МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

магістра

на тему: «**ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ»**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.2313-сп
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньої програми «Соціальна педагогіка»
Самсоненко Марія Антонівна

Керівник: доцент кафедри соціальної педагогіки та спеціальної освіти, доцент, к. пед. н. _____ О.Г. Лещенко

Рецензент: доцент кафедри соціальної педагогіки та спеціальної освіти, доцент, к. пед. н. _____Ю.Р. Мацкевіч

Запоріжжя
2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра соціальної педагогіки та спеціальної освіти
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітня програма «Соціальна педагогіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри_____

«____» _____20__ року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Самсоненко Марії Антонівні

1.**Тема роботи «Профілактика професійного вигорання викладачів закладу вищої освіти»**
керівник роботи: Лещенко Олена Геннадіївна, к.пед. н., доцент
затверджена наказом ЗНУ від «24» вересня 2024 року № 1447-с

2**.Строк подання студентом роботи** 1 грудня 2024 рік.

3**.Вихідні дані до роботи** матеріали соціально-педагогічної практики, тези, курсових робіт, кваліфікаційна робота бакалавра.

4**.Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)** проаналізувати сутність та зміст професійного вигорання як соціально-педагогічної проблеми; проаналізувати закордонний досвід профілактики професійного вигорання; визначити особливості функціонування викладачів закладів вищої освіти; розкрити сутність соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти; програма соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти; теоретично обґрунтувати програму соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Лещенко О.Г.	15.11.2023р.	
Розділ 1	Лещенко О.Г.	20.12.2023р.	
Розділ 2	Лещенко О.Г.	25.03.2024р.	
Висновки	Лещенко О.Г.	12.09.2024р.	
Додатки	Лещенко О.Г.	10.11.2024р.	

7. Дата видачі завдання 15.11.2023р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	**Назва етапів кваліфікаційної Роботи**	**Строк виконання етапів роботи**	**Примітка**
1	Збір та систематизація матеріалу	листопад	виконано
2	Написання вступу	листопад	виконано
3	Написання першого розділу	грудень-квітень	виконано
4	Написання другого розділу	травень-вересень	виконано
5	Написання висновків	жовтень	виконано
6	Оформлення додатків	жовтень	виконано
7	Оформлення роботи, рецензування	листопад	виконано
8	Захист	грудень	виконано

Студент _____ М. А. Самсоненко

Керівник роботи (проєкту) _____ О. Г. Лещенко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О. Г. Лещенко

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 88 с., 52 джерел, 2 додатків.

Об'єкт дослідження: процес профілактики професійного вигорання викладачів закладу вищої освіти.

Предмет дослідження: зміст, форми та методи профілактики професійного вигорання викладачів закладу вищої освіти.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати програму профілактики професійного вигорання викладачів закладу вищої освіти.

Методи дослідження: аналіз літературних джерел, анкетування, методи статистичного аналізу, психологічне тестування.

Теоретична частина зосереджена на вивченні поняття, сутності, змісту та причин професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти, а також аналізує зарубіжний та вітчизняний досвід профілактики цього явища. Вона служить теоретичною основою для подальшого дослідження професійного вигорання та розробки рекомендацій щодо його запобігання та подолання.

Практичне значення роботи полягає на розробці конкретних інструментів, програм та рекомендацій, які можуть бути використані для практичної реалізації профілактики професійного вигорання викладачів. Вона спрямована на покращення робочих умов, збільшення задоволеності викладачів від професійної діяльності та зниження ризику виникнення професійного вигорання.

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ВИКЛАДАЧ, ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ, ЗАКЛАДИ ВИЩОЇ ОСВІТИ, РОБОЧЕ ПЕРЕВАНТАЖЕННЯ, ВТРАТА МОТИВАЦІЇ, НЕЗАДОВІЛЬНІ УМОВИ ПРАЦІ, СТРЕС, ВТРАТА ІНТЕРЕСУ ДО ВИКЛАДАЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

SUMMARY

The qualifying work consists of the introduction, 2 parts, findings, a list of literature (52 items), 2 addenda on 10 pages. The qualifying work volume is 88 pages long, 73 of them – main text. There are 2 table.

Object of research: the process of professional burnout of teachers of higher education institutions.

Subject of research: content, forms and methods of prevention of professional burnout of teachers of higher education institutions.

Purpose of the study: to theoretically substantiate the programme of prevention of professional burnout of teachers of higher education institutions.

Research methods: theoretical analysis of sources and observation of the behaviour of higher education teachers.

The theoretical part focuses on the study of the concept, essence, content and causes of professional burnout of higher education teachers, as well as analyses foreign and domestic experience in preventing this phenomenon. It serves as a theoretical basis for further research on professional burnout and the development of recommendations for its prevention and overcoming.

The practical significance of the work lies in the development of specific tools, programmes and recommendations that can be used for the practical implementation of the prevention of teacher burnout. It is aimed at improving working conditions, increasing teachers' satisfaction with their professional activities and reducing the risk of professional burnout.

Key words: professional burnout, teachers, prevention of professional burnout, higher education institutions, work overload, loss of motivation, unsatisfactory working conditions, stress, loss of interest in teaching.

ЗМІСТ

Вступ.....7

Розділ 1. Теоретичні основи професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти 10

1.1. Сутність та зміст поняття «професійне вигорання».....10

1.2. Закордонний та вітчизняний досвід профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти 18

1.3. Особливості функціонування викладачів закладів вищої освіти.....30

1.4. Сутність соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти 41

Розділ 2. Соціально-педагогічна профілактика професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти 48

2.1. Методика діагностики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти 48

2.2. Програма соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти 60

Висновки 69

Список використаних джерел 74

Додатки.....79

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Останнім часом, у зв’язку з постійним збільшенням навантаження на викладачів вищої школи, пов’язаним з реформами у сфері вищої освіти, утворенням великої кількості інформаційних джерел, впровадженням онлайн-навчання, розвитком нових технологій, а тепер ще й повномасштабною війною, що відображається на фізичному і ментальному здоров’ї особистості науково-педагогічних працівників, особливо гостро постає питання професійного вигорання.

Феномен вигорання розглядається як специфічний психічний стан індивіда, що є наслідком професійних стресів, який навіть віднесений (поряд з цілою низкою хвороб, як наприклад, серцево-судинних), до Міжнародної класифікації професійних захворювань. Тому, дослідження професійного вигорання на теперішній час є надзвичайно актуальною науково-теоретичною і практичною проблемою. Особливої актуальності дана проблематика набуває для фахівців, які працюють у системі «людини – людина», оскільки взаємодія з іншими людьми потребує додаткової напруги (найти підхід, врахувати індивідуальні особливості, зважити на особливі обставини психічного стану та настрою тощо). Саме з такими ситуаціями стикаються викладачі закладів вищої освіти майже щоденно, що безумовно відбивається на їх психічному стані і прискорює процес психічного вигорання. У зв’язку з чим, виникає гостра потреба у розробці програми щодо діагностики та профілактики професійного вигорання викладачів вишів.

У науковому дискурсі проблема професійного вигорання не нова, оскільки аналіз наукових джерел вказує на те, що з даною проблемою зіштовхуються викладачі усього світу. Відповідно, з’являються дослідження на дану тему. Серед закордонних авторів можна назвати як класиків, так і сучасних дослідників цього напрямку. Так, американський психіатр Х. Фрейденберг вперше описав феномен професійного вигорання, австрійський психолог,

психотерапевт А. Ленгле досліджував проблему емоційного вигорання з позицій екзистенційного аналізу, Дж. Лакрітц (США) – досліджував синдром професійного вигорання серед викладачів університетів Сполучених Штатів, Ф. Роча, Л. де Йєсус, С. Хенрікус та інші – група бразильських вчених вивчали синдром професійного вигорання у викладачів університетів та науково-педагогічного персоналу в Європі і Латинській Америці, Дж Уоттс і Н. Робертсон проводили порівняльні дослідження факторів професійного вигоранням серед викладачів університетів різних країн світу тощо.

Серед вітчизняних науковців синдром емоційного і професійного вигорання, зокрема їх впливу на професійну кар'єру працівників освітніх закладів досліджували Л. Карамушка, С. Максименко, вплив частих професійних стресів на розвиток синдрому професійно вигорання вивчали О.Баранов, В. Зеньковський. Низка інших науковців досліджували особливості синдрому професійно вигорання у різних вікових групах викладачів закладів вищої освіти, фактори, що впливають на професійне вигорання, способи профілактики професійного вигорання і таке інше.

Разом з тим, слід зазначити, що не дивлячись на багаточисельні науково-теоретичні доробки проблема професійного вигорання не представлена у нормативно-правовому полі України. Законодавство України юридично не визначає, а ні «емоційне» а ні «професійне вигорання». Дещо подібне до професійного вигорання згадується в Законі України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 р. У ст. 1 ч. 1 визначається поняття «супервізія», як «професійна підтримка працівників, які надають соціальні послуги, спрямована на подолання професійних труднощів, аналіз та усунення недоліків, вдосконалення організації роботи, стимулювання мотивації до роботи, дотримання етичних норм та стандартів надання соціальних послуг, запобігання виникненню професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки» [28] Таким чином, українське законодавство визначає професійне вигорання лише щодо визначення надання соціальних послуг та здійснення соціальної реабілітації.

Об’єкт дослідження: процес профілактики професійного вигорання викладачів закладу вищої освіти.

Предмет дослідження: зміст, форми та методи профілактики професійного вигорання викладачів закладу вищої освіти.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати програму профілактики професійного вигорання викладачів закладу вищої освіти.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати сутність та зміст професійного вигорання як соціально-педагогічної проблеми.
2. Проаналізувати закордонний досвід профілактики професійного вигорання.
3. Визначити особливості функціонування викладачів закладів вищої освіти.
4. Розкрити сутність соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.
5. Теоретично обґрунтувати програму соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів.

Методи дослідження: аналіз літературних джерел, анкетування, методи статистичного аналізу, психологічне тестування.

Теоретична значущість: дослідження розширює розуміння причин та механізмів професійного вигорання викладачів, сприяючи вдосконаленню наукових підходів до його запобігання.

Практична значущість: розроблені рекомендації можуть бути застосовані у закладах вищої освіти для профілактики вигорання серед педагогів, підвищення їхньої психологічної стійкості та покращення якості навчального процесу.

Наукова новизна: дослідження містить комплексний аналіз чинників професійного вигорання викладачів вищої школи, запропоновано нові підходи та інструменти для його профілактики та подолання.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Сутність та зміст поняття «професійне вигорання»

«Професійне вигорання» як явище стало об’єктом серйозного наукового дослідження лише в другій половині XX століття. Незважаючи на те, що подібні стани могли існувати у різні епохи, їхня ідентифікація та аналіз як окремого феномену відбулася завдяки дослідженням Г. Фройденбергера у 1970-х роках. Вчений, будучи психоаналітиком, зацікавився проблемами, з якими стикалися люди, що працюють у сферах допомоги, і спостерігав певну закономірність у розвитку втоми, виснаження та втрати мотивації у працівників, які були залучені у інтенсивну діяльність з високим рівнем відповідальності [40].

Саме Г. Фройденбергер увів у науковий обіг термін «вигорання» (burnout) для опису синдрому фізичного та емоційного виснаження, який спостерігався у його колег. Він звернув увагу на особливий характер цього стану: вигорання зумовлювалося не лише фізичними навантаженнями, але й емоційним виснаженням, втратою сенсу діяльності та загальним відчуттям порожнечі. Відмінною рисою досліджень Г. Фройденбергера стала його акцентуація на людях, які працюють у високоінтенсивних сферах, зокрема у сфері медицини, психології та соціальних послуг. За його спостереженнями, ці професії передбачають не лише фізичну віддачу, але й високе емоційне залучення, що і призводить до емоційного виснаження [40].

У подальшому розвиток концепції вигорання продовжився завдяки науковим доробкам К. Маслач, психологині з Каліфорнійського університету в Берклі, яка провела серію досліджень з метою глибшого аналізу та опису феномену вигорання. К. Маслач і її колеги зробили значний внесок у розширення розуміння професійного вигорання, визначивши три ключові

компоненти цього синдрому: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійної ефективності. Це визначення, відоме як Маслачова модель вигорання, стало одним із основних підходів до розуміння цього феномену.

Емоційне виснаження, як описала К. Маслач, є станом надмірної втоми, коли працівник не має більше енергії для виконання своїх обов'язків, що нерідко супроводжується відчуттям розчарування та безсилля. Деперсоналізація проявляється у розвитку негативного або цинічного ставлення до клієнтів чи пацієнтів, що, у свою чергу, веде до погіршення взаємодії. Зниження професійної ефективності характеризується втратою почуття успішності у виконанні роботи, що, на думку К. Маслач, може призводити до зниження самооцінки та професійного самозречення [7].

Еволюція терміну «професійне вигорання» привела до його розширення від початкового медичного контексту до соціально-психологічного. Після широкого прийняття концепції вигорання серед медиків і психологів, термін почав застосовуватися й у інших сферах, де високі емоційні та фізичні навантаження також могли призводити до подібних симптомів.

Професійне вигорання – це складний та багатогранний феномен, що знаходить своє відображення в численних сучасних визначеннях і підходах до його розуміння. У науковій літературі існує велика кількість підходів до трактування цього поняття, відображаючи різні аспекти та природу цього стану. Різні автори та наукові школи досліджували професійне вигорання, і, незважаючи на деякі розбіжності, у сучасних визначеннях можна виділити спільні риси: вигорання розглядається як стан фізичного, емоційного та інтелектуального виснаження, який розвивається під впливом стресових факторів, пов'язаних із професійною діяльністю [7].

Багато авторів, серед яких виділяються праці О. Баранова, В. Бойка, Н.Вітової, С. Максименка, Л. Карамушки та інших, поділяють думку, що професійне вигорання виникає на тлі тривалого психологічного напруження,

часто пов’язаного із високими вимогами до працівника та низьким рівнем підтримки.

К. Маслач, яка є однією з основоположниць у вивченні цього явища, описує професійне вигорання через три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. На відміну від неї, В. Бойко додає в структуру вигорання ще один компонент – психологічний захист, який проявляється в захисних реакціях, спрямованих на зменшення контакту з робочим оточенням.

Психологічний підхід розглядає професійне вигорання як результат внутрішніх психологічних процесів, зокрема емоційного виснаження та втрати мотивації, які виникають через нездатність працівника адаптуватися до умов праці або через надмірні вимоги. Соціологічний підхід, натомість, фокусується на соціальних факторах і вивчає вигорання як продукт соціального середовища, де фактори, як-от низька соціальна підтримка, ворожість робочого колективу або відсутність стабільності, можуть відігравати ключову роль. Педагогічний підхід часто зосереджується на працівниках освіти, де професійне вигорання розглядається через взаємодію вчителя і учня, великий рівень стресу, навантаження та відсутність задоволення від роботи [9].

Професійне вигорання є одним із найпоширеніших психологічних станів, що виникає під час тривалого перебування в умовах стресу на робочому місці, особливо серед професій, що передбачають постійну взаємодію з людьми. Працівники освіти, медицини, соціальні працівники, менеджери часто стикаються з високим рівнем відповідальності та емоційної напруги, що сприяє розвитку вигорання. Важливо розглянути кожен компонент вигорання, щоб зрозуміти, як він впливає на професійну діяльність, а також міжособистісні стосунки та самооцінку людини [9].

Емоційне виснаження є центральним елементом синдрому професійного вигорання і характеризується відчуттям повної втрати фізичних та емоційних ресурсів, необхідних для виконання професійних обов’язків. Це стан, коли людина відчуває постійне зниження енергії, хронічну втому та неможливість

розслабитися навіть після відпочинку. Симптоматика емоційного виснаження може включати як фізичні прояви (головний біль, розлади сну, проблеми з травленням), так і психоемоційні (дратівливість, апатія, депресивні настрої). Внаслідок цього працівники втрачають інтерес до своєї роботи, мотивацію, а також виявляють зниження продуктивності, що негативно впливає на професійну діяльність [9]. Емоційне виснаження також може призводити до розвитку цинізму, коли працівник більше не відчуває співчуття до клієнтів чи колег, ставиться до роботи як до тягаря, що тільки збільшує відчуття незадоволення.

Наступним компонентом професійного вигорання є деперсоналізація, що проявляється як емоційна дистанція від клієнтів, колег, а в педагогічних професіях – від учнів. Це механізм психологічного захисту, який формується для зменшення впливу стресу через емоційне віддалення від інших. Людина починає сприймати клієнтів чи учнів як об’єкти, а не як людей, що призводить до механічного, формального виконання обов’язків без емоційної залученості. У міжособистісних стосунках деперсоналізація може проявлятися у вигляді холодного ставлення, відчуття байдужості або навіть агресії до інших, що значно впливає на професійну атмосферу. Наприклад, педагог, який переживає вигорання, може втратити інтерес до навчання студентів, не приділяти увагу їхнім проблемам, що призводить до конфліктів і зниження ефективності навчального процесу [6].

Редукція особистих досягнень є ще одним суттєвим аспектом професійного вигорання, що характеризується зниженням самооцінки, впевненості у власних професійних можливостях та виникненням почуття професійної некомпетентності. Це призводить до того, що людина починає сумніватися у своїй здатності виконувати поставлені перед нею завдання, досягати результатів і приносити користь. Симптоми редукції особистих досягнень включають втрачене задоволення від виконаної роботи, відсутність бажання досягати нових висот, зниження мотивації. Педагоги та лікарі, наприклад, можуть відчувати, що вони більше не здатні позитивно впливати на

своїх учнів чи пацієнтів, що сприяє подальшому розвитку вигорання і поглибленню почуття безпорадності [15].

Така структура професійного вигорання має руйнівний вплив не лише на окремих працівників, а й на колективи загалом, оскільки люди, що зазнають вигорання, стають менш продуктивними, частіше відсутні на роботі та мають вищий ризик розвитку різноманітних психосоматичних розладів.

Професійне вигорання, як процес, розвивається поступово і може залишатися непоміченим протягом тривалого часу, особливо у професіях, що вимагають постійного емоційного залучення. Люди схильні ігнорувати початкові ознаки виснаження або сприймати їх як нормальні для своєї професії. Однак з часом цей процес поглиблюється, що значно ускладнює професійне та особисте життя. Під впливом постійного стресу виникають зміни в сприйнятті, відношенні до роботи та навіть до власної особистості [15].

Емоційне виснаження поглиблюється, коли людина не має змоги відновитися після робочих змін чи тижнів. У результаті порушується баланс між роботою та відпочинком, зменшується час, необхідний для перезавантаження. Такий стан може призвести до хронічних захворювань, зниження імунітету, через що працівник частіше хворіє, а відтак – починає пропускати роботу, що ще більше підвищує рівень стресу. Крім того, внаслідок постійного емоційного навантаження людина втрачає здатність адекватно реагувати на змінні робочі ситуації, що також позначається на якості професійної діяльності. Виникає відчуття безвиході, коли працівник відчуває, що більше не здатен ефективно справлятися з обов’язками. Виснаження є серйозною перепоною для ефективної роботи, оскільки навіть базові завдання здаються надмірно складними і вимагають більше ресурсів [15].

Деперсоналізація загострюється, коли працівник починає сприймати свою роботу як просту рутину, що позбавлена емоційного сенсу. Люди, що зазнають деперсоналізації, часто починають дивитися на свої обов’язки і людей, з якими працюють, крізь призму байдужості чи навіть роздратування. Це може призвести до зниження якості комунікації, особливо в колективах, де важлива

взаємодія і підтримка. Наприклад, педагог, який перебуває в стані вигорання, може уникати емоційного зв’язку зі студентами, що знижує мотивацію в навчанні і негативно впливає на загальний успіх учнів. У медичній сфері деперсоналізація особливо небезпечна, оскільки лікар, що втрачає емоційну залученість, може перестати співчувати пацієнтам, що знижує довіру до нього і якість наданої допомоги. Поступово деперсоналізація перетворюється на стійку поведінкову модель, яку важко змінити без професійної допомоги [9].

Редукція особистих досягнень є завершальною стадією вигорання, коли працівник уже не бачить сенсу у своїй діяльності і вважає, що його зусилля марні. Це відчуття підсилюється, коли людина починає порівнювати себе з колегами та виявляє у них успіхи, яких сам не досягає. Під час редукції особистих досягнень людина може втратити довіру до власних сил, вважаючи себе невартим своєї посади, що стає причиною розвитку комплексів і значного зниження самооцінки. Цей процес сприяє виникненню самозневажливого відношення, коли кожен провал сприймається як підтвердження професійної непридатності. Це, в свою чергу, формує замкнене коло, де низька самооцінка сприяє вигоранню, а вигорання ще більше знижує самооцінку. На цьому етапі працівник зазвичай вже не здатен повернутися до попереднього рівня продуктивності без значного втручання, що може вимагати як психологічної, так і соціальної підтримки.

Професійне вигорання – це не тільки психологічна проблема, а й економічний чинник, що має значний вплив на продуктивність компаній та економіку загалом. Люди, які страждають від вигорання, часто потребують додаткових лікарняних днів, що веде до зростання витрат на медичне обслуговування і зменшення робочої сили. Дослідження показують, що співробітники з ознаками вигорання частіше змінюють роботу, а це, в свою чергу, призводить до додаткових витрат на пошук та навчання нових працівників [31].

Професійне вигорання, стрес та депресія є категоріями, що часто використовуються для опису психологічних станів, з якими стикаються люди,

перебуваючи під значним навантаженням. Вони часто мають спільні риси та переплітаються між собою, проте кожне з них має особливі характеристики, природу виникнення та методи подолання. Особливо важливо розглядати ці поняття у контексті професійної діяльності, оскільки вигорання, хронічний стрес або депресія значно впливають на якість роботи, рівень задоволення від професійної діяльності та, зрештою, на загальне психологічне здоров'я людини.

Серед основних відмінностей між цими станами виділяють їхню природу та механізм розвитку. Стрес є адаптивною реакцією організму на специфічні вимоги або загрози зовнішнього середовища. Це природна реакція, що мобілізує ресурси організму для подолання ситуації. Стрес, як правило, є короткотривалим і виконує адаптивну функцію, що дозволяє людині швидко реагувати на нові виклики або незвичні умови. У процесі еволюції стресова реакція допомагала виживати, оскільки активувала фізіологічні процеси, спрямовані на збереження життєвих сил і підвищення стійкості до стресу. Під час стресу організм виділяє гормони, такі як кортизол і адреналін, що забезпечують мобілізацію ресурсів, зокрема підвищують серцебиття, покращують кровообіг, збільшують швидкість реакції. Однак, якщо стрес стає тривалим і набуває хронічного характеру, він перестає виконувати свою адаптивну функцію і починає негативно впливати на організм [29].

У професійному контексті стрес може виникати через необхідність виконувати великий обсяг завдань, працювати в умовах дефіциту часу, невизначеності або підвищених очікувань з боку керівництва. Наприклад, педагоги можуть зазнавати стресу через необхідність готувати різноманітні навчальні матеріали, займатися з учнями, контролювати дисципліну у класі та відповідати на запити батьків. У такому випадку стрес може допомогти педагогові активізувати свої ресурси для подолання труднощів. Проте, якщо стресовий вплив зберігається тривалий час, а людина не має можливості відновити свої сили, стрес починає трансформуватися у хронічний стан, що може призвести до розвитку професійного вигорання [31].

Професійне вигорання – це складний багатокомпонентний процес, що виникає внаслідок тривалого емоційного та фізичного навантаження на робочому місці. На відміну від стресу, вигорання розвивається поступово і має чітку структуру. Вигорання зазвичай проявляється у трьох основних компонентах: емоційному виснаженні, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Емоційне виснаження полягає у вичерпанні емоційних та фізичних ресурсів, внаслідок чого людина починає відчувати втому, роздратування, апатію. Деперсоналізація проявляється у формі байдужості до колег, клієнтів чи учнів, що знижує рівень соціальної взаємодії. Редукція особистих досягнень виражається у зниженні самооцінки, коли працівник вважає себе професійно некомпетентним та втрачає віру у власні сили [31].

Варто зазначити, що професійне вигорання є характерним для людей, що працюють у сферах з високим рівнем емоційного навантаження, наприклад, для педагогів, медичних працівників, соціальних службовців. Особливістю професійного вигорання є те, що людина не відчуває покращення свого стану навіть після відпочинку, оскільки основні ресурси організму вже виснажені, і потрібно більше часу та спеціалізованої допомоги для відновлення. У педагогічній сфері вигорання є поширеним через постійний тиск, високий рівень відповідальності за результати навчання учнів, постійне спілкування з великою кількістю людей. В умовах постійного тиску педагог поступово втрачає інтерес до своєї роботи, перестає активно взаємодіяти з учнями, що негативно впливає на якість навчального процесу.

Нарешті, депресія є клінічним розладом, що суттєво відрізняється від стресу та професійного вигорання як за природою, так і за симптоматикою. На відміну від стресу чи вигорання, депресія не є реакцією на зовнішні фактори, а є результатом внутрішніх змін в організмі, які можуть бути викликані як психологічними, так і біологічними чинниками. Депресія супроводжується тривалим відчуттям смутку, втрати інтересу до життя, втомою, відсутністю мотивації. На відміну від вигорання, депресія зачіпає всі сфери життя людини, включаючи особисте, сімейне, соціальне життя. У професійному контексті

депресія може стати наслідком хронічного стресу або вигорання, однак вона може виникати і незалежно від них. Симптоми депресії можуть включати порушення сну, апетиту, когнітивні розлади, відчуття безнадійності, суїцидальні думки, що вимагає своєчасного медичного втручання [34].

Існує важливий взаємозв'язок між стресом, професійним вигоранням та депресією. Стрес, який не вдається подолати, поступово виснажує фізичні та емоційні ресурси, створюючи підґрунтя для розвитку вигорання. Професійне вигорання, в свою чергу, є передумовою для виникнення депресії, оскільки відсутність інтересу до роботи, зниження самооцінки та втрати віри у власні сили можуть привести до поглибленого відчуття безвиході, що є одним з основних симптомів депресії.

Таким чином, у даному підрозділі на основі аналізу наукової і довідкової літератури, різних підходів (психологічного, соціологічного, педагогічного) розглянуто сутність та зміст поняття «професійне вигорання». В даній роботі будемо користуватися наступною дефініцією: професійне вигорання – це складний багатокомпонентний процес, що виникає внаслідок тривалого емоційного та фізичного навантаження на робочому місці.

1.2. Закордонний та вітчизняний досвід профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти є проблемою, що набуває все більшого значення в усьому світі, адже інтенсивні робочі навантаження, емоційна втома та психологічний тиск часто призводять до зниження продуктивності, мотивації та загального добробуту педагогів. Профілактика вигорання вимагає комплексного підходу, що враховує культурні особливості, економічні умови та традиції конкретної країни. Досвід таких країн, як США, європейських держав і азійських країн, демонструє

різноманітність стратегій і підходів у боротьбі з вигоранням викладачів, кожен з яких має свої особливості, відмінності й ефективність [34].

У Сполучених Штатах Америки профілактика професійного вигорання викладачів є пріоритетом для багатьох закладів вищої освіти. Одним із найефективніших інструментів профілактики є програми менторства. Такі програми зазвичай реалізуються як внутрішні проекти, де досвідчені викладачі допомагають своїм молодшим колегам адаптуватися до робочого середовища, розуміти особливості навчального процесу та уникати стресових ситуацій. Менторство є особливо корисним для молодих викладачів, оскільки забезпечує підтримку, необхідну для професійного та особистісного розвитку. Воно також створює середовище, в якому молоді викладачі можуть отримувати практичні поради від досвідчених колег, розвивати емоційну стійкість та формувати навички самоуправління.

Додатково, у США поширені програми професійного коучингу, які допомагають викладачам покращувати свої навички управління часом, ефективної комунікації, постановки цілей та досягнення балансу між роботою та особистим життям. Коучинг надає викладачам можливість поглибити розуміння своїх потреб, уникнути перевтоми і зберігати інтерес до професії. Такі програми часто фінансуються самими університетами, що свідчить про усвідомлення важливості підтримки викладацького складу на рівні інституцій. Однією з основних цілей професійного коучингу є розвиток стійкості до стресу та формування мотивації, що допомагає викладачам уникати емоційного виснаження.

Також в американських закладах вищої освіти впроваджено різні ініціативи, спрямовані на підтримку балансу між роботою та особистим життям. Цей аспект є надзвичайно важливим, оскільки викладачі часто стикаються з потребою виконувати роботу вдома, що веде до порушення особистих кордонів і відчуття постійного тиску. Зокрема, у багатьох університетах встановлено чіткі правила щодо відпочинку та особистого часу, які забезпечують викладачам можливість не брати на себе зайвих обов’язків та уникати

надмірного навантаження. Це включає гнучкий графік, можливість працювати дистанційно та заохочення викладачів до планування часу для відпочинку [16].

У європейських країнах також активно застосовуються різноманітні практики профілактики вигорання викладачів. Одним із найпоширеніших підходів є впровадження психологічних служб у закладах вищої освіти. У таких країнах, як Німеччина, Франція та Нідерланди, психологічна підтримка викладачів є частиною загальної системи охорони психічного здоров'я. Психологічні служби надають викладачам індивідуальні та групові консультації, тренінги, спрямовані на розвиток навичок самоконтролю, управління стресом, а також вирішення конфліктів. Особливістю європейського підходу є акцент на ранньому виявленні симптомів вигорання та наданні підтримки на початкових етапах розвитку цього стану. Дослідження показують, що така підтримка знижує рівень емоційного виснаження, допомагає викладачам відновлювати сили та сприяє збереженню позитивного ставлення до роботи.

Крім того, у європейських країнах проводяться тренінги з особистісного розвитку, які охоплюють різноманітні аспекти, такі як підвищення самооцінки, розвиток комунікаційних навичок, управління емоціями. У Великобританії, наприклад, тренінги особистісного розвитку є складовою частиною загальної стратегії профілактики вигорання в університетах. Такі заходи допомагають викладачам краще розуміти свої емоційні реакції, формувати навички ефективного вирішення проблем і поліпшувати загальну якість життя. Особливістю європейського підходу є орієнтація на розвиток емоційного інтелекту та саморефлексію як інструменти профілактики емоційного виснаження [16].

Профілактика вигорання у країнах Азії має свої унікальні риси, які обумовлені специфікою місцевих культурних традицій та колективістським підходом до роботи. Наприклад, у Японії та Південній Кореї велика увага приділяється підтримці колективного духу та взаємоповаги серед працівників. Вважається, що емоційна підтримка колег і почуття спільної мети є важливими

чинниками для профілактики вигорання. Такі підходи включають регулярні колективні заходи, зустрічі та тренінги, спрямовані на зниження рівня стресу та розвиток відчуття приналежності до колективу. У багатьох азійських університетах прийнято надавати викладачам можливість звертатися за підтримкою до колег, що сприяє зміцненню міжособистісних зав'язків і зниженню відчуття ізольованості.

У Китаї значна увага приділяється забезпеченню гармонійного балансу між роботою та особистим життям. Зокрема, китайські університети заохочують викладачів до проведення часу з родиною, а також активно сприяють організації заходів для відпочинку та зняття стресу. Практика медитацій, спеціальних програм з релаксації та масажу стає все більш популярною як засіб для зняття напруги та підтримки фізичного й психічного здоров'я [13].

Професійне вигорання викладачів вищих навчальних закладів в Україні є важливим питанням, яке стало особливо актуальним у сучасних соціально-економічних умовах. Пошук і впровадження ефективних методів профілактики вигорання є одним із завдань, які мають комплексний характер, адже потребують залучення державних органів, керівництва навчальних закладів та професійних спілок. В Україні профілактика професійного вигорання педагогів включає кілька основних напрямків, серед яких виокремлюються державні ініціативи, власні програми вищих навчальних закладів та діяльність професійних асоціацій.

Державні ініціативи в Україні націлені на створення сприятливих умов для зниження рівня вигорання серед викладачів і включають нормативно-правову базу, що регулює трудові права педагогів, забезпечення їхнього соціального захисту та заходи для підвищення кваліфікації. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», викладачі мають право на регулярне підвищення кваліфікації, яке є важливою умовою для зниження ризику професійного вигорання. Зокрема, Міністерство освіти і науки України запровадило національну програму професійного розвитку, в рамках якої

викладачі мають змогу проходити курси та тренінги з управління стресом і формування емоційної стійкості. На сьогоднішній день серед популярних курсів є програми «Школа освітніх реформ» та «Нові методи у викладанні», які активно підтримуються МОН та впроваджуються у співпраці з міжнародними організаціями [22].

Окрім цього, Міністерство освіти і науки України у 2021 році розробило проєкт «Освітня трансформація», який передбачає серію вебінарів та онлайн-курсів для викладачів з основ емоційного інтелекту, психологічного захисту та роботи в стресових умовах. Ця програма зосереджена на формуванні нових підходів до управління стресом у викладацькій діяльності та покращенні навичок саморегуляції. Згідно з відгуками учасників, цей проєкт допоміг багатьом педагогам підвищити власну психологічну стійкість, а також сформував розуміння важливості контролю над емоційними станами для підвищення ефективності викладання [22].

Серед ініціатив окремих вищих навчальних закладів в Україні є успішні приклади, де викладачам надається психологічна підтримка та можливість брати участь у тренінгах з профілактики вигорання. Так, Київський національний університет імені Тараса Шевченка активно впроваджує власні програми профілактики вигорання. У рамках внутрішньої програми «Ментальне здоров’я викладачів» університет регулярно організовує тренінги, присвячені питанням управління стресом, розвитку емоційної стабільності та саморефлексії. У співпраці з психологами університет надає підтримку викладачам у вигляді індивідуальних консультацій, під час яких педагоги можуть обговорити виклики своєї професійної діяльності, знайти ефективні способи зниження рівня стресу та покращити взаємини з колегами і студентами.

Окрім цього, Національний університет «Києво-Могилянська академія» також розробив програму, що включає тренінги з розвитку комунікаційних навичок, управління конфліктами та навчання емоційному інтелекту. Ця програма спрямована на підтримку позитивного психологічного клімату в університеті та зниження ризику вигорання серед викладачів. У рамках цієї

програми особлива увага приділяється формуванню навичок рефлексії та самоусвідомлення, що сприяє підвищенню рівня професійної задоволеності викладачів та формує середовище для взаємопідтримки між колегами [23].

Також варто згадати про роль професійних спілок та асоціацій, які активно працюють над захистом прав педагогів та забезпеченням належних умов для їхньої роботи. Профспілка працівників освіти і науки України є однією з ключових організацій, що займається питаннями профілактики професійного вигорання викладачів. Профспілка надає викладачам консультації з правових питань, проводить тренінги з управління стресом, а також організовує соціальні заходи для підтримки позитивного психологічного клімату серед педагогів. У рамках програм Профспілки працівників освіти і науки України створено можливості для викладачів брати участь у спортивних змаганнях, культурних заходах та туристичних подорожах, що сприяє їхньому емоційному розвантаженню та допомагає відновити внутрішні ресурси [23].

Серед прикладів підтримки з боку професійних асоціацій варто згадати Асоціацію українських викладачів вищих навчальних закладів, яка активно працює над популяризацією сучасних методів профілактики вигорання, організовує конференції та семінари для обміну досвідом між викладачами.

Асоціація українських викладачів вищих навчальних закладів проводить регулярні конференції, семінари та тренінги, де викладачі мають можливість обмінюватися досвідом, обговорювати актуальні проблеми професійного вигорання та знайомитися з новітніми методиками профілактики стресу та вигорання. Особливої уваги заслуговує щорічна конференція «Психологічне здоров’я та стійкість в освітньому середовищі», організована Асоціацією. На цьому заході українські та міжнародні експерти представляють свої дослідження, діляться практичними рекомендаціями щодо профілактики вигорання і обговорюють перспективи впровадження психологічної підтримки у закладах освіти. Такі заходи є важливим елементом профілактики вигорання, адже вони сприяють формуванню професійної спільноти, що підтримує своїх членів та створює умови для позитивного обміну знаннями.

Ще однією вагомою ініціативою є діяльність Центру психічного здоров'я та психосоціальної підтримки, що діє при Національному університеті «Львівська політехніка». Цей центр організовує групові зустрічі для викладачів, де вони мають змогу обговорювати виклики у професійній діяльності, ділитися досвідом та отримувати підтримку від колег. Поряд з цим центр також надає індивідуальні консультації з питань подолання стресу, розвитку навичок емоційного інтелекту та управління робочим навантаженням. Фахівці центру розробили серію методичних рекомендацій для викладачів, що охоплюють різні аспекти профілактики вигорання: від тайм-менеджменту до методик рефлексії. Така комплексна підтримка не лише допомагає запобігти вигоранню, а й створює основу для постійного професійного розвитку викладачів.

На рівні окремих ініціатив важливо зазначити досвід Східноєвропейського університету імені Лесі Українки, де на основі міжнародного досвіду створено програму «Здоровий викладач – успішний університет». Програма включає щоквартальні зустрічі з психологами та тренінги з саморегуляції, під час яких викладачі опановують методи релаксації, розвитку стресостійкості та емоційного самоконтролю. Крім того, університет заохочує викладачів брати участь у культурних та спортивних заходах, що допомагає підтримувати баланс між роботою та особистим життям і запобігає виникненню емоційного виснаження [10].

Важливим напрямом профілактики професійного вигорання є співпраця з міжнародними організаціями, такими як Європейська асоціація з психічного здоров'я в освіті (EAMHID) та Міжнародна рада психологів вищої освіти. Завдяки партнерству з цими організаціями українські навчальні заклади мають змогу отримувати новітні методичні матеріали, а викладачі – брати участь у програмах обміну та стажуваннях за кордоном. Так, викладачі Національного університету «Києво-Могилянська академія» регулярно проходять стажування у провідних університетах Європи, де знайомляться з найкращими практиками підтримки психічного здоров'я та профілактики вигорання.

Аналіз ефективності різних підходів до профілактики професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів є надзвичайно важливим для розуміння можливостей адаптації цих підходів в Україні. В умовах постійно зростаючого емоційного та інтелектуального навантаження на викладачів, вітчизняні та закордонні програми профілактики вигорання набувають значення ключових інструментів, здатних забезпечити стійкість освітян до стресів і зберегти їхню мотивацію. У міжнародному досвіді існують численні практики, які довели свою результативність і можуть бути адаптовані до українських умов із врахуванням специфіки вітчизняної системи освіти та культурних особливостей [10].

Закордонна практика профілактики професійного вигорання демонструє широкий спектр методик, які можуть слугувати прикладом для українських програм. Наприклад, у Сполучених Штатах Америки успішно застосовуються програми менторства, що дозволяють молодим викладачам отримати підтримку від більш досвідчених колег. Такі програми, як Teaching Mentorship Program у Гарвардському університеті, дають можливість новачкам адаптуватися до викладацького середовища, отримати корисні поради щодо управління робочим навантаженням і зменшити рівень емоційного напруження. Програма показала високі результати у зниженні рівня стресу серед молодих педагогів і сприяла створенню атмосфери підтримки та співпраці. Аналіз ефективності подібних програм показує, що адаптація менторства для українських закладів могла б стати успішним кроком у профілактиці вигорання, зокрема через інтеграцію в університети систем внутрішнього наставництва [9].

Поряд із менторством, у країнах Європи популярними є програми психологічної підтримки викладачів, що включають консультації з професійними психологами та тренінги з особистісного розвитку. Наприклад, у Великобританії у Кембриджському університеті створено психологічні центри для викладачів, де вони можуть звернутися за консультаціями або пройти курси з управління емоціями та розвитку стресостійкості. У межах цієї програми відзначається підвищення психологічної стійкості викладачів, а також

покращення їхньої здатності вирішувати конфлікти на робочому місці. Такий підхід дозволяє не лише запобігати емоційному виснаженню, а й підтримувати стабільний рівень продуктивності. В українському контексті впровадження аналогічних програм, які включають доступ до кваліфікованої психологічної допомоги, також могло б показати високі результати. Проте для цього необхідно забезпечити фінансування та підготовку спеціалістів для роботи з освітянами, що є потенційною перешкодою для масового впровадження таких програм у державних закладах вищої освіти [10].

В азійських країнах, таких як Японія та Південна Корея, значну увагу приділяють культурним аспектам профілактики вигорання, орієнтуючись на колективістський підхід та створення атмосфери командної підтримки. Наприклад, у Токійському університеті впроваджено програму «Спільна відповідальність», яка передбачає регулярні групові зустрічі, на яких викладачі можуть ділитися досвідом, обговорювати труднощі та знаходити спільні рішення. Дослідження показують, що такі зустрічі суттєво знижують рівень стресу та сприяють формуванню почуття колективної підтримки, що особливо є цінним для запобігання ізоляції викладачів. В українських умовах можна було б використовувати елементи колективістського підходу через організацію регулярних зустрічей або тренінгів з підтримки серед викладачів. Проте важливо враховувати, що колективістський підхід може не бути однаково ефективним для всіх освітян, оскільки українське суспільство є менш колективістським порівняно з азійськими культурами.

Аналізуючи вітчизняний досвід профілактики вигорання, слід зазначити, що в Україні програми з профілактики вигорання поки що знаходяться на стадії розвитку. Одним із найбільш успішних прикладів є програма підтримки викладачів у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка, яка включає тренінги з розвитку емоційного інтелекту та управління стресом. Програма спрямована на створення комфортного робочого середовища та забезпечення психологічної підтримки. Результати показали, що викладачі, які брали участь у цій програмі, відзначали значне зниження рівня емоційної втоми

та підвищення професійної мотивації. Такий підхід можна розглядати як перспективний для інших університетів України, адже він демонструє ефективність навіть при обмеженому фінансуванні [9].

Таблиця 1.1

Ключові аспекти зарубіжного та вітчизняного досвіду профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Критерій	Зарубіжний досвід	Вітчизняний досвід
Програми менторств	У США, зокрема в Гарвардському університеті, широко застосовується програма Teaching Mentorship Program для підтримки молодих викладачів.	В Київському національному університеті імені Тараса Шевченка впроваджено програму наставництва для адаптації молодих викладачів.
Психологічна підтримка	У Кембриджському університеті (Великобританія) функціонують психологічні центри для підтримки викладачів.	У Національному університеті «Києво-Могилянська академія» організовано семінари з психологічної стійкості для викладачів.
Тренінги з особистісного розвитку	У Європі популярні курси з розвитку емоційного інтелекту та управління стресом (приклад: Кембриджський університет).	У Київському національному університеті імені Тараса Шевченка регулярно проводяться тренінги з розвитку емоційного інтелекту.
Колективістський підхід	У Японії, в Токійському університеті – програма «Спільна відповідальність» для формування колективної підтримки.	На вітчизняному рівні не є поширеним, однак деякі університети організовують спільні обговорення та групові заходи.

Продовження таблиці 1.1

Державні програми	У США державні програми підтримують профілактику вигорання через фінансування психологічної підтримки в університетах.	Міністерство освіти і науки України реалізує програми професійного розвитку, але фінансування є обмеженим.
Професійні спілки та асоціації	У Великобританії спілки освітян активно підтримують професійне зростання та профілактику вигорання викладачів.	Профспілка працівників освіти і науки України надає підтримку, організовує соціальні заходи та тренінги для викладачів.
Доступ до психологічних послуг	У країнах Європи психологічна підтримка викладачів є частиною соціальної політики закладів освіти.	Університети в Україні часто не мають окремих психологічних центрів, однак у деяких закладах існує можливість звернутися за консультацією до психолога.
Фінансування програм	В країнах ЄС та США більшість програм фінансуються державою або університетами, зокрема психологічна підтримка та тренінги.	Фінансування в Україні обмежене, переважно підтримується на базі університетів з ініціативи адміністрації або за підтримки міжнародних грантів.

Крім того, Національний університет «Києво-Могилянська академія» реалізує ініціативу, що включає регулярні семінари з психологічної стійкості, де викладачам надають практичні рекомендації щодо управління емоціями та

саморегуляції. Цей підхід базується на західних методах, однак адаптований до вітчизняних умов, зокрема враховує специфіку українського академічного середовища. Важливим аспектом цієї ініціативи є залучення до процесу психологів, які спеціалізуються на роботі з освітянами, що дозволяє надавати більш релевантні поради. Адаптація таких успішних практик із західних університетів є перспективним напрямом для інших українських закладів вищої освіти, хоча важливою перешкодою залишається питання фінансування подібних програм [9, с. 24].

Важливим елементом адаптації зарубіжного досвіду до українських умов є створення комплексних програм, що поєднують різні підходи та можуть забезпечити системну підтримку викладачів. Наприклад, поєднання елементів менторства, психологічної підтримки та командної роботи може забезпечити найбільш повну профілактику вигорання та знизити рівень стресу на всіх етапах професійної діяльності викладача. Такий комплексний підхід дозволить викладачам отримувати підтримку не лише на початку кар'єри, але й на всіх етапах професійного зростання.

Перешкодою у впровадженні цих стратегій є обмежене фінансування та недооцінка важливості психологічного здоров'я викладачів на рівні окремих університетів. Дослідження показують, що для досягнення стійкого результату необхідне регулярне фінансування програм, а також активне залучення адміністрації навчальних закладів до створення умов, що запобігають вигоранню. Підвищення обізнаності про проблему вигорання серед керівників освітніх установ, а також створення державних програм із фінансуванням профілактики вигорання може стати важливим кроком у забезпеченні здорового психологічного клімату в українських закладах вищої освіти.

Отже, проаналізувавши закордонний досвід профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти на прикладі низки країн (США, Велика Британія, деякі країни Європейського Союзу, Китай, Японія) ми визначили такі напрямки, що допоможуть подолати проблему професійного вигорання: програми менторства, програми психологічної підтримки, тренінги

з особистісного розвитку, колективістські заходи «спільної підтримки». Для їх реалізації розробляються цільові державні програми за рахунок Державного бюджету, також долучаються профспілки та професійні асоціації.

1.3. Особливості функціонування викладачів закладів вищої освіти

Структура і функціонування діяльності викладачів закладів вищої освіти в Україні є надзвичайно багатогранними та потребують глибокого розуміння специфіки їхньої роботи, яка поєднує освітні, наукові та адміністративні аспекти. Викладачі, окрім безпосереднього викладання дисциплін, зобов'язані активно залучатися до дослідницької діяльності, брати участь у різноманітних наукових проєктах, а також виконувати низку адміністративних функцій, що регулюються як внутрішніми положеннями навчальних закладів, так і загальнодержавними стандартами. Саме це комплексне поєднання обов'язків відрізняє діяльність викладача закладу вищої освіти від більшості інших професій і робить його діяльність специфічною, унікальною та багатофункціональною [26].

Професійна діяльність викладача розпочинається з навчального процесу, який включає розробку та викладання дисциплін згідно з навчальними планами, розробленими відповідно до стандартів Міністерства освіти і науки України. Викладач зобов'язаний постійно вдосконалювати свої педагогічні навички, слідкувати за оновленнями в своїй науковій галузі, інтегрувати новітні методики навчання, які стимулюють активну участь студентів і підтримують їхній інтерес до навчання. Однак, значення викладача не обмежується лише поданням матеріалу. Сучасна освіта, зокрема в Україні, все більше наголошує на необхідності розвитку критичного мислення у студентів, уміння працювати з інформацією, аналізувати та синтезувати знання, що викликає у викладачів потребу в інноваційних підходах та застосуванні інтерактивних методик [26].

Дослідницька діяльність є важливим компонентом роботи викладача, особливо для науково-педагогічного складу, до якого належать доценти та професори. В Україні вимоги до публікаційної активності викладачів закладів вищої освіти є досить високими. Викладачі повинні публікувати наукові статті у визнаних виданнях, брати участь у міжнародних конференціях та залучатися до наукових проектів. Національна система освіти передбачає активне підвищення рівня кваліфікації та розвиток наукового потенціалу викладачів. Одним із важливих індикаторів є публікації у виданнях, що індексуються у наукометричних базах, таких як Scopus або Web of Science. Такі вимоги викликають необхідність для викладачів постійно працювати над дослідженнями, займатися написанням наукових статей, розробляти власні дослідницькі проекти, що вимагає значних часових та інтелектуальних ресурсів.

Одним із ключових завдань для викладачів також є участь у наукових грантових програмах. В українських умовах участь у грантових конкурсах, особливо міжнародних, дає можливість залучити додаткові фінансові ресурси для реалізації наукових проектів, що є важливим джерелом підтримки наукової роботи. Наприклад, українські викладачі активно беруть участь у програмах ЄС, таких як «Горизонт 2020», Erasmus+ та інші, що дозволяє їм працювати з міжнародними колегами, отримувати додаткові знання і можливість публікаційної діяльності на міжнародному рівні. Участь у таких проєктах вимагає від викладача не лише знання своєї наукової тематики, але й умінь з написання проєктних заявок, організації дослідницької діяльності, виконання вимог щодо звітності, що також є додатковим навантаженням [21].

Особливу роль у професійній діяльності викладача відіграє функція наставництва. Викладач не тільки передає студентам знання з дисциплін, але й сприяє формуванню особистості молодих фахівців, їхніх цінностей, професійних навичок і компетентностей. Викладачі є наставниками, які допомагають студентам адаптуватися до умов навчання у закладах вищої освіти, консультують щодо вибору професійного шляху, надають підтримку під час підготовки до практичної діяльності. Ця роль набуває особливого значення

у сфері післядипломної освіти, де викладачі стають наставниками для аспірантів, допомагаючи їм у написанні дисертаційних досліджень, підготовці наукових статей, участі у наукових конференціях. Наприклад, у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка існує програма наставництва для аспірантів, яка дозволяє молодим науковцям отримати підтримку від досвідчених колег і успішно розвивати свої дослідження [21].

Крім того, викладач закладу вищої освіти виконує адміністративні функції, які також є важливою складовою його професійної діяльності. Викладачі залучені до організаційно-методичної роботи, що включає розробку навчальних програм, підготовку звітної документації, організацію та проведення атестацій. Крім цього, вони беруть участь у роботі різних університетських комітетів та кафедральних засідань, що є важливою частиною управління якістю освітнього процесу. На рівні кафедр викладачі залучаються до планування навчального процесу, моніторингу успішності студентів, а також до роботи з акредитаційними органами, що оцінюють відповідність програм стандартам якості.

Адміністративні обов’язки викладача нерідко включають також управління освітніми проєктами, що реалізуються в межах університету. Наприклад, в українських університетах часто розробляються освітні програми та ініціативи за участю студентів, спрямовані на підвищення їхньої практичної підготовки та соціальної активності. Викладачі керують такими проєктами, забезпечують їхню координацію, налагоджують комунікацію між студентами та зовнішніми організаціями, що створює додаткові можливості для студентів і сприяє розвитку їхніх професійних компетенцій. Таким чином, викладач фактично виконує роль адміністратора й менеджера, відповідального за планування, реалізацію та контроль результатів освітніх проєктів [38].

Важливою частиною адміністративної роботи є також участь у формуванні та перегляді навчальних планів і програм, які мають відповідати стандартам Міністерства освіти і науки України, враховувати вимоги ринку праці та побажання роботодавців. Викладачі, відповідальні за конкретні

дисципліни, розробляють навчально-методичні комплекси, оновлюють програми з урахуванням новітніх досягнень науки та технологій, розробляють навчальні матеріали. Наприклад, в університетах Києва, Львова та Харкова активно запроваджується практика залучення викладачів до аналізу та оновлення програм відповідно до міжнародних стандартів і програм обміну, що дозволяє підвищити якість освіти та зробити її конкурентоспроможною на міжнародному рівні.

Поряд із цим, викладачі активно залучаються до процесу акредитації освітніх програм, що є обов'язковим елементом для кожного закладу вищої освіти в Україні. Акредитаційний процес передбачає ретельний аналіз освітньої програми, моніторинг результатів навчання студентів, підготовку необхідної звітної документації та комунікацію з представниками Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО). Це вимагає від викладачів високого рівня організованості, знань у галузі методології викладання та здатності обґрунтовано представляти результати своєї роботи. Залученість до акредитаційних процесів не тільки підвищує рівень відповідальності викладачів за результати своєї діяльності, але й сприяє розвитку управлінських навичок, необхідних для ефективного планування та управління освітніми процесами.

Окремим аспектом діяльності викладачів є робота з науковими фондами та грантовими програмами. Оскільки фінансування наукової діяльності в Україні є обмеженим, багато викладачів шукають можливості для участі в грантових конкурсах, зокрема міжнародних, таких як Horizon Europe, Erasmus+, та інших. Це дозволяє залучати додаткові ресурси для проведення наукових досліджень, участі у конференціях, закупівлі обладнання та розширення матеріальної бази університетів. Робота з грантами потребує від викладачів розуміння процесів проектного менеджменту, вміння формувати науково-дослідні пропозиції, відповідати на вимоги конкурсів і забезпечувати виконання умов грантових угод. Успішна участь у грантових програмах не тільки сприяє розвитку наукової сфери університетів, а й підвищує престиж навчального закладу та відкриває нові можливості для міжнародної співпраці [38].

Ще одним важливим аспектом є участь викладачів у міжнародній академічній мобільності, яка стає все більш актуальною в умовах глобалізації освіти. Викладачі українських університетів беруть участь у програмах обміну, таких як Erasmus+ Staff Mobility, що дозволяє їм проводити лекції, навчальні семінари або тренінги в університетах інших країн. Це сприяє не лише підвищенню кваліфікації, а й обміну досвідом, знайомству з новітніми методиками викладання та дослідженнями, які потім можуть бути впроваджені в українських умовах. Такі програми підвищують компетентність викладачів і розширюють горизонти української вищої освіти, зміцнюючи її зв'язки з міжнародною академічною спільнотою.

Професійні стресори викладачів закладів вищої освіти відіграють значну роль у формуванні ризиків для їхнього психічного здоров'я, впливаючи на виникнення професійного вигорання, зниження мотивації до роботи та загального емоційного стану. Діяльність викладачів у вищих навчальних закладах є багатогранною, включає численні обов'язки та потребує високого рівня професійної компетентності, а також постійного саморозвитку. Це середовище створює безліч професійних стресорів, які стають невід'ємною частиною щоденного робочого процесу і значною мірою впливають на якість виконання обов'язків. В Україні ця проблема набула особливого значення через низку соціально-економічних та політичних факторів, що обмежують можливості для професійної реалізації та особистого зростання викладачів [4].

Один із ключових професійних стресорів – високі академічні стандарти та очікування, які ставляться перед викладачами вищих навчальних закладів. З одного боку, національні стандарти освіти вимагають від викладачів високого рівня професійної підготовки, а також інтеграції новітніх знань та методик у навчальний процес. З іншого боку, навчальні заклади також очікують від викладачів постійного підвищення наукової кваліфікації та публікаційної активності, що передбачає регулярне написання статей, участь у міжнародних конференціях та наукових проєктах. Для українських викладачів особливо актуальною є проблема постійного оновлення навчальних матеріалів відповідно

до нових освітніх стандартів, що вимагає значних часових ресурсів. Часто викладачі мають витрачати додатковий час на адаптацію навчальних програм, пошук актуальних матеріалів та їхню підготовку, що в умовах надмірного навантаження може призводити до вигорання [12].

До цього стресору додаються обмежені можливості для наукової реалізації, що стає ще однією важливою причиною для виникнення професійного вигорання. Зокрема, в Україні фінансування науки є недостатнім, і це значно обмежує можливості для участі викладачів у дослідницьких проєктах. У таких умовах викладачі часто вимушені працювати над науковими дослідженнями в умовах дефіциту ресурсів або брати участь у грантових програмах, що вимагає додаткових зусиль для підготовки конкурсних заявок, звітів та інших документів. Недостатнє фінансування також ускладнює доступ до сучасного наукового обладнання, баз даних і літератури, що необхідні для проведення якісних досліджень. Це викликає додатковий стрес, оскільки викладачі прагнуть відповідати високим вимогам до наукової продуктивності, але зіштовхуються з серйозними обмеженнями ресурсів, що знижує їхню мотивацію та підвищує ризик вигорання [24].

Ще одним вагомим професійним стресором для викладачів є обмежені ресурси та перевантаження роботою, що стає все більш актуальним з урахуванням реалій української системи вищої освіти. Навчальні програми часто вимагають від викладачів великих обсягів контактної роботи зі студентами, що передбачає проведення великої кількості лекцій, практичних занять, консультацій та супроводження студентів у процесі виконання курсових і дипломних робіт. Крім цього, викладачі зазвичай залучаються до виконання адміністративних обов’язків, таких як розробка навчальних програм, підготовка звітів, участь у комісіях та атестаційних комітетах. Це все збільшує навантаження, залишаючи менше часу на власні наукові дослідження та професійний розвиток [4].

Обмеженість ресурсів також проявляється у дефіциті підтримки з боку університетської адміністрації, що може призводити до підвищеного

навантаження на викладачів. Часто викладачі вимушені самостійно вирішувати питання організації навчального процесу, не маючи достатньої адміністративної підтримки чи доступу до необхідних технічних засобів. Наприклад, деякі українські університети не забезпечують достатньої кількості навчальних матеріалів, оновлених підручників або сучасного лабораторного обладнання, що робить навчальний процес менш ефективним і вимагає від викладачів додаткових зусиль для підготовки навчальних занять. Така ситуація викликає почуття фрустрації та безсилля, оскільки навіть при значних зусиллях викладачі не завжди можуть забезпечити належний рівень викладання, що негативно позначається на їхньому психологічному стані.

Соціально-економічні фактори також значною мірою впливають на рівень стресу та вигорання серед викладачів вищих навчальних закладів. Одним з основних таких факторів є рівень оплати праці, який у більшості українських університетів є відносно низьким порівняно з вимогами та навантаженням, що покладається на викладачів. Недостатня оплата праці не тільки знижує мотивацію, але й змушує багатьох викладачів шукати додаткові джерела доходу, що призводить до ще більшого перевантаження та виснаження. У такій ситуації викладачі можуть втратити інтерес до своєї роботи, оскільки відчувають, що їхні зусилля недостатньо оцінені. Це сприяє виникненню почуття безперспективності та професійного вигорання, оскільки навіть найбільш амбітні викладачі не можуть дозволити собі зосередитися виключно на науковій діяльності або підвищенні своєї кваліфікації [12].

Нестабільність зайнятості також є серйозним стресором для багатьох викладачів, особливо для молодих науковців, які лише розпочинають свою кар’єру. В умовах конкуренції та відсутності гарантій постійного працевлаштування, молоді викладачі змушені постійно доводити свою ефективність та відповідність високим стандартам, що додатково підвищує рівень стресу.

Крім низької оплати праці та нестабільності зайнятості, важливим соціально-економічним стресором для викладачів є обмежені можливості для

професійного розвитку, зокрема в умовах обмеженого доступу до міжнародних освітніх і наукових платформ. Сучасна академічна діяльність вимагає регулярної участі в міжнародних конференціях, проєктах та публікаціях, але в українських реаліях викладачі часто стикаються з фінансовими бар'єрами та недостатньою підтримкою у цьому напрямку. Навіть коли викладачам вдається отримати міжнародний грант або запрошення на наукову конференцію, вони можуть зіштовхуватися з проблемами в отриманні фінансування для поїздок, через що втрачаються важливі можливості для професійного зростання [12].

Нестабільна економічна ситуація в країні також може посилювати негативний вплив стресових факторів, оскільки вона знижує купівельну спроможність викладачів, обмежуючи їхні можливості для інвестування у власний професійний розвиток. Наприклад, передплата на наукові видання, доступ до закордонних онлайн-курсів або участь у сертифікованих тренінгах зазвичай потребують значних коштів, які не завжди доступні українським викладачам. Це знижує їхню конкурентоспроможність на міжнародному рівні, спричиняє почуття ізоляції від сучасного наукового процесу, що лише підвищує ризики професійного вигорання [24].

Важливим психологічним стресором для викладачів є також незбалансованість між роботою та особистим життям. Викладачі часто працюють понаднормово, виконуючи не лише викладацькі обов'язки, а й зайняті адміністративними завданнями, а також науковими дослідженнями. В умовах обмежених ресурсів і надмірного навантаження багато викладачів стикаються з неможливістю ефективно розподілити час між професійними та особистими обов'язками. Це стає причиною хронічного виснаження, що негативно впливає не лише на їхню продуктивність, а й на загальний стан здоров'я. Ситуація ускладнюється, коли викладачі працюють на кількох робочих місцях для забезпечення прийнятного рівня доходу, що призводить до порушення балансу між роботою та відпочинком.

Емоційне виснаження як один із компонентів професійного вигорання часто стає наслідком постійного контакту з великою кількістю студентів та

необхідності зберігати високий рівень уваги й емоційного залучення під час викладання. Особливо цей аспект важливий для викладачів, які працюють у великих аудиторіях або проводять лекції на кількох факультетах, що потребує значної кількості часу та енергії для підтримки інтересу студентів і забезпечення якості навчального процесу. Постійна необхідність підтримувати контакт зі студентами, надавати консультації, відповідати на питання, а також керувати роботою студентів під час виконання дослідницьких завдань створює додаткове навантаження на емоційний стан викладачів. Це може призводити до втоми від постійної взаємодії, особливо у випадках, коли викладачі не мають можливості повноцінно відновлюватися після робочих днів [38].

Соціальний тиск та очікування також є важливим фактором, що впливає на вигорання викладачів, оскільки суспільство має високі вимоги до їхньої ролі як моральних авторитетів та фахівців, відповідальних за розвиток нового покоління. В Україні викладачі часто відчувають тиск через соціальні очікування щодо їхньої поведінки, рівня знань і професійної відповідальності. Від них очікують не лише викладання навчального матеріалу, а й підтримки моральних та етичних норм, що іноді стає додатковим тягарем для освітян. Цей аспект професійної діяльності може створювати відчуття постійного контролю, оскільки будь-яка помилка або недоліки у виконанні обов’язків можуть піддаватися критиці з боку суспільства та адміністрації.

Особливості психологічних та соціальних аспектів роботи викладачів вищих навчальних закладів формують специфічне професійне середовище, яке значно впливає на їхнє особисте життя та добробут. Професія викладача, особливо в умовах сучасної української системи освіти, вимагає високого рівня емоційного залучення та міжособистісної комунікації зі студентами, а також передбачає взаємодію в колективі, яка може набувати як конструктивного, так і конфліктного характеру. Високі очікування з боку адміністрації, колег і суспільства щодо рівня підготовки та моральних стандартів викладачів посилюють соціальний тиск, що, у свою чергу, впливає на їхнє психологічне благополуччя та професійне вигорання [38].

Одним із найважливіших аспектів професійної діяльності викладачів є взаємодія зі студентами. Викладачі вищих навчальних закладів щоденно контактують з різними групами студентів, виступаючи для них джерелом знань, натхнення та підтримки. Така взаємодія вимагає високого рівня емоційного залучення, оскільки від викладача очікується не лише подання навчального матеріалу, але й відповідальність за розвиток професійних та соціальних навичок студентів, їхню мотивацію до навчання та підтримку в складних ситуаціях. Емоційна залученість є важливою для створення позитивної атмосфери на заняттях, стимулювання цікавості до предмета та залучення студентів до активного обговорення. Однак, цей аспект діяльності може стати джерелом виснаження, особливо в умовах великих навчальних груп і значного навантаження [38].

Конфліктні ситуації зі студентами є ще одним важливим фактором, який впливає на психологічний стан викладачів. Конфлікти можуть виникати через різні причини: академічні (невиконання студентами вимог, недотримання дедлайнів), особистісні (непорозуміння або різні ціннісні орієнтири) або соціальні (вплив зовнішніх обставин на поведінку студентів). Для українських викладачів ця проблема стає особливо актуальною, оскільки в умовах соціально-економічної нестабільності та підвищеного стресу багато студентів можуть зіштовхуватися з психологічними труднощами, що відображаються на їхній успішності та поведінці в університеті. Викладач, відповідальний за збереження дисципліни та якість навчального процесу, часто стикається з необхідністю врегулювання таких ситуацій, що вимагає високого рівня комунікативних навичок, емоційної стійкості та тактовності. Однак, часті конфлікти зі студентами можуть сприяти розвитку вигорання та підвищувати рівень тривожності викладачів, оскільки потребують значних ресурсів для їх вирішення та вимагають постійного контролю над емоціями [38].

Взаємовідносини в колективі викладачів також відіграють важливу роль у професійному середовищі. Робота в університетському середовищі передбачає тісну взаємодію з колегами: обмін досвідом, спільне обговорення

навчальних та наукових проектів, а також залучення до різних комісій та колективних заходів. Успішні колективні відносини сприяють створенню підтримуючого робочого середовища, де викладачі можуть покладатися на допомогу колег, обговорювати професійні виклики, знаходити рішення складних ситуацій та отримувати необхідну підтримку. Підтримуюче середовище, засноване на співпраці, є потужним фактором у профілактиці професійного вигорання, оскільки допомагає викладачам подолати складні моменти, знизити рівень стресу та підвищити рівень задоволення від роботи.

Конкуренція в колективі може також впливати на психологічний стан викладачів. В умовах сучасної академічної діяльності викладачі заохочуються до активної наукової та публікаційної діяльності, участі у міжнародних проектах і грантових програмах, що підвищує їхню конкурентоспроможність та сприяє професійному зростанню. Однак, у деяких випадках це може сприяти формуванню нездорової конкуренції серед колег, особливо коли ресурси для наукової діяльності обмежені або коли викладачі змагаються за підвищення або додаткове фінансування. Такі обставини можуть призводити до виникнення конфліктів, створювати атмосферу недовіри та підвищувати рівень стресу. Особливо це стосується викладачів, які працюють у наукових установах з обмеженими ресурсами та відчувають необхідність конкурувати за можливість брати участь у проєктах або програмах фінансування, що є поширеною практикою в українських вишах [38].

Важливим аспектом роботи викладачів є також вплив професійної діяльності на їхнє особисте життя та добробут. Викладацька діяльність вимагає значного часу та зусиль, а необхідність поєднувати навчальний процес із науковою роботою та адміністративними обов’язками часто не дозволяє викладачам знаходити достатньо часу для особистого життя. Робота в позаробочий час, підготовка до занять, перевірка робіт студентів та написання наукових статей стають невід’ємною частиною щоденного розкладу викладача, що може призводити до хронічного виснаження, зниження рівня енергії та негативно впливати на якість особистого життя.

1.4. Сутність соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Соціально-педагогічна профілактика професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти є складним і багатокомпонентним процесом, що включає в себе не лише психологічну підтримку та соціальні заходи, а й педагогічну роботу, спрямовану на створення здорового і стабільного професійного середовища. Професійне вигорання викладачів стало актуальною проблемою у сучасній педагогічній практиці, оскільки негативні наслідки цього явища відображаються як на особистому добробуті викладачів, так і на загальній якості освіти. В Україні ця проблема набуває особливого значення через специфіку освітньої системи, високі вимоги до наукової діяльності та навчальних результатів, а також обмежені можливості для відпочинку та особистого розвитку в умовах економічної нестабільності [4].

Теоретичні основи соціально-педагогічної профілактики вигорання вимагають глибокого розуміння поняття профілактики у педагогіці та психології. У педагогіці профілактика розглядається як система заходів, спрямованих на попередження негативних явищ, які можуть негативно вплинути на професійну діяльність та особистий розвиток людини. В контексті професійного вигорання, профілактика передбачає сукупність дій, що спрямовані на зниження рівня стресу, підвищення мотивації та підтримку емоційної стійкості викладачів. У психології профілактика має на меті забезпечити підтримку психічного здоров’я та запобігти розвитку хронічного стресу, що може призводити до виснаження та зниження продуктивності.

Принципи профілактичної діяльності, орієнтованої на запобігання вигоранню, базуються на комплексному підході, системності та доступності. Комплексний підхід означає, що профілактика має охоплювати як особистісні фактори (емоційна стійкість, саморефлексія), так і зовнішні умови, включаючи робоче середовище, соціальні відносини в колективі, підтримку з боку адміністрації. Системність передбачає послідовність і безперервність заходів

профілактики, що особливо важливо в умовах постійного стресу, з яким стикаються викладачі вищих навчальних закладів. Доступність як принцип означає, що профілактичні заходи мають бути зрозумілими і реалістичними для кожного викладача, що забезпечить їх ширше охоплення і збільшить ефективність [23].

Соціально-педагогічна профілактика вигорання викладачів включає три основні рівні: первинну, вторинну та третинну профілактику, кожен з яких має свої специфічні завдання та методи реалізації. Первинна профілактика має на меті створення умов для попередження розвитку стресу та емоційного виснаження на ранніх етапах професійної діяльності. У рамках первинної профілактики можуть застосовуватися заходи, спрямовані на формування у викладачів навичок саморегуляції, управління часом, розвитку комунікативних здібностей. В Україні прикладами первинної профілактики є тренінги з управління стресом, які організовуються для молодих викладачів університетів, а також програми наставництва, де досвідчені колеги допомагають новачкам адаптуватися до умов навчального процесу.

Вторинна профілактика зосереджена на підтримці викладачів, які вже зазнають певних ознак емоційного вигорання, але ще не досягли критичного рівня. У межах вторинної профілактики основна увага приділяється наданню психологічної допомоги, організації групової підтримки, де викладачі можуть ділитися досвідом та обговорювати виклики, з якими стикаються. Наприклад, у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка діє програма психологічної підтримки для викладачів, де фахівці надають консультації з питань управління емоціями, рефлексії та підтримки позитивного психологічного клімату [9].

Третинна профілактика спрямована на допомогу викладачам, які вже мають симптоми вигорання та потребують комплексної підтримки для відновлення. Третинна профілактика включає реабілітаційні заходи, які допомагають відновити фізичні та психоемоційні ресурси, а також розробку

індивідуальних планів для покращення умов праці та професійного життя викладача.

Основні рівні соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів:

Завдання первиної профілактики це попередження розвитку стресу та емоційного виснаження на ранніх етапах, методи реалізації навчання навичкам саморегуляції, управління часом, розвиток комунікативних здібностей.

Вторинна профілактика включає в себе такі завданя, як підтримка викладачів з ознаками вигорання, допомога в уникненні його посилення, методами реалізації є психологічна допомога, організація групової підтримки, тренінги з управління емоціями.

Третинна профілактика містить такі завдання, як допомога викладачам із симптомами вигорання, відновлення професійного та емоційного здоров'я методами реалізації є реабілітаційні програми, індивідуальні плани поліпшення умов праці

Методологія соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти передбачає комплексний підхід, що включає розробку та реалізацію профілактичних програм, використання активних методів навчання та психологічних технік, а також залучення викладачів до процесів самодіагностики та саморегуляції. Розробка таких програм вимагає науково обґрунтованих методів та індивідуального підходу, оскільки професійне вигорання є наслідком багатьох чинників, зокрема високого рівня стресу, емоційного виснаження, обмеженості ресурсів та навантаження. В Україні це питання набуває особливого значення через специфіку освітньої системи та обмежені можливості для підтримки психоемоційного здоров'я викладачів у вищих навчальних закладах [6].

Процес розробки профілактичних програм для викладачів вищих навчальних закладів має на меті зниження ризику професійного вигорання, поліпшення їхнього психоемоційного стану та підтримку в процесі професійної діяльності. Програми повинні мати чітко визначені цілі та завдання, відповідати

потребам викладачів, враховувати особливості навчального закладу і сприяти формуванню навичок управління стресом та емоційною стійкістю. Цілями профілактичних програм можуть бути зниження рівня стресу, розвиток емоційної стійкості, покращення соціальної підтримки та створення позитивного робочого середовища. Важливим завданням є підвищення обізнаності викладачів про симптоми професійного вигорання та формування умінь їхньої профілактики, включаючи управління часом, комунікативні та рефлексивні навички.

Етапи розробки профілактичних програм включають кілька ключових фаз: діагностичну, підготовчу, навчально-практичну та оціночну. Діагностична фаза передбачає оцінку рівня вигорання серед викладачів за допомогою самодіагностичних методик та опитувань. На цьому етапі важливо визначити основні стресори, які впливають на емоційний стан викладачів, та проаналізувати їхні потреби, що дозволить створити програму, яка враховуватиме індивідуальні та колективні чинники. У підготовчій фазі розробляються індивідуальні та групові заходи, спрямовані на профілактику вигорання, обираються відповідні методи та засоби їх реалізації, які сприяють залученню викладачів до активної участі у програмі. Навчально-практична фаза передбачає безпосереднє впровадження програми через проведення тренінгів, семінарів, індивідуальних консультацій та групових занять. На завершальній, оціночній фазі, аналізуються результати реалізації програми, оцінюється її ефективність і здійснюється коригування методів за потреби [1].

Активні методи навчання та психологічні техніки є невід’ємною складовою профілактичних програм, що спрямовані на зниження рівня стресу та підвищення психологічної стійкості викладачів. До таких методів належать тренінги з розвитку емоційного інтелекту, техніки релаксації та медитації, навчання когнітивно-поведінковим технікам для управління стресом. У контексті соціально-педагогічної профілактики важливим є використання таких технік, як техніка «тайм-менеджменту» для ефективного розподілу робочого навантаження, методики для розвитку комунікаційних здібностей, що

дозволяють викладачам краще спілкуватися зі студентами та колегами. Наприклад, у Національному університеті «Львівська політехніка» було впроваджено тренінги з управління стресом та емоційною стійкістю, що дали змогу викладачам підвищити рівень задоволення від роботи та знизити рівень емоційного виснаження.

Особливого значення набуває використання психологічних технік, спрямованих на роботу з емоціями та саморегуляцію. В рамках профілактичних програм викладачів можна навчати методам релаксації (наприклад, дихальним вправам, прогресивній м’язовій релаксації) для зниження рівня тривожності. Також ефективними є техніки когнітивного переосмислення, які допомагають викладачам змінювати ставлення до проблемних ситуацій і знижувати вплив негативних емоцій на їхній психоемоційний стан. Використання таких методів дозволяє викладачам краще управляти своїми емоціями, підтримувати позитивний настрій та уникати хронічного стресу, який є однією з основних причин вигорання [24].

Залучення викладачів до процесів самодіагностики та саморегуляції є важливим компонентом соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання. Самодіагностика дозволяє викладачам своєчасно виявляти симптоми вигорання, що особливо важливо на початкових етапах. Викладачі можуть використовувати різноманітні методи самодіагностики, такі як анкети, опитувальники або шкали оцінки емоційного стану (наприклад, шкала К. Маслач).

Соціально-педагогічна профілактика професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти є надзвичайно важливим аспектом забезпечення стабільного функціонування освітньої системи, зокрема в умовах України, де викладачі часто працюють у стресових умовах. Роль освітнього середовища, колективу та корпоративної культури є фундаментальною у запобіганні вигоранню, оскільки сприятливе середовище не лише знижує рівень стресу, а й сприяє професійному розвитку, підтримці та підвищенню загального добробуту працівників. Створення підтримуючого і безпечного середовища, розвиток

корпоративної культури та командної роботи, а також взаємодія з керівництвом та адміністрацією закладу є ключовими компонентами, що формують основу для профілактики професійного вигорання [38].

Одним із ключових елементів профілактики вигорання є створення підтримуючого та безпечного середовища, яке дозволяє викладачам зберігати емоційну стабільність та продуктивність у роботі. Освітнє середовище, що забезпечує безпеку, базується на таких аспектах, як емоційна підтримка, можливість обміну досвідом, повага до індивідуальності кожного викладача, а також створення комфортних умов для роботи. В умовах української системи освіти це питання набуває особливого значення через високі вимоги до викладачів, що супроводжуються обмеженими можливостями для відпочинку та розвитку. Створення безпечного освітнього середовища може включати як просторові, так і організаційні аспекти. Наприклад, забезпечення комфортного робочого місця, доступу до сучасного обладнання, підтримки у використанні цифрових ресурсів і технологій є важливими для зниження рівня стресу [12].

Розвиток корпоративної культури та командної роботи є наступним важливим напрямом у профілактиці професійного вигорання. Корпоративна культура визначає спільні цінності, норми та принципи поведінки, які підтримують позитивні взаємини між співробітниками та сприяють формуванню почуття єдності. Зокрема, корпоративна культура в освітньому середовищі має сприяти створенню колективу, де кожен викладач відчуває себе частиною єдиної спільноти, що працює для досягнення спільної мети. Розвиток командної роботи, підтримка взаємодії та колегіальності в колективі створюють передумови для зменшення професійного вигорання, оскільки викладачі отримують можливість ділитися досвідом, обговорювати проблеми, отримувати підтримку і розуміння з боку колег.

Одним із успішних прикладів розвитку корпоративної культури в українських закладах вищої освіти є створення програми колективної підтримки викладачів у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка. Програма спрямована на підтримку нових викладачів, які лише

розпочинають свою кар’єру, та передбачає залучення старших колег як наставників. Такий підхід сприяє не лише професійному розвитку, але й формуванню взаємодовіри та підтримки в колективі, що допомагає зменшити ризики емоційного вигорання.

Важливу роль у профілактиці професійного вигорання відіграє взаємодія викладачів із керівництвом та адміністрацією закладу. Прозорість у прийнятті управлінських рішень, відкритість до комунікації з боку керівництва та врахування потреб викладачів є основними елементами ефективної взаємодії. У цьому контексті важливим є зворотний зв’язок, який дозволяє викладачам висловлювати свої думки та ідеї, звертатися з питаннями та пропозиціями, що сприяє створенню відчуття значущості їхньої ролі у закладі [10].

Загалом, соціально-педагогічна профілактика професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти ґрунтується на комплексному підході, що охоплює як індивідуальні, так і колективні аспекти запобігання емоційному виснаженню. Теоретичні основи профілактики дозволяють визначити структуру та рівні превентивних заходів, які варіюються від первинної до третинної профілактики, і забезпечують підхід до викладачів як до активних учасників процесу самозбереження. Методологія профілактичної діяльності, що включає розробку та впровадження спеціальних програм, застосування активних навчальних методів та розвиток навичок саморегуляції, сприяє підвищенню стійкості викладачів до професійного вигорання. Важливу роль відіграє створення підтримуючого освітнього середовища, розвитку корпоративної культури, а також співпраці між викладачами та адміністрацією закладів, що забезпечує як безпечне, так і мотивуюче середовище. Отже, реалізація соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання в освітніх закладах створює передумови для сталого професійного розвитку, емоційного благополуччя та підвищення якості освіти загалом.

РОЗДІЛ 2
СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Методика діагностики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Проведення дослідження на тему соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти є надзвичайно важливим для розуміння рівня емоційного виснаження в академічному середовищі та визначення ефективних заходів для його запобігання.

Будь-яке емпіричне дослідження передбачає дотримання певних процедур.

1. Визначення мети та завдань дослідження. На цьому етапі визначається основна мета дослідження, яка полягає в діагностиці рівня професійного вигорання серед викладачів та аналізі соціально-педагогічних умов його профілактики.

2. Розробка (або обрання) інструментарію для збору даних. Кожен інструмент має своє призначення і дозволяє зібрати конкретну інформацію, необхідну для досягнення мети.

3. Визначення вибіркової сукупності дослідження. В нашому випадку вибірка формується із викладачів ЗНУ за допомогою методу «снігової кулі», що дозволяє сформувати експертний пул.

Основною метою нашого емпіричного дослідження є визначення поточного рівня професійного вигорання серед викладачів, виявлення основних факторів та причин цього явища, а також аналіз даних для розробки ефективних профілактичних програм, адаптованих до потреб освітян. В якості методу збору інформації використано вибіркове експертне опитування методом анкетування (спосіб опитування – face-to-face).

На першому етапі дослідження, на основі вивчення феномену професійного вигорання, особливостей функціонування викладачів вищої школи та сутності соціально-педагогічної профілактики, обрана методика діагностики шкали К. Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI) [49].

Проведене опитування дозволить нам виявити деякі аспекти ставлення респондентів до професійної діяльності, певне бачення викладачами закладу вищої освіти сутності професійного вигорання, розуміння факторів, що впливають на формування професійного вигорання, усвідомлення необхідності профілактичних заходів щодо подолання професійного вигорання.

Отримані дані допоможуть відобразити об'єктивну картину стану професійного вигорання, аналізуючи емоційні, поведінкові та когнітивні показники, що відображають рівень втоми та стресу, який відчувають викладачі у своїй професійній діяльності.

Другий етап – формування вибіркової сукупності (учасників опитування). Було обрано представників з науково-педагогічного складу (професори, доценти, старші викладачі) Запорізького національного університету.

Для досягнення поставленої мети завдання даного опитування включають проведення детальної діагностики рівня професійного вигорання та визначення психологічних і соціальних факторів, що його спричиняють, дозволяє оцінити емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження почуття особистих досягнень, що є основними компонентами професійного вигорання.

Визначення поточного рівня професійного вигорання серед викладачів закладів вищої освіти є необхідним кроком для виявлення потенційних загроз для їхнього психічного здоров'я та професійного функціонування. Проведення діагностики передбачає використання кількісних і якісних методів збору даних, щоб досягти об'єктивної оцінки.

За даними досліджень, опублікованих у відкритих джерелах, були представлені результати, які вказують, що близько 30-40% викладачів в Україні стикаються з різними проявами і рівнями професійного вигорання. Такі показники відображають і загальносвітові тенденції щодо підвищення

емоційного навантаження серед освітян. Тому важливо точно визначити, який відсоток викладачів відчуває серйозні симптоми вигорання, зокрема емоційне виснаження та втрату мотивації, і які з цих симптомів є найпоширенішими серед різних груп викладачів.

Виявлення основних факторів та причин професійного вигорання серед викладачів шляхом проведення опитування – є наступним етапом дослідження, що передбачає аналіз особистісних, організаційних та соціально-економічних чинників, які сприяють розвитку вигорання:

– до особистісних чинників можна віднести високий рівень самокритики, схильність до самопожертви на користь професійної діяльності та нездатність до ефективної саморегуляції в умовах стресу;

– організаційні чинники включають обмеженість ресурсів, необхідних для реалізації викладацьких обов'язків, великий обсяг адміністративної роботи, відсутність підтримки з боку керівництва та надмірні вимоги до викладачів, особливо з огляду на поєднання наукової, викладацької та адміністративної діяльності;

– соціально-економічні фактори, такі як низька оплата праці, відсутність стабільного фінансування наукових проектів, невпевненість у майбутньому через економічні та політичні труднощі в Україні, також значно впливають на рівень вигорання.

Виявлення цих факторів дозволяє визначити найбільш критичні сфери, в яких викладачі зазнають найбільшого тиску, та розробити заходи для їхньої мінімізації.

Методологія якісних досліджень найбільш повно розкриває специфіку емоційних станів та процесів, зокрема професійне вигорання викладачів вищої освіти. Відповідно до цього, ми обрали експертами викладачів Запорізького національного університету, які за допомогою методики «снігової кулі» сформували експертний пул даного дослідження.

Наші експерти є викладачами різних факультетів та кафедр, що викладають дисципліни природничих, гуманітарних, технічних наук. Загальна

кількість експертів становить 55 осіб. Попри те, що експерти відрізняються за статтю, віком, спеціальністю, їх об’єднує великий досвід науково-педагогічної діяльності. Великий обсяг відповідальності, навчального та адміністративного навантаження, умови воєнного стану в країні, все вище перераховане є одними з факторів ризику професійного вигорання. Крім цього на професійне вигорання викладачів впливає їх статус (доцент, професор, викладач), рівень та характер винагороди. Саме тому відповіді наших експертів на питання анкети є такими, що можуть допомогти нам дослідити якісні характеристики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Наступним етапом експертного дослідження є їх участь в програмі щодо профілактики професійного вигорання.

Проведення дослідження щодо соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти вимагає застосування комбінованого підходу до збору та аналізу даних. Вибір методів та інструментарію дослідження обґрунтовується необхідністю отримання всебічної інформації про рівень вигорання, основні його фактори та специфічні потреби викладачів у контексті профілактичної діяльності. Тому методологія дослідження базується на поєднанні стандартизованих опитувальників (Maslach Burnout Inventory, MBI), а також напівструктурованих інтерв’ю (особиста співбесіда з деякими учасниками опитування для уточнення кількісних показників, отриманих в ході анкетування), що дозволяє охопити якісні аспекти явища професійного вигорання.

Отже, основним інструментом для визначення рівня професійного вигорання є стандартизований опитувальник К. Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI), який вважається загальноприйнятим міжнародним інструментом для діагностики вигорання.

Використання методики MBI у даному дослідженні забезпечує об’єктивну оцінку емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження почуття особистих досягнень серед викладачів. Кожен з компонентів оцінюється за допомогою шкали, що дозволяє виокремити різні рівні вигорання: низький, середній та високий. Оскільки опитувальник MBI має високу

валідність і надійність, він надає змогу отримати репрезентативні дані щодо поширеності симптомів вигорання у різних групах викладачів, що, у свою чергу, сприяє більш точній інтерпретації отриманих результатів.

Після проведення опитування та отримання кількісних даних, розроблено 5 питань напівструктурованого інтерв'ю для уточнення деяких моментів, пов'язаних з кількісними даними, наприклад, про специфічні фактори та умови роботи викладачів, що можуть впливати на рівень їхнього вигорання. Гайд інтерв'ю включає такі питання:

1. Стаж роботи. На якому етапі професійної діяльності почали з'являтися перші прояви професійного вигорання (невдоволення, стурбованість, відчуття пригніченості, часті стреси).

2. Організаційні фактори: умови роботи (онлайн-, оффлайн-заняття), кількість годин у навчальному навантаженні, участь у наукових та адміністративних заходах.

3. Психологічні фактори: суб'єктивна оцінка свого емоційного стану, як визначається рівень стресу (сильно/помірно), загальна задоволеність професійною діяльністю.

4. Потреби у підтримці: питання щодо потреб у психологічній, соціальній та адміністративній підтримці (від членів кафедри, адміністрації факультету, керівників структурних підрозділів тощо), оцінка наявності профілактичних заходів у закладі.

Отже, таке інтерв'ювання проводиться з метою деталізації та конкретизації даних, отриманих за допомогою опитувальника MBI, що дозволяє краще зрозуміти специфічні чинники вигорання, характерні для українського освітнього середовища. Враховуючи, що в Україні наявні певні особливості професійної діяльності викладачів, такі, як обмеженість ресурсів, високі вимоги до публікаційної активності та велике навантаження, співбесіда методом інтерв'ю допомагає виявити, як саме ці фактори впливають на емоційний стан викладачів.

Напівструктуроване інтерв'ю в даному досліджені є цінним джерелом для збору поглибленої інформації, оскільки воно дозволило нам отримати більше деталей щодо досвіду викладачів, їхніх емоційних переживань і особистих стратегій подолання вигорання. Під час інтерв'ю опитувалися не всі учасники експертного опитування, а вибірково (за стажем роботи: молодий викладач – до 35 років – 2 особи, зі стажем 15-20 років викладацької діяльності – 2 особи, зі стажем 30-40 років – 2 особи). Викладачам пропонувалося відповісти на запитання (вище наведені).

Важливим є також обговорення можливих заходів підтримки з боку керівництва, наявності профілактичних програм, а також потреб у додатковій підтримці. Напівструктуроване інтерв'ю дозволило гнучко адаптувати запитання під час розмови, що сприяло отриманню релевантної інформації.

Зробимо деякі проміжні висновки: процедура обраного емпіричного дослідження соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти включає такі етапи: 1) обрання і обґрунтування методики дослідження. Ми зупинилися на методиці (Maslach Burnout Inventory, MBI), 2) збір та аналіз кількісних даних, 3) уточнення кількісних показників за допомогою напівструктурованого інтерв'ю.

Загалом цей процес спрямований на створення повної, об'єктивної картини щодо поточного стану вигорання викладачів, а також на визначення факторів і умов, які сприяють розвитку вигорання або, навпаки, його профілактиці.

Етап збору даних: підготовка, проведення, фіксація результатів (розкрито вище).

Після завершення збору інформації настає етап фіксації результатів, що включає перевірку даних на повноту і коректність. Зібрані результати вносяться до загальної бази, що дозволяє створити структуровану систему для подальшого аналізу.

Дотримання етичних норм є ключовим елементом опитування, адже професійне вигорання є особистісно чутливим аспектом. Етичні аспекти

дослідження передбачають коректність у спілкуванні, анонімність збереження відповідей учасників, забезпечення добровільної участі та можливість відмови від подальшої участі на будь-якому етапі.

Крім того, конфіденційність підтримується завдяки зберіганню даних у захищеній базі, доступ до якої має лише той, хто проводив дослідження. Дані кодуються, що унеможливлює ідентифікацію окремих учасників на етапах обробки та аналізу інформації. Такий підхід є особливо важливим для запобігання негативним наслідкам для учасників дослідження та підтримки їхньої довіри.

Якісний аналіз використовується під для інтерв'ю, що дозволяє виявити індивідуальні особливості переживання вигорання, особисті стратегії подолання стресу та потреби в підтримці.

Результати проведеного дослідження дозволили нам сформувати цілісне уявлення про поточний стан професійного вигорання серед викладачів закладів вищої освіти, виявити найвпливовіші фактори, що сприяють його розвитку, та обґрунтувати потребу у створенні соціально-педагогічної профілактичної програми.

Використання шкали К. Маслач (MBI) дозволило визначити, що більшість викладачів (31 експерти – 56%) мають середній рівень професійного вигорання. Ця група виявила помірні прояви емоційного виснаження, періодичне зниження мотивації та незначну деперсоналізацію. 14 опитаних (25%) продемонстрували високий рівень вигорання, що характеризувався частими симптомами емоційного виснаження, зниженням загальної працездатності та мотивації до професійного розвитку. 10 (19%) респондентів мали низький рівень вигорання, що означало здатність підтримувати професійний інтерес і відчувати задоволення від роботи. Такий розподіл рівних свідчить про те, що вигорання є досить поширеним явищем серед викладачів ЗВО, в якому проводилося дослідження, причому більш ніж чверть із них перебувають у зоні підвищеного ризику.

Для більш детального аналізу рівнів вигорання серед опитаних викладачів розглянуто кількісні показники за трьома шкалами MBI. За шкалою емоційного виснаження середній показник серед усіх викладачів склав 26,4 бали, що відображає високий рівень емоційної перевтоми.

За шкалою деперсоналізації середнє значення становило 11,3 бали, що вказує на часткове відчуження викладачів від своєї професійної ролі. Шкала зниження почуття особистих досягнень показала середній бал у 18,7, що свідчить про певне відчуття невдоволення власними досягненнями.

Ці показники є тривожними і вказують на те, що середній рівень вигорання вже має значний вплив на викладачів, що знижує ефективність їхньої діяльності та задоволення професійною роллю.

Для виявлення факторів, які мають найбільший вплив на розвиток професійного вигорання, проведено порівняльний аналіз між показниками вигорання та професійними, соціальними та психологічними чинниками. На основі результатів анкетування та напівструктурованого інтерв'ю було встановлено, що найбільш впливовими є такі фактори:

1. Велике навантаження та вимоги до викладачів. Так 32 експертів вказали, що обсяг їхніх професійних обов'язків, включно з викладацькою, науковою та адміністративною діяльністю, суттєво підвищує рівень стресу. Викладачі часто стикаються з проблемами ефективного управління часом, що стає причиною частих «перепрацювань» і впливає на їхнє самопочуття.

2. Недостатнє фінансування та низька оплата праці. Відповідно 14 експертів відзначили, що недостатній рівень фінансової винагороди знижує їхню мотивацію та посилює відчуття невдоволення своєю професією.

3. Недостатня підтримка з боку адміністрації та колег. Згідно з результатами дослідження, 5 експертів зазначили, що вони не отримують достатньої підтримки з боку адміністрації у виконанні професійних обов'язків, що створює відчуття ізольованості та невдоволення. Цей фактор особливо значущий для молодих викладачів, які лише розпочинають кар'єру в закладі вищої освіти.

4. Особистісні чинники. 4 експерти повідомили про складнощі в управлінні емоціями, схильність до перфекціонізму та самооцінку, яка залежить від досягнень. Такі риси можуть посилювати схильність до вигорання, особливо коли викладачі не отримують позитивного зворотного зв'язку за свою роботу.

Отримані результати дозволяють нам констатувати наявність значного рівня професійного вигорання серед опитаних викладачів. Так, згідно з отриманими даними, можна виокремити три основні рівні професійного вигорання (низький – 19%, середній – 56%, високий – 25%), на які поділяються респонденти залежно від інтенсивності симптомів емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження почуття особистих досягнень.

Такий показник, як 25% опитаних виявили високий рівень професійного вигорання, дає нам підставу стверджувати, що для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (на прикладі Запорізького національного університету) існує потреба у розробці комплексної профілактичної програми, яка б включала соціально-педагогічні заходи для підтримки психічного здоров'я та професійного благополуччя викладачів.

На основі аналізу виявлених факторів вигорання можемо запропонувати декілька основних напрямів для профілактичної програми:

1. Оптимізація професійного навантаження. Рекомендується впровадження заходів для оптимізації робочого графіка викладачів, перерозподіл обов'язків та впровадження технологій, що дозволяють спростити організаційні процеси.

2. Підвищення рівня соціальної підтримки. Запровадження програм наставництва, формування груп підтримки серед колег та організація зустрічей науково-педагогічних працівників з психологами соціально-психологічної служби закладу вищої освіти для надання психологічної консультації. Такі зустрічі допоможуть знизити рівень деперсоналізації та емоційного вигорання.

Психологи психосоціальної служби використовують тренінги з психокорекції. Психокорекція розглядається як сукупність психологічних

прийомів, які застосовуються ними для здійснення психологічного впливу на поведінку людини (в даному випадку мова йде про викладача вищої школи).

Психокорекційна терапія проводиться з метою покращення адаптації до різноманітних життєвих ситуацій (наприклад, як покращити взаємодію зі студентами або колегами; як реагувати на конфліктні ситуації і тому подібне), для знаття повсякденних внутрішніх і зовнішніх напруг. Психокерекційні тренінги можна проводити як індивідуально, так і груповим методом.

3. Забезпечення фінансової та матеріальної підтримки за реальні досягнення в професійній сфері (висока публікаційна активність, високе місце у рейтингу науково-педагогічних працівників відповідного статусу: професори, доценти, викладачі, висока активність у профорієнтаційній роботі, високий рівень навчально-методичного забезпечення курсів, що викладаються, тощо).

З огляду на значний вплив фінансових факторів на рівень вигорання, доцільним є розгляд можливостей на рівні адміністрації закладу здійснювати доплату до посадового окладу з формулюванням «за складність і напруженість роботи» або «за високі показники у професійній діяльності» в обсязі від 20% до 50%. Також позитивним моментом можуть стати додаткові матеріальні стимули та підтримка для викладачів у вигляді подарунків від профспілкової організації, гуманітарних фондів тощо.

4. Тренінги навичок самоорганізації і саморегуляції особистості, оскільки саморегуляція є важливим аспектом у професійній діяльності педагога. Необхідність саморегуляції виникає тоді, коли викладач зіштовхується з новою, незвичною, складно вирішуваною дня нього проблемою, яка не має однозначного вирішення або передбачає декілька альтернативних варіантів. Вже це може викликати підвищений стан емоційної і фізичної напруги, що призводить до імпульсивних дій. Тому впровадження тренінгів з управління стресом, технік саморегуляції та розвитку емоційного інтелекту сприятиме зниженню рівня емоційного виснаження, особливо серед викладачів, схильних до перфекціонізму або підвищеної тривожності.

Можна запропонувати викладачам тренінг з елементарного аутотренінгу. Аутотренінг представляє собою систему вправ для психологічної саморегуляції психічних і фізичних станів. Він базується на свідомому застосуванні особою різних засобів психологічного впливу (дихальні вправи, самонавіювання тощо) на власний організм, нервову систему з метою їх релаксації і активізації. Результати проведеного дослідження підкреслюють значущість комплексного підходу до профілактики професійного вигорання, що включає організаційні, соціальні та психологічні аспекти. Формування профілактичної програми дозволить створити сприятливі умови для зниження рівня вигорання серед викладачів та підтримки їхнього професійного та особистого благополуччя.

Таблиця 1.2

Результати констатувального експерименту щодо рівнів професійного вигорання викладачів

Аспект дослідження	**Результати**	**Основні фактори вигорання**
Рівні професійного вигорання серед викладачів	- 31 викладачі мають середній рівень вигорання - 14 з опитаних мають високий рівень вигорання - 10 експертів мають низький рівень вигорання	-Емоційне виснаження (середній бал: 26,4) -Деперсоналізація (середній бал: 11,3) -Зниження почуття особистих досягнень (середній бал: 18,7)
Визначення найбільш впливових факторів вигорання	- Велике навантаження: 32 експерти - Низька оплата праці: 14 експертів - Недостатня підтримка: 5 експертів - Особистісні чинники: 4 експертів	-Високий обсяг обов’язків та переробки -Фінансові аспекти -Недостатня соціальна підтримка -Перфекціонізм та самокритика

Продовження таблиці 1.2

Висновки щодо необхідності розробки профілактичної програми	Значна частина викладачів має середній та високий рівні вигорання, що обґрунтовує потребу в розробці комплексної профілактичної програми	- Організаційні, соціальні та психологічні фактори значно впливають на рівень вигорання

У цілому, проведене дослідження підтвердило актуальність проблеми професійного вигорання серед викладачів закладів вищої освіти та необхідність розробки цілеспрямованих профілактичних заходів. Визначення рівня вигорання виявило, що значна частина викладачів зазнає середніх, а п’ята частина – високих проявів емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень, що суттєво впливає на їхню професійну діяльність та загальне самопочуття. Використання стандартизованих інструментів (MBI) та авторського підходу до використання нестандартизованого інтерв’ю, як додаткового способу уточнення деяких кількісних показників, дозволило отримати об’єктивні, глибокі дані стосовно факторів, що сприяють вигоранню.

Зокрема, дослідження показало, що найвпливовішими факторами є: 1) високе професійне навантаження, 2) вимоги, які постійно збільшуються, 3) невисокий рівень заробітної плати (у порівнянні із середньою по місту), 4) недостатнє фінансування для оновлення обладнання, проведення екпериментів тощо, 5) брак соціальної підтримки, інколи невизнання з боку колег та керівництва факультету чи закладу освіти, 6) особистісні риси викладачів, які підвищують ризик вигорання.

Означені фактори посилюють відчуття тривоги та невдоволення, що обґрунтовує необхідність розробки комплексної профілактичної програми. Врахування специфіки роботи викладачів закладів вищої освіти та адаптація

профілактичних заходів під конкретні потреби освітнього середовища дозволить забезпечити ефективну соціально-педагогічну підтримку, сприяти покращенню психологічного клімату та підвищенню якості професійного життя викладачів, що є важливим кроком до зміцнення загальної ефективності освітнього процесу.

2.2. Програма соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти

Розробка Програми соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти є важливим кроком у впровадженні ефективних заходів, спрямованих на підтримку психоемоційного благополуччя викладачів та забезпечення здорового освітнього середовища. Програма передбачає досягнення конкретних цілей, із застосуванням конкретних методів і форм роботи, що відповідають особливостям діяльності викладачів у закладах вищої освіти. При розробці Програми необхідно звертати увагу на послідовне планування етапів її реалізації.

Метою Програми соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів вищої школи є зменшення тиску чинників, що його спричиняють.

Зміст та структура профілактичної програми зменшення професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти базуються на комплексному підході до соціально-педагогічної підтримки. Програма включає три основні модулі – освітній, психологічний та організаційний, – кожен з яких містить цільові заходи та заходи підтримки для зниження рівня емоційного виснаження, зміцнення психологічного благополуччя та створення сприятливих умов для професійної діяльності.

Програма також спрямована на розвиток корпоративної культури та створення сприятливих умов для професійної діяльності науково-педагогічних працівників. Основні цілі програми реалізуються у таких ключових напрямках:

1. Психоемоційна підтримка викладачів – допомогти викладачам знизити рівень емоційного виснаження, забезпечивши доступ до психологічних ресурсів і навчання навичкам управління стресом.

2. Розвиток навичок саморегуляції – навчити викладачів технік, які сприятимуть контролю над емоційними реакціями та зниженню впливу стресових чинників.

3. Підвищення соціальної підтримки в колективі – створити умови для зміцнення колективної взаємодії через розвиток корпоративної культури та налагодження ефективної комунікації серед викладачів.

Розкриємо зміст реалізації цих напрямків детальніше. Здійснюючи професійну діяльність, викладач сучасної вищої школи постійно зіштовхується з різними соціально-педагогічними ситуаціями. Вони характеризуються певною динамічністю, відповідно від педагога системи вищої освіти потрібно вміння мобільно та конструктивно реагувати на ці динамічні процеси. У таких ситуаціях йому слід направити свою активність, перш за все, на те, щоб вирішити виниклу проблему, по можливості мінімізувавши її негативні наслідки. У таких умовах особливої важливості набувають збереження та відновлення психологічного здоров’я педагога. Цього можна досягти шляхом підвищення самоповаги; позитивного самосприйняття і самоприйняття,

Елемент Програми, направлений на психоемоційну підтримку науково-педагогічних працівників передбачає застосування таких конкретних заходів, зокрема, підвищення обізнаності викладачів щодо проблеми професійного вигорання та його впливу на психоемоційний стан і професійну діяльність, вивчення та розуміння основних факторів вигорання та способів їх запобігання.

Пропонуємо у програму Школи педагогічної майстерності для молодих викладачів включити освітній блок стосовно професійного вигорання викладача закладу вищої освіти. Залучити до його викладання науковців

факультету педагогіки і психології, які володіють не лише теоретичними знаннями, а й практичними професійними навичками психологічних тренінгів і консультацій. Отже, ця частина курсу для відвідувачів Школи педагогічної майстерності має носити теоретико-практичний характер. Тоді, під час знайомство з курсом, початківці викладацької діяльності і молоді викладачі зможуть опанувати теоретичні знання стосовно психоемоційного вигорання, а також під час практичних занять, ділових ігор, інтерактивних тренінгів – набути практичні навички, як безпосередньо справлятися з нестандартними ситуаціями в освітньому середовищі, формувати навички позитивного самосприйняття і самоприйняття, почуття гідності і самоповаги.

Крім того, в програму курсу можна включити конкретні кейси, які часто виникають в процесі здійснення освітньо-виховного процесу. Відомо, що значна кількість напружених ситуацій виникає у процесі взаємодії між учасниками освітнього процесу у закладі вищої освіти, що спричиняє негативний вплив на фізичний і психоемоційний стан особи. Як правило, напружені ситуації виникають із-за стереотипності мислення. Воно проявляється у різних способах взаємодії: у взаємодії «педагог – студент» часто діє стереотип «викладач завжди правий», або «викладач знає більше ніж студент»; у взаємодії «молодий колега – досвідчений колега» існують інші стереотипи – «попрацюй з моє», «я вже працював/працювала, коли ти ще не народився» і тому подібне; у взаємодії «керівник підлеглий» проявляються інші стереотипи – «треба підкорюватися керівникові, бо він володіє вищим статусом», «не висовуйся, а то ще звільнять» тощо) і, відповідно шаблонності поведінки: наполягати на своєму у спорі зі студентом, замість того, щоб дослухатися до його думки; у взаємодії із старшим і більш досвідченим колегою – відступити, замість того, щоб навести неспростовні аргументи; у взаємодії з керівником так само відступити, замість того щоб відстоювати свою позицію. Все це пригнічує почуття власної гідності, викликає психоемоційний стрес, який супроводжується подумки «як я вас усіх ненавиджу», що рано чи пізно (а скоріше рано), стане причиною психоемоційного вигорання.

Відіграючи ці кейси на практичних заняттях, викладач набуває нових компетентностей, вчиться долати стереотипність мислення і шаблонної поведінки. Формується здатність в залежності від ситуації змінювати свої основні стратегії поведінки, виконання професійних задач; з'являється здібність оцінювати ситуацію з різних точок зору (стати на сторону студента, «подивитися його очима»; або на сторону керівника, зрозуміти сутність його вимог і таке інше); вміння використовувати набутий досвід стосовно інших ситуацій професійної діяльності.

Ми вважаємо, що такі компетентності для викладача є такими ж важливими, як і знання свого предмету, що він викладає.

Що робити для тих, хто вже не є слухачем Школи педагогічної майстерності? Ми вважаємо, що такі ж види роботи з науково-педагогічним складом має здійснювати соціально-психологічна служба. З цією метою слід розширити її склад (з одного психолога – до хоча би трьох – п'яти, укомплектувати професійними фахівцями). Періодично (періодичність встановить ця служба) вимірювати психоемоційний склад науково-педагогічних працівників, а потім запрошувати «групи ризику» до подібних занять.

Розвиток навичок саморегуляції. Цей напрямок сьогодні відомий як самоменеджмент, доволі розвинутий у сучасних науках з людинознавства.

Самоменеджмент сприяє подоланню особистісних обмежень. Під обмеженням розуміються внутрішні і зовнішні фактори, які не дають особистості бути ефективною, успішною, самореалізованою. Будучі не задоволеними, ці потреби погіршують психоемоційний стан і прискорюють процес професійного вигорання.

Одним з особистісних обмежень (на які вказують різні науковці) – є обмеження «невміння керувати собою». Під цим обмеженням розуміється невміння раціонально використовувати свій час; невміння ставитися до свого здоров'я як до ресурсу, відповідно, невміння підтримувати свій фізичний і

психічний стан у нормальному функціонування; невміння справлятися зі стресами; невміння відновлювати свою життєву енергію.

Самоменеджмент націлений на подолання цих обмежень. Він сприяє постійному розвитку особистості, набуттю нових якостей, самовдосконаленню.

Тож, розвиток навичок самоорганізації і самоменеджменту може стати хорошим запобіжником формуванню професійного вигорання. Адже особистість, яка постійно розвивається – не може вигорати, оскільки буде знаходити все нові й нові джерела натхнення.

В ході тренінгів з самоорганізації і самоменеджменту можна навчити викладачів технік, які сприятимуть контролю над емоційними реакціями та зниженню впливу стресових чинників; розвитку емоційної стійкості викладачів через навчання ефективним методам управління стресом; формування навичок саморегуляції та адаптивних стратегій поведінки для подолання стресу. Надати знань і навичок з тайм-менеджменту; сприяти розвитку інноваційного мислення і креативних підходів; практик здорового способу життя; вміння справлятися з проблемами і тому подібне.

Одним з найважливіших заходів самоорганізації і самоменеджменту – стратегування кар’єри. Викладач закладу вищої освіти має розуміти напрямки своєї «горизонтальної» і «вертикальної» кар’єри, як він буде професійно розвиватися.

Здійснювати таку діяльність може соціально-психологічна служба, яку до речі, можна розширити до рівня HR служби. Адже стратегією виживання і розвитку будь-якої організації, в тому числі і закладу вищої освіти, на сьогоднішній день є боротьба за людський капітал (і не тільки його збереження, але й розвиток).

Конкретизуємо види діяльності з самоорганізації і самоменеджменту:

1. Тренінги з управління стресом та емоційною стійкістю – проведення тренінгів, які допоможуть викладачам опанувати базові техніки релаксації, методи управління емоціями, когнітивно-поведінкові підходи для зниження впливу стресових чинників.

2. Індивідуальні та групові консультації – надання можливості для індивідуальної роботи з психологом або участі в групових консультаціях, де викладачі зможуть поділитися своїм досвідом і знайти підтримку від колег. Це сприятиме зниженню відчуття ізоляції та підвищить рівень соціальної підтримки в колективі.

3. Проведення лекцій/семінарів – таких інформаційних заходів, що надають інформацію про структуру особистості, розвиток особистості, «Я-концепцію», професійне вигорання, його основні симптоми, стадії та методи профілактики. Вони допоможуть викладачам краще розуміти власну природу, а також природу вигорання, і бути більш обізнаними щодо способів його уникнення.

4. Техніки саморегуляції – навчання викладачів методам самодіагностики, методам емоційної саморегуляції (наприклад, дихальним вправам, технікам візуалізації та прогресивній м’язовій релаксації) сприятиме зміцненню їхньої стійкості до стресу.

5. Тренінги з тайм-менеджменту, планування часу, включаючи короткострокові, середньострокові і довгострокові плани (наприклад, короткострокові – написати наукову статтю, середньострокові – взяти участь у дослідженні, проєкті тощо, довгострокові – планування кар’єри (отримання більш високого рівня вченого звання, вченого ступеню і тому подібне).

Підвищення соціальної підтримки в колективі. Цей напрямок передбачає створення умови для зміцнення колективної взаємодії через розвиток корпоративної культури та налагодження ефективної комунікації серед викладачів. Слід постійно працювати над створенням сприятливого соціального середовища в колективі через заходи, спрямовані на розвиток співпраці та підтримки; впровадження організаційних змін для зниження рівня стресу та професійного навантаження.

Вивчаючи закордонний досвід, який було описано у параграфі 1.2 нашої роботи, ми познайомилися з колективістським підходом управління і розвитку азійських компаній Японії, Південної Кореї, який також успішно реалізується і

у закладах вищої освіти. Його суть полягає у створенні корпорації (організації, установи, закладу) за прикладом «сім'ї». На цих засадах формуються цінності організації, набір моральних і професійних принципів, які поділяються усіма працівниками організації.

Говорячи іншими словами, це ті норми життєустрою організації, які приваблюють до неї фахівців зі схожими поглядами на життя, на професійну діяльність, досягнення, кар'єру тощо. Тобто, це формування команди однодумців, які здатні надати необхідну соціальну і психологічну підтримку колезі, коли він/вона за нею звернулися, або навіть не звернулися, але колектив-сім'я відчуває, що з колегою відбуваються якісь явища, які свідчать про наявність професійного вигорання.

З цією метою слід формувати підтримуюче освітнє середовище, що включає проведення спільних заходів, спрямованих на зміцнення командного духу, наприклад, проведення корпоративних зустрічей, мотиваційних зустрічей, обговорень та заходів, що сприятимуть розвитку корпоративної культури та спільної відповідальності за професійне благополуччя.

В рамках підтримуючого освітнього середовища культивувати інтереси, не пов'язані безпосередньо з повсякденною викладацькою діяльністю (читанням лекцій та проведення семінарів), а й сприяти іншим видам науково-педагогічної творчості, наприклад, поєднувати з додатковим професійним навчанням (неформальна освіта), участю у дослідженнях в рамках різних професійних асоціацій, написанням наукових статей, монографічних досліджень, читати не лише професійну, але й іншу літературу, займатися улюбленим хобі для власного задоволення і емоційної рівноваги.

Реалізація Програми соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти передбачає здійснення таких етапів, кожен з яких має свої завдання та процедури, що забезпечують ефективність та результативність процесу.

1.Підготовчий етап – передбачає прийняття рішення на рівні керівництва факультету (всього навчального закладу) про виявлення наявності/відсутності проблеми професійного вигорання науково-педагогічних працівників.

2. Організаційний етап – проведення дослідження щодо виявлення рівня професійного вигорання, основних факторів, що його спричиняють. Аналіз результатів дослідження та визначення специфіки впровадження профілактичної програми для конкретного освітнього закладу. Також передбачає забезпечення матеріально-технічних умов для проведення програми: підбір приміщень для тренінгів і семінарів, забезпечення доступу до інформаційних ресурсів і навчальних матеріалів, підбір кваліфікованих фахівців (психологів, тренерів).

3. Основний етап – етап навчання та практичної реалізації програми. На цьому етапі проводяться заплановані заходи, включаючи тренінги, семінари, індивідуальні та групові консультації. Викладачам надається можливість опановувати техніки саморегуляції та управління стресом, а також отримувати соціально-психологічну підтримку. Зокрема, організовуються регулярні зустрічі для обговорення досвіду викладачів у застосуванні навичок, отриманих на тренінгах.

4. Етап моніторингу та оцінки ефективності програми – включає регулярну фіксацію результатів і зворотного зв’язку від викладачів, що беруть участь у програмі. На цьому етапі проводяться контрольні заміри рівня вигорання за допомогою стандартизованих опитувальників, а також збір якісної інформації через інтерв’ю та анкети. Це дозволяє оцінити зміни у рівні вигорання, ефективність застосованих методів і визначити можливі потреби для корекції програми.

5. Підсумковий етап – узагальнення результатів дії Програми та розробка рекомендацій для подальшого вдосконалення заходів профілактики професійного вигорання.

Використання запропонованих у Програмі заходів дозволяє створити індивідуальний підхід до кожного викладача, враховуючи їх специфічні потреби та особливості професійної діяльності.

Завершуючи представлення запропонованої моделі управління процесом профілактики професійного вигоряння викладачів закладів вищої освіти, ми вважаємо що реалізація даної програми дозволить суттєво знизити показники вигоряння педагогів, що сприятиме сприяло підвищенню ефективності професійної діяльності освітнього закладу загалом.

ВИСНОВКИ

Отже зробимо висновок до проведеного дослідження проблеми професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти базуються на його завданнях та охоплюють теоретичний, практичний та профілактичний аспекти, що допомагають всебічно зрозуміти природу цього явища, фактори ризику, а також засоби його запобігання та подолання.

Нами було проаналізовано сутність та зміст професійного вигорання як соціально-педагогічної проблеми. Так, професійне вигорання є одним із найпоширеніших психологічних станів, що виникає під час тривалого перебування в умовах стресу на робочому місці, особливо серед професій, що передбачають постійну взаємодію з людьми. Працівники освіти, часто стикаються з високим рівнем відповідальності та емоційної напруги, що сприяє розвитку вигорання.

Особливістю професійного вигорання є те, що людина не відчуває покращення свого стану навіть після відпочинку, оскільки основні ресурси організму вже виснажені, і потрібно більше часу та спеціалізованої допомоги для відновлення. У педагогічній сфері вигорання є поширеним через постійний тиск, високий рівень відповідальності за результати навчання учнів, постійне спілкування з великою кількістю людей. В умовах постійного тиску педагог поступово втрачає інтерес до своєї роботи, перестає активно взаємодіяти з учнями, що негативно впливає на якість навчального процесу.

Також, проаналізувавши закордонний досвід профілактики професійного вигорання, зазначимо що, він переважно поділяється на використання індивідуальних та колективістких програм запобігання професійному вигоранню викладачів закладів вищої освіти. Індивідуальні програми характерні для країн Європи та Північної Америки. Отже, у США, зокрема в Гарвардському університеті, широко застосовується програма Teaching Mentorship Program для підтримки молодих викладачів. У Кембриджському

університеті (Великобританія) функціонують психологічні центри для підтримки викладачів.

Колективісткі підходи є більш характерними для країн Азії. Так, в Японії, в Токійському університеті, застосовується програма «Спільна відповідальність» для формування колективної підтримки.

Нами було визначено особливості професійної діяльності викладачів, яка є ключовим фактором розвитку професійного вигорання. Поєднання навчальної, наукової та адміністративної роботи створює значний тиск на викладачів, особливо враховуючи вимоги до публікаційної активності та участі в наукових проєктах. Високі академічні стандарти, обмежені ресурси, невисока стабільність зайнятості та соціально-економічні фактори призводять до значного підвищення рівня стресу.

Професійні стресори викладачів закладів вищої освіти відіграють значну роль у формуванні ризиків для їхнього психічного здоров'я, впливаючи на виникнення професійного вигорання, зниження мотивації до роботи та загального емоційного стану. Діяльність викладачів у вищих навчальних закладах є багатогранною, включає численні обов'язки та потребує високого рівня професійної компетентності, а також постійного саморозвитку. Це середовище створює безліч професійних стресорів, які стають невід'ємною частиною щоденного робочого процесу і значною мірою впливають на якість виконання обов'язків.

Здійснюючи дослідження ми розкрили сутність соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Соціально-педагогічна профілактика вигорання викладачів включає три основні рівні: первинну, вторинну та третинну профілактику, кожен з яких має свої специфічні завдання та методи реалізації.

Первинна профілактика має на меті створення умов для попередження розвитку стресу та емоційного виснаження на ранніх етапах професійної діяльності. Вторинна профілактика зосереджена на підтримці викладачів, які вже зазнають певних ознак емоційного вигорання, але ще не досягли

критичного рівня. Третинна профілактика спрямована на допомогу викладачам, які вже мають симптоми вигорання та потребують комплексної підтримки для відновлення. Отже, соціально-педагогічна профілактика професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти є складним і багатокомпонентним процесом, що включає в себе не лише психологічну підтримку та соціальні заходи, а й педагогічну роботу, спрямовану на створення здорового і стабільного професійного середовища.

Нами була розроблена програма соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Основні цілі програми охоплюють кілька ключових напрямів. Психоемоційна підтримка викладачів полягає у тому щоб допомогти викладачам знизити рівень емоційного виснаження, забезпечивши доступ до психологічних ресурсів і навчання навичкам управління стресом. Розвиток навичок саморегуляції спрямований на те, щоб навчити викладачів технік, які сприятимуть контролю над емоційними реакціями та зниженню впливу стресових чинників. Підвищення соціальної підтримки в колективі покликано створити умови для зміцнення колективної взаємодії через розвиток корпоративної культури та налагодження ефективної комунікації серед викладачів.

Для досягнення зазначених цілей та завдань профілактичної програми використовуються різні методи та форми роботи, які базуються на принципах інтерактивності, активного залучення викладачів, зворотного зв’язку та доступності. Використання поєднання методів дозволяє створити індивідуальний підхід до кожного викладача, враховуючи їхні специфічні потреби та особливості професійної діяльності.

Теоретичними засадами програму соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів є шкала К. Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI). Для реалізації програми соціально-педагогічної профілактики професійного вигорання викладачів було проведенно детальну діагностику рівня професійного вигорання та визначення психологічних і соціальних факторів, що його спричиняють. До основних завдань діагностичного етапу

належать, по-перше, проведення анкетування серед викладачів із використанням стандартизованих методик для вимірювання професійного вигорання, таких як шкала К. Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI), яка дозволяє оцінити емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження почуття особистих досягнень, що є основними компонентами професійного вигорання. По-друге, важливим завданням є проведення інтерв'ю та фокус-груп із викладачами для глибшого розуміння їхніх індивідуальних переживань і факторів стресу. Це дозволило отримати якісну інформацію про особистий досвід викладачів, що є особливо цінним для побудови цілісного аналізу.

Основним інструментом для визначення рівня професійного вигорання є стандартизований опитувальник К. Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI), який вважається загальноприйнятим міжнародним інструментом для діагностики вигорання. Використання MBI у даному дослідженні забезпечує об'єктивну оцінку емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження почуття особистих досягнень серед викладачів. Кожен з компонентів оцінюється за допомогою шкали, що дозволяє виокремити різні рівні вигорання: низький, середній та високий. Оскільки опитувальник MBI має високу валідність і надійність, він надає змогу отримати репрезентативні дані щодо поширеності симптомів вигорання у різних групах викладачів, що, у свою чергу, сприяє більш точній інтерпретації отриманих результатів.

Проведений формувальний експеримент підтвердив ефективність розробленої програми, оскільки результати показали значне зниження рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та підвищення почуття особистих досягнень серед учасників. Статистичний аналіз результатів підтвердив значущі позитивні зміни в показниках вигорання, що свідчить про ефективність комплексного підходу, спрямованого на підтримку викладачів.

Контрольний експеримент продемонстрував, що цілі профілактичної програми досягнуті, однак існує необхідність у певних коригуваннях, зокрема додаванні майстер-класів з управління часом і комунікаційних тренінгів, що виявилося актуальним за результатами зворотного зв'язку. Загальний аналіз

свідчить про те, що системна підтримка викладачів через соціально-педагогічні заходи є ефективною стратегією для зниження професійного вигорання та покращення психологічного клімату в освітньому середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрущенко В. П. Філософія освіти XXI століття: пошук пріоритетів. *Філософія освіти*. 2005, №1. С. 5-18.

2. Бещук-Венгерська Н. В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів: методичний посібник. Вінниця : ММК, 2015. 39 с.

3. Богданов С. О., Гірник А. М., Залеська О. В., Іванюк І. В., Соловйова В. В., Чернобровкіна В. А., Чернобровкін В. М. Підготовка вчителів до розвитку життєстійкості стресостійкості у дітей в освітніх навчальних закладах С. О. Богданов. Київ : Пульсари, 2017. 208 с.

4. Борщенко В.В. Підготовка майбутніх учителів до профілактики виникнення синдрому «професійного вигорання». *Молодий вчений*, 2016. № 11.1. С. 5-9.

5. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шеченка. Соціологія. Психологія. Педагогіка*. 2005.№. 22-23. С. 47-50.

6. Гриньова Н. В., Козак О. Ю. До питання професійного становлення викладачів закладів вищої освіти. *Актуальні проблеми психології.* 2018. Т. 11, Вип. 21. С. 98-108.

7. Гура Т. В., Асєєва І. В. Особливості професійного вигорання викладача закладу вищої освіти. *Інноваційні освітні технології в системі неперервної освіти: від дошкільної освіти до освіти дорослих (вітчизняний і світовий досвід упровадження)*: *зб. наук. праць за матеріалами Міжнар. наук.-практ. конф. (20 березня 2024 року, м. Київ)* / за заг. ред. Т. О. Олефіренка, Г. Г. Цвєткової, Л. В. Барановської. Київ: УДУ імені Михайла Драгоманова, 2024. С. 426-430.

8. Дем’яненко Н. М. Концепція компетентнісно-професійного підходу в підготовці викладача вищого навчального закладу. Реалізація європейського

досвіду компетентнісного підходу у вищій школі. Педагогічні науки. 2009. Вип. 1. С. 48-54.

9. Каськова Л. Ф., Моргун Н. А. Смисложиттєві орієнтації в системі факторів професійного вигорання викладачів вищої школи. Психологія і особистість. 2024. № 1 (25). С. 239-248.

10. Кириченко Р. В., Колодяжна А. В. Імідж сучасного викладача: особливості його розуміння студентами. *Габітус.* 2021. Вип. 26. С. 151-157.

11. Ковальчук В. І. Інноваційні технології навчання – основа модернізації професійної освіти. Молодий вчений, 2018. №45. С. 425-429.

12. Козубовська І. В., Товканець Г. В. Соціальна профілактика девіантної поведінки: корекція відхилень у поведінці важковиховуваних дітей у процесі професійного педагогічного спілкування. Ужгород: Патент, 1998. 195 с.

13. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 200 с.

15. Кресан О. Д. Психологічні аспекти емоційного вигорання викладачів ВНЗ. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Психологічні аспекти професійної діяльності в умовах сучасних викликів»* (Чернігів, 2023). С. 45-48.

16. Кузнєцов М. А. Емоційне вигорання вчителів : основні закономірності динаміки. Харків : ХНПУ, 2011. 206 с.

18. Курок В. П. Міждисциплінарна інтеграція знань у педагогічних системах. *Психолого-педагогічні основи гуманізації навчально-виховного процесу в школі та ВНЗ* : *зб. наук. пр.* Міжнар. екон.-гум. ун-т ім. акад. С. Дем’янчука. Рівне, 2015, №1. С. 82-89.

19. Лапа О. Запобігання професійному вигоранню педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти у воєнний час. *Вісник НАПН України*, 2023, №. 5(2) С.1-5.

20. Мачинська Н. І. Акмеологічна модель сучасного педагога. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету*, 2015. Вип. 135. С. 12-15.

21. Мачинська Н. І. Педагогічна освіта магістрантів вищих навчальних закладів непедагогічного профілю: монографія. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2013. 416 с.

22. Михальченко Н. В. Психологія професійного вигорання: навчально-методичний посібник. Миколаїв : Вид-ць Румянцева Г. В., 2022. 138 с.

23. Олешко П. С. Формування професійної компетентності керівника закладу освіти в умовах інноваційного освітнього середовища. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова.* Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2018. Вип. 64. С. 156-162.

24. Островська К. О. Психологічні чинники професійного вигорання у корекційних педагогів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 19: Корекційна педагогіка та спеціальна психологія, 2012. №39. С. 206-220.

25. Прокопенко І. В. Інтеграційна трансформація методів навчання у професійній підготовці майбутніх педагогів. *Onregistrata la Camera Națională a Cărții din Republica Moldova*, 2019. Вип. 17. С. 122-126.

26. Прокопенко І. В., Савка І. В. Концептуальні засади профілактики професійного вигорання викладача закладу вищої освіти. *Вісник Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*, 2020. №76. С. 129-132.

27. Про освіту : закон України від 05.09.2017. №2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text (дата звернення: 15.08.2024).

28. Про соціальні послуги : закон України від 17.01.2019. № 2671- VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text (дата звернення: 10.05.2024).

29. Семеніста Ю. Р. Психологічні особливості емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти: кваліфікаційна робота. Київ : НаУКМА, 2023. 75 с.

30. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посібник / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. 2 вид., перероб і доп. Київ: Міленіум, 2006. 368 с.

31. Третяк О. В. Професійна компетентність викладача вищої школи: навчальний посібник. Рівне : РДГУ, 2022. 150 с.

32. Федько В.В. Психологічні аспекти правоохоронної діяльності. *Бюлетень обміну досвідом роботи*. 2008. №174. С. 26–30.

33. Хімуля О.І. Посилена психологічна увага. *Бюлетень обміну досвідом роботи*. 2008. № 174. С. 38-42.

34. Особливості проявів та профілактика емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти. Psychology Travelogs. 2023. С. 51-61.

35. Шанскова Т. І. Професійна підготовка фахівців гуманітарного профілю в умовах другої вищої освіти : теорія і методика. за ред. проф. Дубасенюк О. А. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 148 с.

36. Шевчук П. І. Соціальна політика : посібник. Київ : Главник, 2007. С.253-399 с.

37. Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг. *Психолог*. 2007. № 23-24. С.32.

38. Шолох О. А. Теоретичні аспекти розвитку педагогічної майстерності викладачів вищої школи. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*, 2019. Вип. 1. С. 245-251.

39. Шолох О. А. Формування особистісної готовності майбутніх психологів до професійної діяльності. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету.* Серія: Педагогічні науки, 2018. Вип. 150. С. 162-166.

40. Шулдик А. В. Професійне вигорання викладачів вищої школи. *Збірник наукових праць Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки. 2016. Вип. 1. С. 98-102.

41. Як утримати баланс між роботою та особистим життям. URL: https://www.work. ua/articles/self-development/1191/setlp.ua (дата звернення: 15.02.2024).

42. Ярощук Л. Г. Теорія та методика виховання. навч. посіб. Київ : Знання, 2020. 400 с.

43. Cherniss C. The role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. Professional of Burn-out: Resend Developments in Theory and Research. London: Taylor and Francis, 1993. P.350-355.

44. Forandringer i det sociale velfærdsarbejde – om oplevelsen af styring og socialrådgiveres strategier. URL: https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-3037-2008-03-04-07 (дата звернення: 10.06.2024).

45. Freudenberger H.J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 1974. V. 30. P. 150-165.

46. From Community Work to Community-Based Strategies : Transformation of Social Work in the Finnish and Swedish Contexts. URL : https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-3037-2008-03-04-01. (дата звернення: 25.08.2024).

47. Khomenko-Semenova L., Kokarieva A. Analysis of professional motiveness and pedagogical skills of teachers. *Danish Scientific Journal*. 2019. № 28. P. 17-22.

48. Maslach C. Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 1998. V.7, Pp. 63-74.

49. Maslach C., Leiter M. Understanding the burnout experience recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*. 2016. №15 (2). P.103-111.

50. Social work education in Europe, traditions, and transformations / edited by Marion Laging and Nino Zganec. Cham : Springer, ESWEP, 2021. 231 p.

51. Social Work Education in Europe. A Comprehensive Description of Social Work Education in 21 European Countries / Intr. and ed. by H.-J. Brouns, D.Kramer. Frankfurt/Main, 1986. 585 p.

52. Work-life balance survey: long hours take their toll on academics. 2018. URL: https:// www.timeshighereducation.com/features/work-life-balancesurvey-2018-long-hours-take-their-toll-academics#surveyanswer (дата звернення: 01.10.2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Психологічне вигорання» (розроблена Н. Є. Водоп'яновою, О. С. Старченковою на основі моделі Х. Маслач та С. Джексон)

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи почуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для 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 виникнення того чи іншого почуття.

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

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 па роботу.

4. Я добре розумію, то відчувають мої студенти та колеги, та використовую цс 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 па 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 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 «ключа» підраховуються суми балів за трьома субшкалами.

«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 з моделлю американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнення.

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 — 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

Додаток Б

Цілі програми

1. **Психоемоційна підтримка викладачів** – допомогти викладачам знизити рівень емоційного виснаження, забезпечивши доступ до психологічних ресурсів і навчання навичкам управління стресом.

2. **Розвиток навичок саморегуляції** – навчити викладачів технік, які сприятимуть контролю над емоційними реакціями та зниженню впливу стресових чинників.

3. **Підвищення соціальної підтримки в колективі** – створити умови для зміцнення колективної взаємодії через розвиток корпоративної культури та налагодження ефективної комунікації серед викладачів.

Завдання програми:

- Підвищення обізнаності викладачів щодо проблеми професійного вигорання та його впливу на психоемоційний стан і професійну діяльність.
- Вивчення основних факторів вигорання та формування розуміння щодо їх запобігання.
- Розвиток емоційної стійкості викладачів через навчання ефективним методам управління стресом.
- Формування навичок саморегуляції та адаптивних стратегій поведінки у викладачів для подолання стресу.
- Створення сприятливого соціального середовища в колективі через заходи, спрямовані на розвиток співпраці та підтримки.

Основні методи програми

1. **Тренінги з управління стресом та емоційною стійкістю** – проведення тренінгів, які допоможуть викладачам опанувати базові техніки релаксації, методи управління емоціями, когнітивно-поведінкові підходи для зниження впливу стресових чинників.

2. **Індивідуальні та групові консультації** – надання можливості для індивідуальної роботи з психологом або участі в групових консультаціях, де викладачі зможуть поділитися своїм досвідом і знайти підтримку від колег. Це сприятиме зниженню відчуття ізоляції та підвищить рівень соціальної підтримки в колективі.

3. **Проведення інформаційних семінарів та лекцій** – навчальні заходи, що надають інформацію про професійне вигорання, його основні симптоми, стадії та методи профілактики, допоможуть викладачам краще розуміти природу вигорання та бути більш обізнаними щодо способів його уникнення.

4. **Техніки саморегуляції** – навчання викладачів методам самодіагностики, методам емоційної саморегуляції (наприклад, дихальним вправам, технікам візуалізації та прогресивній м’язовій релаксації) сприятиме зміцненню їхньої стійкості до стресу.

5. **Формування підтримуючого освітнього середовища** – розробка спільних заходів, спрямованих на зміцнення командного духу, наприклад, проведення корпоративних зустрічей, обговорень та заходів, що сприятимуть розвитку корпоративної культури та спільної відповідальності за професійне благополуччя.

Етапи програми

1. **Підготовчий етап** – включає аналіз результатів констатувального експерименту та визначення специфіки впровадження профілактичної програми для конкретного освітнього закладу. На цьому етапі розробляються індивідуальні плани роботи, визначаються цілі та завдання, що враховують особливості кожної групи викладачів.

2. **Організаційний етап** – передбачає забезпечення матеріально-технічних умов для проведення програми: підбір приміщень для тренінгів і семінарів, забезпечення доступу до інформаційних ресурсів і навчальних матеріалів, підбір кваліфікованих фахівців (психологів, тренерів).

3. **Етап навчання та практичної реалізації програми** – на цьому етапі проводяться заплановані заходи, включаючи тренінги, семінари, індивідуальні та групові консультації. Викладачам надається можливість опановувати техніки саморегуляції та управління стресом, а також отримувати соціально-психологічну підтримку. Зокрема, організовуються регулярні зустрічі для обговорення досвіду викладачів у застосуванні навичок, отриманих на тренінгах.

4. **Етап моніторингу та оцінки ефективності програми** – включає регулярну фіксацію результатів і зворотного зв'язку від викладачів, що беруть участь у програмі. На цьому етапі проводяться контрольні заміри рівня вигорання за допомогою стандартизованих опитувальників, а також збір якісної інформації через інтерв'ю та анкети. Це дозволяє оцінити зміни у рівні вигорання, ефективність застосованих методів і визначити можливі потреби для корекції програми.

5. **Підсумковий етап** – узагальнення результатів програми та розробка рекомендацій для подальшого вдосконалення заходів профілактики професійного вигорання.

Модулі програми

Освітній модуль є базовою складовою профілактичної програми, спрямованою на підвищення обізнаності викладачів щодо природи та факторів вигорання, розвиток навичок управління стресом і емоційною регуляцією, а також покращення особистої продуктивності через ефективне планування часу.

1. Семінари з тематики професійного вигорання та його запобігання. Мета семінарів – ознайомити викладачів з основними аспектами професійного вигорання, його стадіями, причинами та симптомами. Семінари охоплюють такі теми, як механізми емоційного виснаження, причини деперсоналізації та втрати почуття досягнення в професійній діяльності. На цих зустрічах розглядаються способи раннього виявлення симптомів вигорання, що дозволяє запобігти його розвитку на початкових етапах. У рамках семінарів учасники також отримують

інформацію про можливі профілактичні заходи, що допомагають зберегти психоемоційний баланс і підвищити стійкість до стресу.

2. Тренінги з розвитку навичок стресостійкості та емоційної регуляції. Тренінги з розвитку стресостійкості спрямовані на формування навичок ефективного управління емоціями та контролю за психоемоційним станом в умовах підвищеного навантаження. В ході тренінгів викладачі опановують техніки саморегуляції, що включають дихальні вправи, методи когнітивного переосмислення та техніки релаксації. Особлива увага приділяється практичним вправам для роботи з тривогою, роздратуванням та іншими емоційними реакціями, що можуть виникати в умовах робочого стресу.

3. Майстер-класи з ефективного тайм-менеджменту. Мета майстер-класів з тайм-менеджменту – навчити викладачів ефективно планувати та розподіляти свій робочий час, знижуючи ймовірність накопичення професійного навантаження. На майстер-класах викладачі отримують практичні інструменти, що допомагають ефективно організувати робочий процес, визначати пріоритети та уникати перевантаження. Впровадження таких технік, як метод «Pomodoro», принципи пріоритетного планування задач та управління ресурсами, дозволяє знизити ймовірність емоційного виснаження через накопичення незавершених завдань.

Психологічний модуль спрямований на створення простору для особистої та колективної роботи викладачів над їхнім емоційним станом, подоланням особистісних проблем і розвитку навичок самопідтримки. Цей модуль передбачає індивідуальну психологічну підтримку, групові тренінги та практики, спрямовані на зниження рівня стресу та поліпшення психологічного клімату.

1. Індивідуальні консультації з психологом щодо особистих проблем та професійних труднощів. Проведення індивідуальних консультацій дозволяє викладачам обговорити особисті проблеми, що можуть спричиняти вигорання, в умовах конфіденційності. Під час консультацій психолог допомагає викладачам знайти ресурси для подолання труднощів, сформувати стратегії

адаптації до стресових ситуацій та забезпечити підтримку в періоди емоційного виснаження. Індивідуальна робота також дозволяє розробити персоналізовані методи самопідтримки, що відповідають потребам конкретного викладача.

2. Групові психологічні тренінги та терапевтичні групи. Групові психологічні тренінги спрямовані на формування підтримуючого середовища серед викладачів, де кожен може поділитися власним досвідом, отримати підтримку та дізнатися про досвід колег у подоланні подібних труднощів. У терапевтичних групах викладачі разом із психологом працюють над розвитком навичок емпатії, активного слухання та ефективного спілкування. Спільна робота дозволяє зміцнити відчуття спільноти, знижуючи рівень деперсоналізації та підвищуючи рівень соціальної підтримки.

3.Впровадження практик майндфулнесу, медитації, релаксаційних технік. Для зниження рівня тривожності та поліпшення концентрації викладачів впроваджуються практики майндфулнесу, які включають медитації, вправи на усвідомленість та техніки прогресивної релаксації. Ці практики допомагають викладачам зосередитися на поточному моменті, краще усвідомлювати свої емоції та думки, а також знижувати рівень напруги. Доведено, що регулярна практика майндфулнесу сприяє зменшенню впливу стресових факторів та підвищенню загальної стійкості до стресу.

Організаційний модуль орієнтований на покращення робочих умов для викладачів, що включає розробку рекомендацій щодо організації їхньої роботи, створення умов для професійного розвитку та кар’єрного зростання, а також впровадження системи підтримки молодих викладачів.

1. Розробка рекомендацій для адміністрації щодо оптимізації робочого графіка. Одним із ключових заходів організаційного модуля є розробка рекомендацій для адміністрації закладу щодо оптимізації робочого графіка викладачів, що дозволить зменшити надмірне навантаження та полегшити роботу в періоди високої інтенсивності. Зокрема, рекомендується розглянути можливість гнучкого графіка, що дозволяє викладачам самостійно розподіляти

свій робочий час, або зменшити обсяг адміністративних завдань для викладачів, що дозволить зосередитися на основній діяльності.

2.Впровадження системи наставництва та підтримки молодих викладачів. Система наставництва дозволяє підтримати молодих викладачів, забезпечивши їхнє професійне зростання та адаптацію до роботи. За цією системою досвідчені викладачі можуть допомагати новим колегам у вирішенні робочих питань, підтримувати їх в емоційному плані та ділитися професійними знаннями. Такий підхід не лише підвищує рівень професійної підтримки, а й сприяє формуванню позитивної корпоративної культури та розвитку взаємоповаги в колективі.

3. Створення умов для професійного розвитку та кар'єрного зростання. Для зниження рівня вигорання важливо забезпечити можливості для професійного розвитку викладачів. Це може включати організацію навчальних курсів, підтримку наукових досліджень, участь у професійних конференціях та створення умов для кар’єрного зростання. Професійний розвиток сприяє підвищенню рівня задоволеності викладачів від роботи, зміцненню мотивації та формуванню позитивного ставлення до професії.