною групою респондентів стали викладачі факультету лінгвістики та соціальних комунікацій Національного авіаційного університету. Вибірка становила 40 осіб.

2. Проведено підбір діагностичного інструментарію щодо виявлення рівня сформованості професійного вигорання та ступеня його сформованості у викладачів вищого навчального закладу. Так, діагностика рівня сформованості даного явища здійснювався за допомогою методики «Оцінка професійного вигорання» розробленої на основі трьохфакторної моделі К. Масlach і С. Джексон, а ступінь його вираження за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко.

3. Констатовано той факт, що всі викладачі, які брали участь у нашому дослідженні в тій чи іншій мірі переживають стан професійного вигорання, яке детермінується виокремленими нами чинниками (соціально-психологічний клімат, управління та адміністрування та спрямування професійної діяльності), які, в свою чергу, мають ієрархічну послідовність формування. Так, первинною ланкою факторів, що спричиняє професійне вигорання викладачів вищого навчального закладу є соціально-психологічний клімат, який забезпечує комфортність умов викладача в університеті, забезпечує його безпеку перебування в даних умовах. Наступним є фактор управління та адміністрування, який сприяє організації умов праці викладача та забезпечує продуктивне виконання його професійних обов'язків. Кінцевим фактором професійного вигорання виступає професійне спрямування науково-педагогічних працівників, який сприяє особистісному та професійному розвитку викладачів.

4. Виокремлено педагогічні умови попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти: комунікативні, організаційні та мотиваційні уміння у викладачів, керівників структурних підрозділів та адміністрації, де комунікативні уміння визначаються як вид професійних якостей, що забезпечують реалізацію компонентів спілкування, уможливають здійснення суб'єктивної взаємодії між

людьми; організаційні уміння пов'язані здатністю продумати структуру майбутньої діяльності, спланувати виконання дій, виходячи з вивчення особливих властивостей кожного із студента, колеги або групи в цілому, підібрати організаторів і виконавців відповідно до мети діяльності та задач; мотиваційні уміння викладачів закладів вищої освіти сприяє розвитку сприйнятливості нововведень викладача, постійним пошуком себе в чомусь новому, потреби в створенні нового бачення різних форм педагогічної діяльності.

5. Проведено контрольний зріз рівня сформованості професійного вигорання викладачів вищого навчального закладу за допомогою методик констатувального експерименту, який засвідчує той факт, що розроблена нами модель педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів вищого навчального закладу є ефективною при роботі з вирішення проблеми даного спектру. Аналіз результатів статистичної обробки даних до та після проведення експерименту дозволяє констатувати наявність позитивних змін, що виявляється в зниженні кількості осіб зі ступенями резистентності та напруження, а отже професійного вигорання в цілому, що вказують на ефективність створеної та апробованої нами для моделі формування педагогічних умов профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Розроблено методичні рекомендації для викладачів та адміністративно-керівного складу університету щодо вдосконалення педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

ВИСНОВКИ

Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти – це стресова реакція науково-педагогічних працівників, яка детермінується зовнішніми та внутрішніми чинниками і виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності.

Під час написання дипломної роботи нами було виокремлено ряд завдань, вирішення яких зумовило зробили наступні висновки:

1. Проведено теоретичний аналіз проблеми вивчення педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти під час якого було виявлено, що означений феномен має досить давню історію, оскільки вперше дослідження професійного вигорання було здійснено американським психіатром Гербертом Фройденбергер у 1979-х роках. Спираючись на спостереження за волонтерами у клініці для наркозалежних, вчений зазначив, що спеціалісти, які безпосередньо працюють з людьми демонструють особистісні та поведінкові зміни, порушення фізичного здоров'я та психічної рівноваги. Також було з'ясовано, що до Фройденбергера, даний феномен спливав у літературі, а саме у творі «Вигоріла справа» Грема Гріна, 1961 року, де описувався схожий стан у лікаря.

В межах проведення теоретичного аналізу даного явища нами було проаналізовано існуючі моделі професійного вигорання однокомпонентну модель А. Пайнса та Е. Аронсон; двокомпонентну модель Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сіксма; трьохкомпонентну модель К. Маслач та С. Джексон, чотирьохкомпонентну модель Р. Л. Шваб, Г. Х. Фірт, А. Мімс та також процесуальні моделі емоційного вигорання, (динамічна модель Б. Перлмана та Е. А. Хартмана, процесуальна модель Р. Т. Голембієвського і Р. Ф. Музенрідер, модель Дж. Грінберга, модель вигорання В. В. Бойко).

2. Обґрунтовано методичні основи дослідження педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти: визначено основні методи (опитування (тестування та анкетування), спостереження) та

виокремлено діагностичний інструментарій дослідження. Так, з метою виявлення чинників, що спричиняють професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти було розроблено авторську анкету; діагностика рівня сформованості професійного вигорання здійснювалось за допомогою методики «Оцінка професійного вигорання» розробленої на основі трьохфакторної моделі К. Масlach і С. Джексон, а ступінь його вираження за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко.

За результатами проведеного дослідження було виявлено, що основними чинниками впливу на появу професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти є:

- організаційного управління та адміністрування університету, що полягають у (нерівномірному розподілі робочого навантаження викладачів, їх перенавантаження та необхідність роботи в позаробочий час, нерегулярність використання відпусток, складність та недосконалість робочої документації, відсутність або неефективність систем та процесів оцінки діяльності викладачів, відсутність у останніх бачення перспектив подальшого професійного розвитку тощо);
- професійного спрямування (відсутність або брак підготовки викладачів до виконання безпосередніх функцій та обов'язків);
- соціально-психологічні фактори (колектив та атмосфера в колективі, особливості командоутворення тощо).

Означені чинники мають певну ієрархію свого становлення, де первинним є соціально-психологічний клімат, вторинним – управління та адміністрування, кінцевим вистає чинник спрямування професійної діяльності.

Було зафіксовано той факт, що усі досліджувані особи, які брали участь у нашому експерименті перебувають у стані професійного вигорання на різних ступенях, де 25,0% викладачів мають дуже високий рівень сформованості даного явища, 20,0% – дуже високий рівень, 30,0% – середній рівень та решта, 25,0% - низький рівень сформованості професійного вигорання.

Стосовно стадій професійного вигорання було виявлено, що стадію напруженості переживають 25,0% респондентів, з яких 7,5% мають високий, 17,5% – середній і 75% - низький рівень. 45% досліджуваних мають стадію резистентності, де 25,0% високий, 20,0% – середній, 55,0% – низький рівень даної стадії. Серед всієї кількості викладачів 30,0% переживають стадію виснаження професійного вигорання, де 10,0% мають високий, 20,0% – середній і 70,0% – низький рівень даної стадії.

3. На основі отриманих результатів було розроблено модель формування педагогічних умов профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти освіти та розкрито її структурні компоненти: виділено основні її блоки: методично-цільовий, змістовно-процесуальний та діагностико-результативний; основні методичні підходи даної моделі: системний; особистісно зорієнтований; компетентнісний; діяльнісний, ціннісний; педагогічні умови попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти: комунікативний, організаційний та мотиваційний компоненти; розроблено рекомендації для адміністративно-корівного складу університету та викладачів вищого навчального закладу щодо формування педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

4. Проведено аналіз ефективності впливу розробленої моделі педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Реалізація даного завдання здійснювалось за рахунок проведення контрольного зрізу рівня сформованості професійного вигорання викладачів вищого навчального закладу за допомогою методик які було застосовано у констатувальній частині нашого дослідження. Відтак, за отриманими результатами контрольного зрізу було зафіксовано зменшення на 5,0% кількості осіб, що мали дуже високий рівень і на 20,5% високий рівень сформованості професійного вигорання. Збільшення на 2,5% кількості респондентів з середнім і на 5,0% - з низьким рівнем сформованості даного явища. Стосовно стадій професійного вигорання у викладачів також було виявлено позитивні зміни: стадія напруження знаменується зменшенням кількості осіб на 2,5%

з високим рівнем, на 5,0% з середнім рівнем і збільшення на 7,5% з низьким рівнем прояву даної стадії; стадія резистентності: зменшення на 3,0% з високим та середнім рівнем кількості досліджуваних, та збільшення на 15,0% з низьким рівнем; стадія виснаження: зменшення на 3,0% кількості осіб з високим та на 5,0% з середнім рівнем даної стадії, та на 8,0% збільшенням кількості осіб з низьким рівнем стадії напруження.

Аналіз результатів статистичної обробки даних до та після проведення експерименту дозволяє констатувати наявність позитивних змін, що виявляється в зниженні кількості осіб зі ступенями резистентності та напруження, а отже професійного вигорання в цілому, що вказують на ефективність створеної та апробованої нами для моделі формування педагогічних умов профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Узагальнені результати контрольного зрізу вказують на позитивну динаміку показників професійного вигорання викладачів вищого навчального закладу та засвідчує той факт, що розроблена нами модель педагогічних умов попередження професійного вигорання викладачів вищого навчального закладу є ефективною при роботі з вирішення проблеми даного спектру.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрумова А. Г. Аналіз станів психологічної кризи і їх динаміка. / Психологічний журнал. 1985. № 6. – с. 107-115.
2. Аландаренко Ю. Психологічна безпека – вчителя//Психолог. - №4 (244) 2007.
3. Алгоритм класифікації порушень. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.dls.gov.ua/wpcontent/uploads/2020/07/%D0%94%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA-10.pdf>.
4. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання» // Вісник МГУ. – сер. 14, Психологія. – 2010. - №1. – с. 54-58.
5. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб., 1999. – 216 с.
6. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – М. : Филинь, 1996. – 472 с.
7. Бойко В.В. Энергия эмоций. Санкт-Петербург: Питер, 2004. 474 с.
8. Борисова М. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов / М. Борисова // Вопр. психологии. – 2005. – № 2. – С. 97-104.
9. Брижоватий Т.В., Волгіна О.М., Галай А.О., Дмитрієв Д.О. Оцінка рівня професійного вигорання працівників гуманітарної освіти. Київ, 2017.
10. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників // Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005. – Вип. 22-23. – С. 47-50. (ДИПл 9)
11. Виноградова Г. А.. О деформации личности педагога профессией / Г. А. Виноградова // Ананьевские чтения: тезисы научно-практической конференции. – СПб., 2001. - С. 248-249.

12. Вітвицька С.С. Основи педагогіки вищої школи: метод. посіб. / С.С.Вітвицька. – Житомир, 2003. – 232с.
13. Водопьянова Н. Е. Синдром профессионального выгорания в управленческой деятельности / Н. Е. Водопьянова, А. Б. Серебрякова, Е. С. Старченкова // Вестник СПбГУ. – Сер. 6. – Вып. 2. - № 13. – 2008. – С. 83-91.
14. Водопьянова Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек–человек» / Водопьянова Н. Е. // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности [под ред. Г.С. Никифорова и др.]. – СПб.: Пресса, 2001. – 282 с.
15. Галецька І.І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. Актуальні проблеми психології. Т. 5. Вип. 6. 2007. С. 89–95.
16. Гінгіна О.Д.Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». Семінар-тренінг для педагогічних працівників - ЗОШ І-ІІІ ступеня с. Новий Двір, 2012 – 30 с.
17. Дистервег А. Избр. Пед. Соч. - М., 1956. - с.237.
18. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання / К. Дзюба // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 24-25.
19. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів / Г. Думанська // Психолог. – 2010. – № 45. – С. 3-5.
20. Елканов С.В. Профессиональное самовоспитание учителя: Кн. Для учителя. – М.: Просвещение, 1986. – 144 с.
21. Емоційне вигорання. – Упоред.: В. Дудёк – К.: Главник, 2007. – С.128. (Серіє «Психол. інструментарій»).
22. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти / Є. Єгорова // Педагогіка і психологія. Вісник АПН. – 2010. – № 4. – С. 66-73.

23. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога / Т. В. Зайчикова // Теоретико- методологічні проблеми генетичної психології: матер. міжнар. наук. конф., присвяченої 35-річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (17–18 грудня 2001 р., м. Київ). – Т. 4. – К.: Міленіум, 2002. – С. 131–135.
24. Заклад вищої освіти. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4_%D0%B2%D0%B8%D1%89%D0%BE%D1%97_%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B8???history=0&pfid=1&sample=10&ref=2.
25. Історія вищої школи Європи (V ст. — середина XX ст.): [моногр.] / Ольга Радул. — Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2011. — 536 с.
26. Калошин В.Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності / В.Ф.Калошин // Практична психологія та соціальна робота. – 2004, – № 9. – С. 60-66.
27. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ: Логос, 2018. 198 с 3с.
28. Карчевська О. Вплив емоцій на фізичний стан здоров'я / О. Карчевська // Психолог. – 2013. – № 6. – С. 12-13.
- Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти / О. Качур // Психолог. – 2010. – № 40. – С. 3-7
- Ковалев «Стрессменеджмент» - эффективная антистрессовая программа для всех: валлеологический практикум / В.Н. Ковалев // Практична психологія та соціальна робота. – 2005, № 1. - С. 60-66; № 2. - С. 28-41.
29. Колоскова О.К., Білоус Т.М., Білоус В.В. Синдром емоційного вигорання у лікарів-педіатрів, які працюють на різному рівні надання медичної допомоги дітям // Буковинський медичний вісник//Том 17, №4 (68), 2013.
30. Комплекс методик для діагностики синдрому «професійного вигорання» педагогів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://vseosvita.ua/>

library/kompleks-metodik-dla-diagnostiki-sindromu-profesijnogo-vigoranna-pedagogiv-492484.html???history=0&pfid=1&sample=32&ref=2.

31. Концепція розвитку державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» на 2016-2020 рр.. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uhsp.edu.ua/images/Publiczna%20informacia/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D1%83-%D1%82%D1%83%202020%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82.pdf>.
32. Косарев В.В. Неврозы у медицинских работников /В.В. Косарев, С.А. Бабанов // Здоров'я України. – 2011. – No 1. – С. 49.
33. Лаврова К. М., Левин А. М. Синдром выгорания: профилактика и управление. Пособие для сотрудников, работающих в программах снижения вреда. – Сеть снижения вреда Центральной и Восточной Европы (ССВЦВЕ), 2006. – 69 с.
34. Ласовская Т. Ю. Профессиональное выгорание: учебно-методическое пособие. / [Т. Ю. Ласовская., Ильина С. А.] – Новосибирск: Сибмедиздат, 2004. – 54 с.
35. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А. Б. Леонова // Вест. Москов. ун-та. Серия: Психология. №3. – М.: МГУ, 2000. – Вып. 11. – С. 5-12.
36. Лихачов Д. С. Листи про добре і прекрасне. - М., 1989.
37. Маляр-Газда Н.М. Емоційне вигорання –актуальна проблема медицини сьогодні. Проблеми клінічної педіатрії. 2015. No 3. С. 27–31.
38. Малько Т. Навчимося не «горіти» / Т. Малько // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 29-31.
39. Матвієнко О. Культура здоров'я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання / Матвієнко О., Пересадін М., Андросов Є. – [Електронний ресурс] – <http://www.personal.in.ua/>

40. Мешко Г., Мешко О. Професійне здоров'є педагога як об'єкт діяльності шкільної психологічної служби//Психолог. - №36 (276) 2007.
41. Мірошніченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: начальнo-методичний посібник / О. Мірошніченко – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с. .(У Мірошніченко ст.. 9 посилання на свою літ №7)
42. Назмутдинов А. Р. Влияние синдрома «эмоционального сгорания» у
43. представителей профессий «высшего типа» на формирование аддиктивного поведения. / А. Р. Назмутдинов. // Актуальные вопросы психотерапии и психофармакологии. Челябинск.: – 1999. – С. 38 – 41
44. Никифоров Г. С. Психология здоровья: Учебное пособие. – С. Пб. Речь, 2002. – 256 с.
45. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. – М.: Издательства Ин-та психологи РАН, 2005. – 329 с.
46. Ожогова Е. Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания и особенностей ценностно-смысловой сферы у педагогов. Психологический журнал.2008. Т. 5. No 3. С. 17–28.
47. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.op.ua/ru/pedclass/nauchnaya-statya/osoblivosti-profesiynogo-vigorannya-socialnih-pracivnikov???history=0&pfid=1&sample=15&ref=0>.
48. Парфьонова Т., Миронюк О. Профілактика емоційного вигорання / Т. Парфьонова // Психолог. – 2013. – № 3. – С. 37-39.
49. Пастрик Т.В. Психологічні особливості емоційного вигорання в діяльності лікарів швидкої допомоги / Т.В. Пастрик // Психол. перспективи. – 2011. – Вип. 17. – С. 186-192.
50. Перегончук Н. В До проблеми вивчення «професійних деформацій» вчителя / Н.В. Перегончук / Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць

/ Ун-т менедж. Освіти АПН України; голов. ред. В. В. Олійника. – К.: Геопринт, 2009. – Вип. 13, ч. 2. – С. 247-255.

51. Перегончук Н. В Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. – Т. XII, ч. 4. К., 2010. – С. 322- 331.
52. Перелік основних видів роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти / Наказ МОН України N 450 від 07.08.2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0701-02>.
53. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання / С. Піговська // Психолог. – 2011. – № 14-15. – С. 49-54.
54. Підгурська В. П. Управлінська діяльність керівника з попередження синдрому «професійного вигорання» у суб'єктів навчально-виховного процесу» / В. П. Підгурська // Зб. наук. праць за матеріалами міжрегіональної наук.-практ. конференції «Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами» (10 квітня 2014 р.) Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2014.
55. Положення про курси підвищення кваліфікації педагогічних працівників при Івано-Франківському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти (ІФОППО) . [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita-mvk.if.ua/content &content_id=3085.
56. Постановка цілей по SMART. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pdatu.edu.ua/images/vihovna-robota/psiholog/ps10.pdf>.
57. Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти / Наказ МОН молоді спорт No 48 від 24.01.13 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/35452/.

58. Психологічні особливості синдрому «професійного вигорання» у працівників освітніх організацій. Синдром «професійного вигорання» як результат хронічного професійного стресу в педагогічних працівників – Режим доступу: <http://ua.convdocs.org/docs/index-13078.html>
59. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод. рек. / за заг. ред. М. Авраменка. – Лютіж: Всеукр. центр профес. реабілітації інвалідів, 2008. – 53 с.
60. Психология здоровья: учебник для вузов / [под ред. Г. С. Никифорова]. – СПб.: Питер, 2003. – 697 с. : ил. – (Серия “Учебник для вузов”)
61. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання / Є. Саламатіна // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 26-28.
62. Сидоров П.П. Введение в клиническую психологию: в 2-х т. / П.П. Сидоров, А.В. Парняков. – М., 2000. – Т. 2. – 381 с.
63. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової – К., 2006. – 365 с.
64. Стапанишин Б.І. Професійне спрямування навчально-виховного процесу педагогічного вузу. – Рівне, 1999. – 112 с.
65. Соціальність. Соціалізація особистості. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://college.zsmu.edu.ua/upload/distance%20learning /farmac/3/ SOCIOLOG](http://college.zsmu.edu.ua/upload/distance%20learning/farmac/3/SOCIOLOG)
66. Сухомлинський В. А. Избр. Произв. В 5-ти томах. Т. 5. - Київ, 1980. -С. 102.
67. Темиров Т.В. Психологические закономерности динамики психического выгорания личности педагога: автореф. дисс. ... докт. психол. наук: 19.00.07. Нижний Новгород, 2011. – 44 с.
68. Токар М. Збереження психологічного здоров'я педагогів // Психолог. - №47 (287) 2007.
69. Трунов Д. Г. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме / Д. Г. Трунов // Журнал практического психолога. – 1998. – № 5. – С. 84-89.75.

70. Форманяк Т. В. Синдром «емоціонального сгорання» як показатель професійної дезадаптації учителів / Т. В. Форманяк // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 57-64.
71. Шандова Н.В. Випереджальний аналіз факторів ризику розвитку промислових підприємств – Маркетинг і менеджмент інновацій, 2018, №1. С. 317-326.
72. Шульц В.Л. Методи сценарного аналізу угроз ефективному функціонуванню систем організаційного управління / В.Л. Шульц, В.В. Кульба, А.Б. Шелков // Тренды и управление/Nota Bene. – 2013. – No 1. – С. 6-30.
73. Маслач К. Професійне вигорання: як люди справляються / К. Маслач – Режим доступу:<http://resources.com.ua/news48034.html>
74. Як налагодити згуртованість колективу, викоринивши плінність і гоніння новачків. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://xn--90aamhd6acpq0s.xn--j1amh/teoriya/zghurtovanist-kolektyvuhttps://робібізнес.укр/teoriya/zghurtovanist-kolektyvu/?history=0&pfid=1&sample=22&ref=0>.
75. Cherniss C. Long-term consquences of burnout: An exploratory study. Journal of Organizational Behavior. 1992. Vol. 13 (1). P. 1–11.
76. Maslach C., Pines A. Burnout: The loss of human caring. Experiencing Social Psychology. N. Y.: Knopf, 1979. P. 246.13, p. 246.
77. Miller D. Stress and Burnout in HIV. AIDS. 1996. Vol. 10 (supl.). P. 213–219.
78. Pines A.M. Burnout: An existential perspective. Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Schaufeli, Cr. Maslach & T. Marek. Washington DC : Taylor & Francis, 1993. P. 33–51.
79. Schaufeli W.B., Enzmann D. The burnout com-panion to study & practice; a critical analysis. London: Taylor and Francis, 1998. P. 77–85.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета виявлення домінуючих чинників появи професійного виграння викладачів закладів вищої освіти

1. Фактори, що пов'язані з місією та метою вищого навчального закладу:
 - А) Успішність реалізації мети організації;
 - Б) Відповідність мети потребам клієнтів;
 - В) Прийняття мети організації;
 - Г) Зрозумілість мети організації.
2. Фактори, що пов'язані з розумінням та сприйняттям стратегії вищого навчального закладу та його структурними підрозділами:
 - А) Обізнаність зі стратегією організації;
 - Б) Прийнятність стратегії;
 - В) Можливість впливу на стратегію.
3. Фактори, пов'язані з оцінкою функціональних обов'язків викладачів закладів вищої освіти:
 - А) Зрозумілість власного функціоналу;
 - Б) оцінка успішності виконання завдань.
4. Цікавість та різноманітність діяльності викладачів:
 - А) Цікавість роботи;
 - Б) Різноманітність роботи.
4. Виконання додаткових завдань та оцінка ефективності робочих процедур:
 - А) Додаткові завдання;
 - Б) Оцінка процедур.
5. Особистісні проблеми у робочому процесі викладачів:
 - А) Вплив особистих проблем;
 - Б) Врахування особистих проблем.
6. Оцініть страх втрати роботи:
 - А) Дуже боюся;
 - Б) Скоріше боюся;
 - В) Скоріше не боюся;
 - Г) Зовсім не боюся;
 - Д) Важко відповісти, 50/50.
7. Оцінка робочого графіку та навантаження викладачів:
 - А) Робочий графік;
 - Б) Навантаження.
8. Чи доводиться Вам працювати на роботі в будні дні в позаробочий час?
 - А) Ніколи;
 - Б) Дуже рідко;
 - В) Час від часу;
 - Г) Досить часто;
 - Д) Постійно.
9. Чи доводиться Вам працювати на роботі у вихідні дні?
 - А) Ніколи;
 - Б) Дуже рідко;
 - В) Час від часу;

- Г) Досить часто;
 - Д) Постійно.
10. Чи доводиться Вам працювати на роботі в будні дні в позаробочий час?
- А) Ніколи;
 - Б) Дуже рідко;
 - В) Час від часу;
 - Г) Досить часто;
 - Д) Постійно.
11. Чи регулярно Ви ходите у відпустку?
- А) Не ходжу у відпустку/практично не ходжу;
 - Б) Зовсім не регулярно;
 - В) Скоріше нерегулярно;
 - Г) Скоріше регулярно;
 - Д) Регулярно.
12. Задоволеність робочим місцем та матеріально-технічною базою
- А) Робоче місце;
 - Б) Матеріально-технічне забезпечення.
13. Чи проходять у Вас регулярні зустрічі щодо планування Вашої діяльності?
- А) Не проходять;
 - Б) Проходять нерегулярно;
 - Г) Проходять регулярно.
14. Чи отримуєте Ви регулярну оцінку Вашої роботи від керівництва?
- А) Не отримую оцінки;
 - Б) Отримую час від часу;
 - В) Отримую оцінку регулярно.
15. Чи регулярно Ви отримуєте заробітну платню?
- А) Так, регулярно;
 - Б) Ні, бувають затримки.
16. Чи наявна у Вашій організації система додаткового матеріального стимулювання працівників?
- А) Так;
 - Б) Ні.
17. Наскільки стабільним Ви вважаєте фінансове положення Вашої організації?
- А) Зовсім нестабільне;
 - Б) Скоріше нестабільне;
 - В) Скоріше стабільне;
 - Г) Повністю стабільне.
18. Чи доводиться Вам шукати додаткові види заробітку окрім основної роботи?
- А) Ні;
 - Б) Так;
 - В) Так, час від часу.
19. Можливість кар'єрного зросту:
- А) Кар'єрний ріст;
 - Б) Об'єктивність підвищення.
20. Можливість професійного зростання:
- А) Професійний розвиток присутній;
 - Б) Професійний розвиток відсутній.
21. Чи наявна у Вашій організації система підвищення кваліфікації?
- А) Ні;
 - Б) Так.

22. Чи наявна у Вашій організації система нематеріальної мотивації для працівників?

- А) Ні;
- Б) Так.

23. Які б зміни, покращення в системі мотивацій у Вашому університеті Ви б хотіли, щоб були запроваджені?

- А) Премії/Збільшення заробітної плати;
- Б) Підвищення кваліфікації, стажування, обмін досвідом
- В) Можливість кар'єрного росту;
- Г) Соціальний пакет/Медичне страхування;
- Д) Путівки/Санітарно-курортне лікування;
- Е) Організація корпоративних командоутворюючих заходів;
- Є) Додаткові вихідні/бібліотечні дні;
- Ж) Подяки, грамоти;
- З) Регулярна оплачувана відпустка.

24. Критеріїв психологічного клімату педагогічного колективу:

- А) Премії/Збільшення заробітної плати;
- Б) Ворожість/дружелюбність
- В) Незгода/згода;
- Г) Незадоволеність/Задоволеність;
- Д) Непродуктивність/продуктивність;
- Е) Холодність/теплота;
- Є) Неузгодженість/співпраця;
- Ж) Недоброзичливість/взаємо підтримка;
- З) Байдужість/захопленість;
- И) Нудьга/Цікавість;
- І) Безуспішність/успішність.

25. Задоволеність викладачів вищого навчального закладу:

- А) Психологічною атмосферою;
- Б) Груповою згуртованістю;
- В) Роботою.

26. Яке відношення з керівництвом?

- А) Розуміння специфіки роботи керівництвом;
- Б) Нерозуміння специфіки роботи керівництвом.

27. Ви хотіли покращити у взаємодії з Вашим керівництвом?

- А) Частіше зустрічатися, спілкуватися;
- Б) Кращого розуміння специфіки моєї роботи;
- В) Проявляти розуміння та підтримку;
- Г) Чіткіше ставити задачі, враховуючи навантаження;
- Д) Отримувати регулярний зворотний зв'язок
- Е) Повага, тактовність у відношенні до колег;
- Є) Прислухатися до думок працівників;
- Ж) Вчасно та в повній мірі ділитися інформацією;
- З) Більше заохочень/подяк;
- И) Надати можливість професійного та кар'єрного розвитку;
- І) Справедливе/однакове ставлення до всіх підлеглих.

Опитувальник «Професійне вигорання»
(розроблений Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі
К. Маслач та С. Джексона)

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

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

Текст опитувальника

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з моїми учнями та колегами.
18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді що учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

БЛАНК ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ

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

22.							
-----	--	--	--	--	--	--	--

Обробка та інтерпретація результатів

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

«КЛЮЧ»

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

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

Таблиця рівнів «вигорання»

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

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

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

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших випадках – зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.

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

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

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Зокрема, це такі компоненти та симптоми:

Перший компонент — «Напруження»:

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

Другий компонент — «Резистенція»:

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

Третій компонент — «Виснаження»:

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

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

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

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

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.

8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).

9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.

10. Моя робота притупляє емоції.

11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.

12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.

13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.

14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.

15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.

16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.

17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.

18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.

19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.

20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.

21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.

22. Я спокійно сприймаю обгрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.

24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.

25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.

26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.

27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.

29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюся обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.

30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».

31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.

32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.

36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.

37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.

40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.

41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.

44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму

настрої.

46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.

49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

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

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.

54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.

59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.

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

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

63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.

64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

65. Іноді я поведжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.

66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

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

68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.

69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

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

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

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

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.

75. Моя кар'єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.

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

79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається па спілкуванні з домашніми і друзями.

80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається тіа роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.

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

Бланк для відповідей

Назва навчального закладу _____

Повних років: _____

Дата діагностування: _____

№ з/п 1 2 3 4 5 6 7 Сума балів 1-7

Відповідь + або -

№ з/п 8 9 10 11 12 13 14 Сума балів 8-14

Відповідь + або -

№ з/п 15 16 17 18 19 20 21 Сума балів 15-21

Відповідь + або -

№ з/п 22 23 24 25 26 27 28 Сума балів 22-28

Відповідь + або -

№ з/п 29 30 31 32 33 34 35 Сума балів 29-35

Відповідь + або -

№ з/п 36 37 38 39 40 41 42 Сума балів 36-42

Відповідь + або -

№ з/п 43 44 45 46 47 48 49 Сума балів 43-49

Відповідь + або -

№ з/п 50 51 52 53 54 55 56 Сума балів 50-56

Відповідь + або -

№ з/п 57 58 59 60 61 62 63 Сума балів 57-63

Відповідь + або -

№ з/п 64 65 66 67 68 69 70 Сума балів 64-70

Відповідь + або -

№ з/п 71 72 73 74 75 76 77 Сума балів 71-77

Відповідь + або -

№ з/п 78 79 80 81 82 83 84 Сума балів 78-84

Відповідь + або -

Обробка та інтерпретація результатів

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

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

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

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

«Ключ»

Фаза «Напруження»

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

2. Незадоволеність собою:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнаність у кут»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тривога і депресія:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:

+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукція професійних обов'язків:

+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

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

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

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання».

Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів — симптом не сформований;

10-15 балів — симптом на стадії формування;

16 і більше балів — симптом сформований.

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

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

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

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлений балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

• 36 і менше балів — фаза не сформована;

37—60 балів — фаза на стадії формування;

61 і більше балів — фаза сформована.

Виявлення ступеня узгодженості зміни між чинниками професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти за Спірменом

«Соціально-психологічний клімат та управління та адміністрування»

N	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	3	43	3	44.5	-1.5	2.25
2	2	31	2	34	-3	9
3	2	31	2	34	-3	9
4	3	43	2	34	9	81
5	2	31	1	13.5	17.5	306.25
6	2	31	2	34	-3	9
7	1	12	1	13.5	-1.5	2.25
8	3	43	2	34	9	81
9	2	31	1	13.5	17.5	306.25
10	3	43	3	44.5	-1.5	2.25
11	1	12	1	13.5	-1.5	2.25
12	1	12	1	13.5	-1.5	2.25
13	3	43	2	34	9	81
14	1	12	1	13.5	-1.5	2.25
15	2	31	1	13.5	17.5	306.25
16	2	31	2	34	-3	9
17	1	12	1	13.5	-1.5	2.25
18	3	43	3	44.5	-1.5	2.25
19	1	12	1	13.5	-1.5	2.25
20	1	12	1	13.5	-1.5	2.25
Суми		1128		1128	0	4288

Результат: $r_s = 0.752$

Критичні значення для N = 47

N	p	
	0.05	0.01
47	0.29	0.37

Відповідь: H_0 відхиляється. Кореляція між чинниками «соціально-психологічний клімат» та «управління та адміністрування» є статистично значущою.

**Виявлення ступеня узгодженості зміни між чинниками професійного вигорання викладачів
закладів вищої освіти за Спірменом
«Управління і адміністрування та спрямування професійної діяльності»**

N	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	3	44.5	3	45	-0.5	0.25
2	2	34	2	37.5	-3.5	12.25
3	2	34	2	37.5	-3.5	12.25
4	2	34	3	45	-11	121
5	1	13.5	1	16.5	-3	9
6	2	34	2	37.5	-3.5	12.25
7	1	13.5	1	16.5	-3	9
8	2	34	3	45	-11	121
9	1	13.5	1	16.5	-3	9
10	3	44.5	2	37.5	7	49
11	1	13.5	1	16.5	-3	9
12	1	13.5	1	16.5	-3	9
13	2	34	2	37.5	-3.5	12.25
14	1	13.5	1	16.5	-3	9
15	1	13.5	1	16.5	-3	9
16	2	34	2	37.5	-3.5	12.25
17	1	13.5	1	16.5	-3	9
18	3	44.5	3	45	-0.5	0.25
19	1	13.5	1	16.5	-3	9
20	1	13.5	1	16.5	-3	9
Суми		1128		1128	0	2988

Результат: $r_s = 0.827$

Критичні значення для N = 47

N	p	
	0.05	0.01
47	0.29	0.37

Відповідь: Н₀ відхиляється. Кореляція між чинниками «управління та адміністрування» та «спрямування професійної діяльності» є статистично значущою.

**Виявлення ступеня узгодженості зміни між чинниками професійного вигорання викладачів
закладів вищої освіти за Спірменом
«Соціально-психологічний клімат та спрямування професійної діяльності»**

N	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	3	43	3	45	-2	4
2	2	31	2	37.5	-6.5	42.25
3	2	31	2	37.5	-6.5	42.25
4	3	43	3	45	-2	4
5	2	31	1	16.5	14.5	210.25
6	2	31	2	37.5	-6.5	42.25
7	1	12	1	16.5	-4.5	20.25
8	3	43	3	45	-2	4
9	2	31	1	16.5	14.5	210.25
10	3	43	2	37.5	5.5	30.25
11	1	12	1	16.5	-4.5	20.25
12	1	12	1	16.5	-4.5	20.25
13	3	43	2	37.5	5.5	30.25
14	1	12	1	16.5	-4.5	20.25
15	2	31	1	16.5	14.5	210.25
16	2	31	2	37.5	-6.5	42.25
17	1	12	1	16.5	-4.5	20.25
18	3	43	3	45	-2	4
19	1	12	1	16.5	-4.5	20.25
20	1	12	1	16.5	-4.5	20.25
Суми		1128		1128	0	3760.5

Результат: $r_s = 0.783$

Критичні значення N = 47

N	p	
	0.05	0.01
47	0.29	0.37

Відповідь: H_0 відхиляється. Кореляція між чинниками «соціально-психологічний клімат» та «спрямування професійної діяльності» є статистично значущою.

ДОДАТОК Д

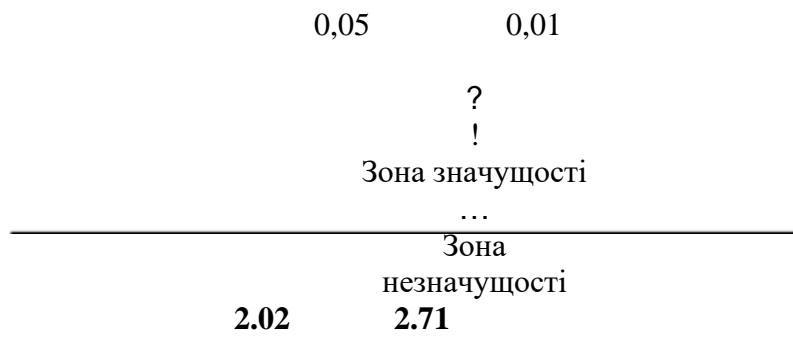
Статистичний розрахунок t-критерію Стьюдента професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти до та після проведення експерименту

№	Виборки		Відхилення від середнього		Квадрати відхилень	
	B.1	B.2	B.1	B.2	B.1	B.2
1	1	2	-0.5	0.05	0.25	0.0025
2	1	2	-0.5	0.05	0.25	0.0025
3	2	2	0.5	0.05	0.25	0.0025
4	2	1	0.5	-0.95	0.25	0.9025
5	2	2	0.5	0.05	0.25	0.0025
6	2	2	0.5	0.05	0.25	0.0025
7	1	2	-0.5	0.05	0.25	0.0025
8	1	2	-0.5	0.05	0.25	0.0025
9	1	2	-0.5	0.05	0.25	0.0025
10	2	2	0.5	0.05	0.25	0.0025
11	1	2	-0.5	0.05	0.25	0.0025
12	1	2	-0.5	0.05	0.25	0.0025
13	1	2	-0.5	0.05	0.25	0.0025
14	1	1	-0.5	-0.95	0.25	0.9025
15	2	2	0.5	0.05	0.25	0.0025
16	1	2	-0.5	0.05	0.25	0.0025
17	2	2	0.5	0.05	0.25	0.0025
18	1	2	-0.5	0.05	0.25	0.0025
19	3	3	1.5	1.05	2.25	1.1025
20	2	2	0.5	0.05	0.25	0.0025
Суми:	30	39	0	0	7	2.95
Середнє:	1.5	1.95				

Результат: $t_{\text{емп}} = 2.8$

Критичне значення

$t_{\text{кр}}$	
$p \leq 0.05$	$p \leq 0.01$
2.02	2.71



Вісь значущості: Отримане емпіричне значення t (2.8) знаходиться в зоні значущості