МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Психологічна корекція професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії»

Здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня
ПСМз-22-1 групи,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія бізнесу» _____ **Тіманова Г. С.**
підпис ЗВО

Науковий керівник _____ **Заушнікова М. Ю.**
підпис наукового керівника к. психол. наук, доцент

Гарант освітньо-професійної програми _____ **Нежинська О. О.**
підпис гаранта ОПП к. психол. наук, доцент

Допущено до захисту за рішенням кафедри
психології, педагогіки та суспільних дисциплін
протокол від «01» грудня 2023 р. № 7

Завідувач кафедри _____ **Пєтухова І.О.**
підпис к. психол. наук, доцент

Ірпінь – 2024

Реєстрація № 5 17.01.24 _____
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки до захисту 22.11.2023 _____
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 95 09.02.24 _____
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: _____ С. І. Корсун
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: _____ О. О. Нежинська
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ Л. В. Романюк
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ М. Ю. Заушнікова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технології, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:

Завідувач кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін
_____ І.О. Пєтухова

Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти
Тіманової Галини Степанівни
(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема кваліфікаційної роботи: **Психологічна корекція професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії**
Затверджена наказом ректора від 17.11.2022 № 1216
Термін подачі закінченої роботи: 10.01.2024

Мета роботи: теоретико-емпіричне вивчення особливостей професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти та розробка програми психологічної корекції професійного вигорання засобами арт-терапії.

Об'єкт дослідження: особливості професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Предмет дослідження: психологічна корекція особливостей професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії.

Базою дослідження є заклади вищої освіти.

1. Вихідні дані: Загальна вибірка склала 40 досліджуваних жіночої статі різного професійного стажу. Вік досліджуваних від 25 до 60 років.
2. Перелік графічного матеріалу містить 6 таблиць, 5 рисунків.

3. Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1	2	3	4
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	30.10.2022	30.10.2022
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	30.03.2023	30.03.2023
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	30.06.2023	30.06.2023
4.	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	20.09.2023	20.09.2023
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	20.10.2023	20.10.2023
6.	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	16.11.2023	16.11.2023
7.	Отримання відгуку керівника роботи	20.12.2023	20.12.2023
8.	Попередній захист роботи	22.11.2023	22.11.2023
9.	Отримання зовнішньої рецензії	20.12.2024	20.12.2024
10.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	15.01.2024	15.01.2024
11.	Захист роботи	01.02.2024	01.02.2024

4. Дата видачі завдання «19» грудня 2022

5. Керівник кваліфікаційної роботи: _____ М.Ю. Заушнікова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

6. Керівник освітньо-професійної програми: _____ О.О. Нежинська
(підпис) (ініціали, ПІБ)

7. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти _____ Г.С. Тіманова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

АНОТАЦІЯ

«Психологічна корекція професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії»

Мета роботи: теоретико-емпіричне вивчення особливостей професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти та розробка програми психологічної корекції особливостей професійного вигорання засобами арт-терапії.

Об'єкт дослідження: особливості професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Предмет дослідження: психологічна корекція особливостей професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії.

Базою дослідження є заклади вищої освіти.

У **першому** розділі здійснювався теоретичний аналіз літературних джерел з проблеми дослідження, визначалися вихідні позиції дослідження: мета, завдання.

У **другому** розділі наводяться результати вивчення синдрому професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

У **третьому** розділі описується корекційна програма професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії, впроваджена у роботу підприємства.

Отримані результати можуть бути використані як психокорекційна програма професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії, матеріали якої можна використовувати викладачам та психологам для проведення тренінгових занять з профілактики та корекції професійного вигорання.

Кваліфікаційна робота містить 63 найменування (із них – 7 іноземними мовами) та 11 додатків на 55 сторінках. Основний зміст магістерської роботи викладений на 65 сторінках, містить 6 таблиць, 5 рисунків. Загальний обсяг роботи складає 132 сторіки.

Рік виконання кваліфікаційної роботи: 2023.

Рік захисту роботи: 2024.

ABSTRACT

«Psychological correction of professional burnout of teachers of higher education institutions by means of the art therapy»

The purpose of the work: theoretical and empirical study of the characteristics of professional burnout of teachers of higher education institutions and the development of a program of psychological correction of the characteristics of professional burnout by means of the art therapy.

Object of the study: peculiarities of professional burnout of teachers of higher education institutions.

The subject of the study: psychological correction of the features of professional burnout of teachers of higher education institutions by means of art therapy.

The basis of the research is institutions of higher education.

In the **first** section, a theoretical analysis of literary sources on the research problem was conducted, the initial positions of the research have been determined: the purpose, the tasks.

The **second** chapter presents the results of the study of the syndrome of professional burnout of teachers of higher education institutions.

The **third** chapter describes the corrective program of professional burnout of teachers of higher education institutions by means of art therapy, implemented in the work of the enterprise.

The obtained results can be used as a psychocorrective program of professional burnout of teachers of higher education institutions by means of art therapy, the materials of which can be used by teachers and psychologists to conduct training classes on the prevention and correction of professional burnout.

The qualification work contains 63 titles (including 7 in foreign languages) and 11 attachments on 55 pages. The main content of the MA work is written on 65 pages, contains 6 tables, 5 drawings. The total volume of work is 132 pages.

Year of execution of the qualification work: 2023.

Year of work presentation: 2024.

ЗМІСТ

ВСТУП 7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ 11
1.1. Основні підходи до вивчення феномену «Професійне вигорання» особистості 11
1.2. Психологічні особливості професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти 18
1.3. Психологічна корекція професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії 23
Висновки до першого розділу 30
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ 33
2.1. Організація і методика дослідження 33
2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей професійного вигорання викладачів 40
Висновки до другого розділу 54
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНА КОРЕКЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ АРТ-ТЕРАПІЇ 56
3.1. Теоретичне обґрунтування програми психологічної корекції професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії 56
3.2. Програма психологічної корекції професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії 60
Висновки до третього розділу 66
ВИСНОВКИ 68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 71
ДОДАТКИ ..... **Помилка! Закладку не визначено.**

ВСТУП

Реалії сьогодення вказують нам, що однією з важливих професій, яка безпосередньо впливає на процес навчання є викладацька діяльність. Не варто забувати про труднощі цієї професії, суть яких полягає у високій інтенсивності психоемоційного спілкування. На викладачів здійснюється різний вплив з боку студентів, колег, керівництва. Усе насамперед перераховане сприяє зниженню рівня психологічного здоров'я, а також розвитку синдрому професійного вигорання.

Варто також зазначити, що в професії викладача існує низка особливостей, пов'язаних із розвитком професійного вигорання: особлива психоемоційна напруженість професії, відсутність спеціальної підготовки щодо подолання емоційних перевантажень у професійній діяльності, високі морально-етичні вимоги в роботі з молодим поколінням, специфічні знання не тільки своєї галузі викладання, а й психології. Отже, існує потреба в ефективних способах психологічного впливу на викладачів вищих закладів освіти з метою запобігання розвитку професійного вигорання або його нівелювання.

Дослідження даного феномену серед викладачів вищих навчальних закладів допоможе представникам професій, пов'язаних зі сферою «людина-людина» проаналізувати свою роботу, поведінку, потенційні причини, які можуть вплинути на повноцінне виконання професійних обов'язків або призведуть до втрати задоволення від своєї діяльності, вплинуть на зміну професійних взаємин, ролей і порушать ефективність комунікації.

Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблема професійного вигорання фахівців різного профілю висвітлена в роботах: зарубіжних учених (В. Бойко, Н. Водоп'янова, Н. Левицька, К. Маслач, Т. Морозова, Є. Старченкова, Х. Дж. Фрейденбергер та ін.), українських (І. Ващенко, І. Галецька, Т. Грубі, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, С. Максименко та ін.); викладачів та педагогічних працівників

(О. Бондарчук, Т. Грубі, Т. Зайчикова, та ін.); психологів (І. Калашнік, С. Харченко та ін.).

Таким чином, аналіз психологічної літератури щодо вивчення синдрому професійного вигорання працівників різних галузей і викладачів, зокрема, беззаперечно є актуальним, що і зумовило вибір теми магістерської роботи: «*Психологічна корекція професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії*».

Проблема професійного вигорання становить не тільки науковий інтерес, вона має велику практичну значущість у разі використання отриманих даних у системі психологічних, психопрофілактичних і психокорекційних заходів, що забезпечують збереження і зміцнення здоров'я викладачів.

Об'єкт дослідження: особливості професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

Предмет дослідження: психологічна корекція особливостей професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії.

Мета дослідження: теоретико-емпіричне вивчення особливостей професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти та розробка психокорекційної програми професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії.

Мета дослідження дозволяє визначити **наступні завдання**:

1. Вивчити теоретичні підходи до проблеми професійного вигорання, виявити психологічні особливості професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти у психологічній літературі, а також дослідити питання психологічної корекції професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії.

2. Здійснити емпіричне дослідження особливостей професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти.

3. Розробити програму психологічної корекції особливостей

професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії.

Для розв'язання мети та поставлених завдань було використано наступні методи:

1) *теоретичні:* аналіз, синтез, порівняння, узагальнення та систематизація наукових літературних джерел;

2) *емпіричні методи:* спостереження, анкетування, психодіагностичне тестування, експертне оцінювання.

Як інструментарій цього дослідження використовувалися діагностичні методики: методика багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттелла; опитувальник «Інтегральна задоволеність працею» А. Батаршева; опитувальник для виявлення професійного вигорання» К. Маслач і С. Джексона; методика діагностики поведінки при стресі Р. Лазаруса; методика «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга.

В основу магістерського дослідження покладено припущення про те, що виявлення схильності викладачів закладів вищої освіти до професійного вигорання та здійснення комплексу профілактичних заходів із застосуванням методів арт-терапії, дає змогу розширити уявлення про причини та сутність виникнення професійного вигорання серед викладачів вищих навчальних закладів.

Практична значущість дослідження полягає у тому, що узагальнено та структуровано інформацію про психологічний феномен «Професійне вигорання», адаптовано набір психодіагностичних методик; розроблена психокорекційна програма професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії, матеріали якої можна використовувати викладачам та психологам для проведення тренінгових занять з профілактики та корекції професійного вигорання.

Експериментальна база дослідження. Емпіричною базою дослідження є заклади вищої освіти. Загальна вибірка склала 40

досліджуваних жіночої статі різного професійного стажу. Вік досліджуваних від 25 до 60 років.

Апробація дослідження. Основні положення та результати дослідження були опубліковані у збірнику матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції: Тіманова Г. С., Заушнікова М. Ю. Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства* : матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (20 квітня 2023 року). Ірпінь: Державний податковий університет, 2023. С. 496-500. http://surl.li/mpkah.

Структура та обсяг магістерської роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 63 найменування (із них – 7 іноземними мовами) та 11 додатків на 55 сторінках. Основний зміст магістерської роботи викладений на 65 сторінках, містить 6 таблиць, 5 рисунків. Загальний обсяг роботи складає 132 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Основні підходи до вивчення феномену «Професійне вигорання» особистості

Професійне вигорання, як складний психологічний стан, стає все більш актуальною проблемою в сучасному світі, особливо у контексті зростаючих вимог і стресів на робочому місці. Для багатьох професій, де високий рівень емоційної взаємодії, висока відповідальність і постійний тиск з боку оточуючого середовища, невід'ємною частиною робочого процесу є ризик виникнення професійного вигорання.

До цього часу ведеться активна дискусія щодо співвідношень між такими поняттями, як «вигорання» і «стрес» [1]. У наукових дослідженнях досі не визначено чіткої межі між цими поняттями. Вчені вважають, що професійне вигорання є підаспектом стресу, оскільки його дослідження та опис базуються на реакціях на тривалі стреси на робочому місці. При цьому, реакція професійного вигорання починає проявлятися в особливостях поведінки, особливо в ситуаціях міжособистісного характеру [48].

Поняття професійне вигорання вперше згадується в 1969 році в статті про офіцерів апробації, які здійснюють програму лікування неповнолітніх правопорушників у громаді [62]. Х. Фрейденбергер вважається батьком-засновником синдрому професійне вигорання з 1974 року. Опублікована ним стаття «Staff Burn-Out» [57], створила підґрунтя для впровадження цієї концепції. Як психіатр, Х. Фрейденбергер працював у нью-йоркській безкоштовній клініці для наркозалежних, в якій персоналом переважно були молоді, ідеалістично мотивовані волонтери.

Х. Фрейденбергер помітив, що багато хто з них відчував поступове виснаження енергії, втрату мотивації та відданості справі, що супроводжувалося низкою психічних і фізичних симптомів. Для назви цього специфічного стану виснаження, який зазвичай наступав приблизно через рік після того, як добровольці починали працювати в клініці, Х. Фрейденбергер вибрав слово, яке недбало використовувалося для позначення наслідків хронічного наркотичного вигорання.

Приблизно в той же час, у 1976 році, К. Маслач, соціальний психолог, зацікавилася тим, як люди в сфері охорони здоров'я справляються з емоційним збудженням на роботі [60]. Вона помітила, що поняття професійне вигорання використовувалось каліфорнійськими адвокатами з питань бідності для опису процесу поступового виснаження, цинізму і втрати відданості справі у їхніх колег. К. Маслач та її колеги обрали це поняття, тому що його легко визнавали респонденти під час опитування працівників гуманітарних служб.

Перші публікації на тему професійного вигорання з'явилися переважно в журналах, збірниках і періодичних виданнях для різних фахівців, серед яких були не тільки вчителі, соціальні працівники, медсестри, лікарі, парамедики і менеджери, а й стоматологи, пожежники і бібліотекарі. Засоби масової інформації охоче підхопили концепцію професійного вигорання, і суспільний інтерес до цієї теми надзвичайно зріс, зробивши професійне вигорання популярним словом, наприкінці 1970-х - на початку 1980-х років. У той самий час з'явилася величезна кількість семінарів, навчальних матеріалів та видань. У певному сенсі професійне вигорання перетворилось на великий бізнес-проєкт.

Загалом, питання професійного вигорання швидко стало дуже популярною темою. Після того, як Х. Фрейденбергер і К. Маслач ввели в обіг це поняття, воно стало загальновживаним.

Професійне вигорання є результатом виснаження розумових,

емоційних та енергетичних ресурсів особистості, що виникають внаслідок тривалого хронічного стресу в робочій сфері. Його прояви включають в себе повну втрату інтересу до професійної діяльності, відчуття відсутності сил, втрату сенсу у подальшому розвитку і відмову займатися роботою, яка ще недавно здавалася дійсно захоплюючою [13]. Головна небезпека полягає в тому, що цей синдром розвивається плавно, поступово, нагромаджуючи свій вплив. Тому, якщо ігнорувати перші прояви професійного вигорання, відчуття задоволення від виконання будь-якої роботи, яка раніше захоплювала, починають зменшуватися, а бажання залишити або змінити колишню улюблену діяльність швидко зростає [34].

Хоча спочатку професійне вигорання не розглядалося як серйозна наукова тема, емпіричні дослідження цього явища почали процвітати з початку 1980-х років. Уильям Херд Кілпатрик у 1989 році опублікував значну кількість наукових статей про результати дослідження феномену професійного вигорання, здійснених до 1987 року [27]. Основним поштовхом стало впровадження коротких і простих у використанні описових опитувальників для оцінки професійного вигорання.

Так, в області клінічно орієнтованого напрямку, Х. Фрейденберг започаткував розробку трьох підходів до проблеми професійного вигорання[57], кожен з яких володіє власними інструментами для вимірювання:

1) Трьох компонентна модель К. Маслач та С. Джексона включає опитувальник MBI. Відповідно до цієї моделі, професійне вигорання розглядається як реакція на тривалі професійні стреси під час міжособистісних комунікацій. Ця модель представлена у вигляді тривимірної структури, що включає деперсоналізацію, емоційне виснаження та зниження особистих досягнень [61].

2) Модель Pines використовує опитувальник ВМ. За цією концепцією, професійне вигорання представляє собою стан емоційного,

когнітивного та фізичного виснаження, спричинений тривалим перебуванням у ситуаціях, перенасичених емоціями [57].

3) Модель Shirom-Melamed включає опитувальник SMBQ. Цей підхід також розглядає професійне вигорання як багатовимірний конструкт, що містить когнітивну, фізичну втому та емоційне виснаження. Ці аспекти становлять основну суть професійного вигорання. Ці три підходи надають різні виміри інтерпретації професійного вигорання, що сприяє більш глибокому розумінню цього явища. Багато дослідників презентують практичні витоки даної концепції не лише у працюючого населення, а також у пацієнтів, які пережили стресовий стан. Крім того, зазначені підходи є популярними в практиці зарубіжної психологічної науки донині [57].

Згідно з М. О. Вінсентом [52], концепція професійного вигорання справді має нове і унікальне поняття, однак вона в цілому відповідає концепції «виснаження» Г. Сельє, синдрому «безпорадності та безнадійності» («giving up – given up») Дж. Л. Енджела, а також захисних психічних механізмів, які призводять до апатії, постійної роздратованості, патологічної прив’язаності до роботи та інших явищ. З іншого боку, Т. Марек і В. Шауфелі [63] розглядають невизначеність термінології як результат поєднання двох рівнів пояснення: загального дискурсу та наукових досліджень.

Екзистенційний підхід до проблеми професійного вигорання, який був вперше запропонований А. Ленгле, має значний вплив [58]. Екзистенційний підхід у психології та психотерапії приділяє увагу глибоким питанням сенсу життя, власної ідентичності, свободи та відповідальності перед своїми виборами. Цей підхід передбачає, що професійне вигорання може бути пов’язане з духовними, смисловими та емоційними аспектами життя, а не тільки із зовнішніми умовами роботи. З позиції А. Ленгле проблема професійного вигорання охоплює такі аспекти:

зміст та ціль, ідентичність, власні потреби, соціальне оточення, зміна ролей. Так, професійне вигорання розглядається як особливий вияв екзистенційної порожнечі, де головним симптомом є виснаженість, що виникає під час здійснення професійної діяльності. Це також є своєрідним проявом відсутності екзистенційних цінностей та ігнорування їх, що може призвести до симптомів вітального дефіциту як на фізичному, так і на психічному рівні. Професійне вигорання в даному підході розглядається як розлад, спричинений відсутністю цілісності та який має своєрідний «після-ефект». Це може виникнути у відсутності глибокого духовного сенсу життя та адекватного екзистенційно-відповідального ставлення, а також у неспроможності реалізувати особисті цінності у професійній діяльності. В результаті, може виникнути почуття безпорадності та ставлення до життя як до марнотного існування, що може викликати екзистенційний відчай.

Найбільш характерним у вітчизняному підході, феномен професійного вигорання вивчався у межах психології праці. Відповідно до цього підходу, синдром професійного вигорання є реакцією організму, спричиненою тривалим впливом професійних стресогенних факторів середньої інтенсивності. Так, професійне вигорання визначається поступовою втратою когнітивної, фізичної та емоційної енергії і виявляється у таких симптомах: розумовому та емоційному виснаженні; фізичній втомі; зниженні задоволеності від виконаної роботи; особистій відстороненості. Для аналізу рівня розвитку професійного вигорання Т.В. Зайчикова [16] розглядає концепцію К. Маслач, що включає три основні компоненти [9]:

- Емоційне виснаження – цей аспект виявляється як емоційне перенапруження, відчуття виснаження емоційних ресурсів та почуття спустошеності.
- Деперсоналізація – цей компонент взаємозв’язаний з розвитком байдужого або навіть негативного ставлення до клієнтів або

оточуючих осіб на місці роботи. Міжособистісні взаємодії можуть стати формальними та безособовими. Спочатку негативні налаштування можуть бути прихованими і проявлятися у вигляді стриманого роздратування, а з часом вони можуть виявлятися більш відкрито, спричиняючи конфлікти.

- Зниження робочої продуктивності – цей аспект проявляється через зниження самооцінки власної компетентності та негативне ставлення до себе як особистості, що призводить до відчуття незадоволення собою.

Зауважимо, що концепцію К. Маслач використовують для визначення ступеня професійного вигорання серед працівників та інших груп осіб.

В. Бойко розглядає професійне вигорання в контексті теорії стресу та загального адаптаційного синдрому. Згідно з його визначенням, професійне вигорання є психологічним механізмом захисту особистості, що проявляється у відмові від часткового або повного вираження емоцій відповідно до психотравмуючих впливів [12].

Американський вчений Р. Лазарус вважав, що стресова ситуація виникає в результаті розбіжностей між вимогами навколишнього середовища і ресурсами, які має конкретна особа. Ця теорія визнає, що організм людини постійно перебуває в стані бадьорості, очікує змін і постійно оцінює навколишнє середовище. Отже, стрес є динамічним процесом, а не статичним явищем, і його виникнення залежить від навколишнього середовища, яке постійно змінюється та індивідуально-психологічних особливостей [39].

В свою чергу, О. Грищук та Е. Єрмакова, проводять глибокий аналіз проблеми з екзистенційної перспективи [11]. Основою для цього є доробки видатних вчених, таких як Л. С. Виготський, А. А. Ухтомський, Д. А. Леонтьєв. Вони розглядають феномен професійного вигорання як порушення ціннісно-змістовної сфери людини.

Деякі дослідники розглядають професійне вигорання як аспект

професійної деформації, що походить від впливу особливостей суб'єкта, сформованих через специфіку конкретної професійної діяльності, на його особистісні характеристики і вважають, що між цими концепціями немає значних відмінностей [7].

Так, В. О. Орел зазначає, що професійне вигорання та професійну деформацію необхідно розглядати як окремі порушення, які негативно впливають на професійний розвиток спеціаліста [3]. Водночас він вказує на можливість їх структурного та функціонального зв'язку. Автор пропонує досліджувати вигорання з погляду системного підходу та розглядати професійне вигорання як психічний феномен, який включає мотиваційні, емоційні та оціночні компоненти. На думку В. О. Орел, «Професійне вигорання» – це явище виникає у здорових людей під впливом професійної діяльності та впливає на її результативність. З погляду функціональної структури воно подібне до психічних станів, а за стійкістю та оборотністю – до психічних властивостей. Загалом, В. О. Орел розглядає професійне вигорання як цілісне, динамічне та інтегральне психічне явище, в якому їхні основні компоненти – мотиваційний, емоційний, когнітивний, поведінковий – визначаються специфікою професійної діяльності [23].

Таким чином, аналіз психологічних досліджень дозволив дійти висновку, що професійне вигорання зовсім відрізняється від інших форм стресу, що створило потребу у проведенні емпіричних досліджень цього синдрому. Важливу роль у запобіганні синдрому професійного вигорання відіграють знання про психологічні чинники, фактори та індивідуальні особливості особистості, зокрема, і викладачів.

1.2. Психологічні особливості професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти

Професія викладача в закладах вищої освіти є найбільш важливою ланкою у структурі суспільства, що забезпечує передачу знань, формування цінностей та розвиток молодого покоління. Однак ця професія вимагає від педагогів не тільки глибоких знань у власній галузі, а й розуміння психологічних аспектів, які впливають на навчання, спілкування зі студентами та власну професійну самореалізацію [22]. Ефективний освітній процес у закладах вищої освіти передбачає необхідність психолого-педагогічного забезпечення та високої педагогічної й психологічної культури.

Викладач вищого навчального закладу є ключовою фігурою у навчальному процесі, і його характеристика має кілька важливих аспектів [29]:

- Професійна відповідальність: Викладач повинен мати високий рівень відповідальності щодо передачі знань студентам, адже вони забезпечують належну підготовку майбутніх спеціалістів.
- Комунікативні навички: Ефективна комунікація важлива взаємодія зі студентами, колегами та адміністрацією.
- Гнучкість: Здатність адаптуватися до різноманітних ситуацій, студентських потреб та вимог сучасності.
- Емоційна стійкість: Викладач повинен вміти долати стресові ситуації, які можуть виникнути в роботі зі студентами або вимогами навчального процесу.
- Творчість: Здатність знаходити нові підходи до навчання та вирішення проблем, зацікавлювати студентів та підтримувати їхній інтерес.
- Адаптованість: Вміння адаптувати свої методи та підходи до

різних типів студентів та вимог сучасного освітнього середовища.

- Педагогічна толерантність: Здатність розуміти та поважати індивідуальність кожного студента, їхні погляди та особливості.

Ці аспекти сприяють успішному виконанню професійних обов'язків та сприяють створенню позитивної навчальної атмосфери.

Професія викладача в закладах вищої освіти має свої особливі психологічні аспекти, які визначають специфіку роботи та взаємодії зі студентами, колегами та навчальною програмою [8]. В. Рибалко вказує на важливість оптимальної соціальної організації та збалансованого внутрішнього й зовнішнього управління трудовою діяльністю [44]. Робота викладача в університеті є завданням, що вимагає зосередження й належної підготовки, оскільки вона має складну психологічну природу. Ця діяльність вимагає чітко вираженої гуманістичної та професійної орієнтації від педагога, високої експертності (особливо в аспектах вікової психології, методології навчання й виховання), стійких інтересів та розвинених особистісних і професійних якостей. Це динамічна система, що складається з численних елементів, таких як гностичний, проективний, конструктивний, організаційний, комунікативний [8].

Особливості професійної діяльності викладача потребують [10]: спеціальних здібностей, оскільки викладач повинен мати необхідні фізичні та інтелектуальні ресурси, щоб успішно виконувати завдання з навчання та виховання, організаторські здібності є особливо важливими; специфіка суб'єкта-об'єкта відношення при взаємодії зі студентами, які одночасно є об'єктом й суб'єктом педагогічної діяльності. Викладачі вищих навчальних закладів освіти мають глибокий інтерес до своєї предметної області та бажання поділитися знаннями зі студентами. Це допомагає створювати зацікавленість та мотивацію у студентів [37]. Рівень активності студентів визначається їхніми знаннями та організаційними вміннями; духовність засобів праці, оскільки часто необхідно використовувати

духовні засоби праці, які вимагають специфічних підходів; педагогічна діяльність полягає у взаємодії різних підсистем, таких як інтелектуальні та фізичні можливості викладача, різні об’єкти праці, засоби та структура діяльності [35].

Саме через багатогранність перерахованих компонентів, педагогічна діяльність неможлива без стресових ситуацій. Під час підготовки до лекцій, ведення семінарів, науково-дослідної роботи та взаємодії зі студентами можуть виникати негативні емоційні ситуації [6]. Викладачі повинні впоратися з високою вимогою до результатів, об’ємом роботи та непередбачуваними обставинами. Це може стати причиною психоемоційного дискомфорту, зниження самооцінки та впливати на загальний стан здоров’я. Цей аспект підтверджують дослідження Дж. Айкена та Ч. Айкена [2], які наголошують на тому, що працівники сфери освіти переживають надмірний стрес через потребу в управлінні власним часом, підвищеними вимогами адміністративного персоналу та постійним бажанням здійснювати вплив на процес навчання.

Професійна діяльність викладачів закладів вищої освіти вимагає специфічних психологічних характеристик і швидкої адаптації, оскільки вона має свої особливості та виклики. Викладачі повинні задовольняти високі вимоги щодо якості навчання, наукових досліджень та академічної діяльності [15]. Професійна діяльність викладача пов’язана з постійним пошуком нових знань та методів навчання. Сучасне вище навчання ставить перед викладачами нові виклики та завдання, які потребують глибоких знань та методичної компетентності. Вища освіта є динамічною галуззю, де зміни в програмах, методах навчання та технологіях відбуваються швидко [15]. Викладачі повинні постійно адаптуватися до нових вимог та внести зміни в свою роботу, постійно оновлюючи свої знання та навички, вдосконалюючи педагогічні методи та використовуючи нові технології навчання. Дослідники, такі як М. Кюблер-Росс та Г. Каплан [4],

наголошують на тому, що викладачі закладів вищої освіти знаходяться у постійному стресі через потребу бути завжди підготовленими та успішними. Викладачі вищих навчальних закладів часто повинні виконувати кілька різних завдань одночасно: викладання, наукова діяльність, взаємодія зі студентами тощо. Результати їхньої роботи впливають на навчання та розвиток студентів. Це ставить перед викладачами високу відповідальність та потребу відданості своїй професійній місії. Важливо відзначити, що стрес може негативно впливати на робочу ефективність викладачів. Згідно з дослідженнями Д. Кірпатовського [7], стрес може спричиняти втому, депресію та впливати на здоров'я працівників освіти.

Однак важливо зазначити, що стрес може бути і позитивним стимулом для професійного зростання. В працях О. Скіллерман та Ч. Голлівела [17] стверджується, що певний рівень стресу може стимулювати підвищену продуктивність, оскільки викликає мобілізацію ресурсів для подолання труднощів. Згідно з дослідженнями С. Лазаруса [24], для того щоб стрес не став негативним чинником, важливо розвивати стресостійкість та володіти методами психологічного саморегулювання.

Варто відмітити, що особливим аспектом роботи викладача вищого навчального закладу є відносно високий рівень автономії. Ця свобода випливає з відсутності щоденного контролю з боку адміністрації, можливості довгострокової професійної відпустки та права на творчі перерви для наукової діяльності [40]. Значну частину свого часу викладач витрачає на поза аудиторну роботу, яка часто не регламентується: розробка навчально-методичних комплексів для дисциплін (створення програм, матеріалів для навчання, інструментів для оцінювання тощо), структурування навчальних посібників, робота в бібліотеці, консультування студентів та активна участь у наукових конференціях [38].

Крім того, викладачі мають справу з різноманітною аудиторією

студентів з різними психологічними особливостями. Взаємодія зі студентами вимагає від викладачів вміння встановлювати контакт, враховувати індивідуальні потреби та адаптувати підходи до навчання [46]. Розуміння студентських потреб, турбота про їхній академічний розвиток та вміння підтримувати їх в труднощах є важливими аспектами психологічної компетентності викладача. Відомий психолог К. Роджерс [25] підкреслював важливість емпатії та позитивного ставлення до студентів. Він запропонував концепцію «позитивного підтримання», яка полягає у створенні сприятливого психологічного клімату для навчання, де студенти відчувають, що їхні думки, потреби та досягнення цінні.

Професійне вигорання викладачів може бути спричинене різноманітними психологічними чинниками, які можна розподілити на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх чинників відносяться такі аспекти як: висока психоемоційна завантаженість, що супроводжується інтенсивним спілкуванням; відсутність структурованого планування та організації роботи, що призводить до дестабілізації діяльності; підвищена відповідальність за виконання різних функцій, що може призвести до перевантаження; негативна психологічна атмосфера на робочому місці; контакт з важким психологічним контингентом [53]. Серед внутрішніх чинників варто виділити: нахил до емоційної жорсткості; поглиблене сприйняття та переживання обставин; слабка мотивація для емоційної діяльності; внутрішня дезорієнтація особистості [56]. Ці психологічні чинники спільно взяті можуть сприяти виникненню професійного вигорання серед педагогічних працівників.

Таким чином, специфіка професійної діяльності викладача закладу вищої освіти нерідко пов’язана з високим ризиком виникнення професійного вигорання. Дана професія може стати випробуванням для особистісних ресурсів та професійних навичок викладача, постійно підвищуючи вимоги до їх професіоналізму і тим самим створюючи

передумови для розвитку професійного вигорання.

1.3. Психологічна корекція професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії

Синдром професійного вигорання є багатовимірним конструктом, який об’єднує емоційне, фізичне та розумове виснаження, що виникає внаслідок тривалих та інтенсивних стресів спілкування в професіях соціальної сфери, організацію психологічної профілактики синдрому професійного вигорання слід здійснювати комплексно, включаючи такі види діяльності [49]:

- діагностико-корекційну роботу, спрямовану на повідомлення інформації про особливості індивіда в певних умовах;

- консультування, метою якого є опис можливих причин, що призводять до небажаної поведінки, особистих труднощів індивіда для своєчасної профілактики будь-яких труднощів;

- просвітництво для своєчасного та адресного поширення інформації, яка допомагає провести профілактику типових труднощів у розвитку, у здійсненні своєї професійної діяльності, у спілкуванні тощо.

Завдання психологічної корекції зводяться до розроблення комплексу індивідуалізованих заходів, спрямованих на підвищення регулювальних функцій психіки, формування емоційного самоконтролю та самоврядування, посилення самовладання та нормативно ціннісна корекцію, метою якої є введення певних напрямків в індивідуально-особистісну систему норм і поведінкових норм, напрямків в індивідуально-особистісну систему норм і поведінкових еталонів, відповідно до яких професіонал вносить корективи в реалізацію своїх життєвих і діяльнісних функцій [31]. При цьому психологічна корекція професійного вигорання є комплексом заходів, спрямованих на

запобігання формуванню та розвитку цього синдрому і об'єднує такі заходи, як діагностика, просвітництво, консультування та корекція [41]. Надана вчасно професійно організована психологічна профілактика та підтримка допомагає попередити виникнення як психічних, так і деяких соматичних захворювань у співробітників закладів вищої освіти [45].

Протягом останнього часу в сучасній науці ведеться пошук поняття, який найточніше характеризує специфіку діяльності психолога, який вдається до мистецтва для оптимального вирішення завдань виховання, навчання, розвитку, формування та збереження психологічного здоров'я людини. Також відбувається становлення відповідного наукового напряму, який вивчає закономірності, принципи, механізми залучення мистецтва та художньої діяльності до розв'язання психологічних завдань. Таким напрямом стала арт-терапія [5].

Поняття «арт-терапія» в перекладі з англійської мови означає «лікування, засноване на заняттях художньою творчістю», або «використання мистецтва як терапевтичного чинника» [47]. Наші переживання та емоції є джерелом енергії, яка може бути перенаправлена за допомогою експресивних мистецтв, які є потужним засобом для виявлення, проживання та прийняття «темних» аспектів нас самих, а самоприйняття має першорядне значення для розвитку здатності до співчуття і співчуття іншим. Художня творчість являє собою взаємозв'язок таких чинників як експресії, комунікації та символізації є основою арт-терапії. На думку одних авторів, арт-терапію слід вважати особливою формою психотерапії, що діє за допомогою візуального, пластичного мистецтва. На думку інших авторів, арт-терапія – це альтернативна практика, де акцент ставиться на творчій діяльності, гармонізації та загальному оздоровленні особистості [30].

Використання мистецької терапії, або арт-терапії, як засобу для корекції професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів –

це цікавий і перспективний підхід. Арт-терапія, як професійна діяльність, - порівняно нова царина науки і практики, однак те, що художня діяльність має цілющий ефект, відомо ще з давніх-давен [55]. Протягом усієї історії мистецтво відображало світ людських пристрастей від нескінченної радості до найглибшої печалі, від тріумфу до трагічних втрат і служило людям як чудодійний засіб психологічного і духовного відродження. В останні десятиліття художня творчість як велика цілюща сила була відкрита і високо оцінена. Художня діяльність допомагає людині позбутися від стресу, вирішувати проблеми, подолати важкі переживання, пов'язані з втратою близьких людей, і навіть позбутися болю та інших неприємних фізичних симптомів [14]. Арт-терапія, як специфічна діяльність на перетині мистецтва, психології та психотерапії, стала відповіддю на суспільні тенденції, що так чи інакше відображають потреби людей у застосуванні художньої діяльності як цілющої сили.

Сучасне поняття арт-терапії передбачає використання мови образотворчої експресії (музика, малювання тощо) і безпосередню участь людини у творчості. Так, арт-терапію розглядають як [26]:

1) сукупності видів мистецтва, використовуваних у лікуванні та корекції;

2) комплексу арт-терапевтичних методик;

3) напрямки психотерапевтичної та психокорекційної практики;

4) методу психокорекційного впливу, заснованого на використанні мистецтва як символічної діяльності та на стимулюванні креативних творчих процесів.

Напрями арт-терапії загалом відповідають видам мистецтв, а різноманітність технік практично не обмежена. Виділяють власне арт-терапію (візуальні види мистецтва) [33]:

1. «Ізотерапія» - лікувальний вплив засобами образотворчого мистецтва: малювання, ліплення, декоративно-прикладна творчість тощо.

2. «Бібліотерапія» - лікувальний вплив читанням.

3. «Музикотерапія» - лікувальний вплив через сприйняття музики.

4. «Кольоротерапія» - лікування кольором.

5. «Кінезітерапія» - танцетерапія, вокалотерапія, хореотерапія.

6. «Фольклорна арт-терапія» - лікування творами народної творчості.

7. «Ароматерапія» - поліпшення психічного та фізичного здоров'я за допомогою натуральних ефірних олій, отриманих з ароматичних рослин.

8. «Імаготерапія» - лікувальний вплив через образ, театралізацію.

Серед основних функцій арт-терапії виділяють [51]:

1) катарсистичну - очищає від негативних станів, емоцій;

2) регуляторну - таку, що відповідає за зниження нервово-психічного напруження, регуляцію психосоматичних процесів, моделювання позитивного психоемоційного стану;

3) комунікативно-рефлексивну - що забезпечує корекцію порушень спілкування, формування адекватної міжособистісної поведінки, самооцінки.

Нині виокремлюють кілька напрямів застосування мистецтва в корекційній роботі [32]:

1) психофізіологічний, який передбачає корекцію психосоматичних порушень;

2) психотерапевтичний – напрям, пов’язаний із впливом на когнітивну та емоційну сфери;

3) психологічний, який виконує катарсистичну, регулятивну, а також комунікативну функції;

4) соціально-педагогічний напрям, пов’язаний із формуванням естетичних потреб, розширенням загального та художньо-естетичного кругозору, активізацією потенційних можливостей особистості у практичній художній діяльності та творчості.

В основі корекційного впливу за допомогою методу арт-терапії

знаходяться п’ять головних психологічних механізмів [42]: механізм символічного реконструювання, відсторонення, емоційної децентрації, катарсису і механізм присвоєння соціально-нормативних особистісних смислів.

1) Механізм символічного реконструювання ґрунтується на художній мові мистецтва. Він дає змогу особистості в спеціальній символічній формі відтворити конфліктну психотравматичну ситуацію і розв’язати її шляхом переструктурування проблеми та інтеграції й реінтеграції самої особистості на основі самопізнання. Спеціальна символічна мова мистецтва надає можливість особистості подолати захисні механізми та зробити предметом свого дослідження, пізнання та аналізу проблем, які в реальному житті та діяльності були невирішеними.

2) Механізм відсторонення як виявлення в об'єкті його мало ймовірних, рідкісних значень у результаті включення в новий незвичний контекст доповнює механізм символічного реконструювання, надаючи можливість побачити події та предмети поза повсякденним функціонування. Символізм художньої мови та прийом відсторонення показує дійсності багато вимірність і неоднозначність, дає можливість побачити нові інші сторони реальності, породжує нові її значення і тому створює необхідні умови творчого конструктивного вирішення конфлікту.

3) Механізм емоційної децентрації дає змогу особистості побачити свою проблему з боку очима інших учасників, вийти за межі емоційної прив’язаності.

4) Механізм катарсису формує більш високий рівень емоційного реагування і має зв'язок із природою естетичної реакції.

5) Механізм привласнення соціально-нормативних особистісних смислів у процесі творчого прочитання та спостереження за долею героя твору мистецтва налагоджує комунікацію зі світом, дає особистості побороти почуття самотності та знайти порозуміння в міжособистісних

стосунках і спілкуванні, зробити серйозний крок для особистісного зростання та самопізнання.

Викладачі ЗВО можуть зазнавати високого рівня стресу та емоційного перевантаження через інтенсивну робочу діяльність та високі вимоги [50]. Арт-терапія може допомогти їм виразити свої почуття, знайти внутрішній ресурс для відновлення психічної рівноваги та відчуття емоційного злагодження [28]. Під час сеансів арт-терапії педагоги можуть використовувати різні мистецькі техніки, такі як живопис, ручна робота, музика, щоб виразити свої почуття, внутрішні боротьби та переживання. Цей процес дозволяє їм відокремитися від рутинних завдань та зосередитися на власних емоціях та потребах [54]. Арт-терапія може допомогти відновити емоційний баланс, знизити рівень стресу, покращити самопочуття та збільшити стійкість до психологічних труднощів. Вона може сприяти підвищенню самосвідомості, розвитку творчого мислення та здатності краще розуміти та впоратися з власними емоційними викликами.

До основних факторів, що сприяють психокорекційному впливу на викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії відносять [53]:

1) фактор художньої експресії, пов’язаний із вираженням почуттів, потреб і думок викладача шляхом роботи з різними образотворчими матеріалами та створення художніх образів;

2) фактор психотерапевтичних стосунків, який виступає одним із найголовніших чинників корекційного впливу незалежно від конкретної моделі та форми психотерапії. Так, відносини на заняттях з корекції вигорання є відкритою системою, основними елементами якої є викладач, психолог і образотворчий матеріал. Психолого корекційний простір являє собою систему, в якій складаються і розвиваються відносини з урахуванням додаткових чинників перенесення і контрпереносу;

3) фактор інтерпретації та вербального зворотного зв’язку, головним завданням якого, незалежно від певних форм обговорення образотворчої

продукції та інших аспектів арт-терапевтичного процесу, є допомога в усвідомленні різних змістів свого внутрішнього світу та їхнього зв'язку зі своїми проблемами та системою стосунків.

Корекційна робота з викладачами за допомогою арт-терапії буде структурованою та ефективною, якщо дотримуватися певного алгоритму [21]:

1) Оцінка потреб і визначення цілей:

Проведення початкової оцінки емоційного стану та потреб викладачів. Визначення конкретних цілей, які плануються бути досягнутими за допомогою арт-терапії.

2) Планування сесій:

Розробка плану сесій арт-терапії, який включатиме різні мистецькі техніки та завдання. Врахування індивідуальних особливостей кожного викладача.

3) Забезпечення комфорту:

Створення комфортних умов для проведення сесій, де викладачі будуть відчувати безпеку та підтримку. Забезпечення необхідних матеріалів для творчої роботи.

4) Введення в методи арт-терапії:

Здійснення пояснення щодо різних методів арт-терапії, включаючи малювання, роботу з глиною, музику, танці та інші. Дати можливість викладачам обрати той метод, який найбільше відповідає їхнім потребам.

5) Творчі завдання:

Проводити сесії з різними творчими завданнями, які допоможуть викладачам виразити свої емоції, думки та переживання через мистецтво. Наприклад, це може бути створення образів, символів, або вільне малювання.

6) Обговорення результатів:

Після завершення творчих завдань, провести обговорення того, що

викладачі відчули під час сесії. Вміння обговорити та зрозуміти свої спостереження та враження.

7) Рефлексія і планування:

Аналіз впливу арт-терапії на викладачів. Визначення досягнутих результатів та спроба створити план подальших дій для підтримки психологічного стану.

8) Індивідуалізація:

Дотримання індивідуального підходу до кожного викладача, враховуючи його потреби, особистість та реакцію на арт-терапію.

Цей алгоритм є загальною основою, яку можна адаптувати до конкретних умов та особливостей групи викладачів. Результатом повинно бути покращення психологічного стану, зниження професійного вигорання та покращення емоційного самопочуття викладачів вищих навчальних закладів.

Важливою перевагою арт-терапії в роботі з вигоранням є її доступність і варіативність застосування. Викладачі можуть використовувати різні мистецькі техніки, такі як живопис, скульптура, музика або танець, в залежності від своїх індивідуальних потреб і уподобань.

Арт-терапія також сприяє близькому спілкуванню, підтримці групової динаміки та розвитку соціальної підтримки серед викладачів, що може допомогти у створенні позитивного та підтримуючого робочого середовища. Вона допомагає підвищити усвідомлення своїх емоцій, розвинути креативність та підтримує психічний стан.

Висновки до першого розділу

Проаналізувавши психологічні джерела, ми дійшли висновку, що проблема професійного вигорання достатньо вивчена, проте знаходиться в

активній фазі дослідження як вітчизняними, так і зарубіжними фахівцями і все ще залишається затребуваною та актуальною.

Поняття професійне вигорання визначається як один з аспектів, що виникає внаслідок стресового впливу на педагогічну діяльність працівника; як певна деформація професійних обов'язків, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу, причому значна увага приділяється синдрому хронічної втоми, який супроводжує психосоматичними розладами довготривале перебування в стані стресу.

Головною характеристикою синдрому професійного вигорання є розбіжність між можливостями людини та вимогами, що ставляться до неї у процесі професійної діяльності.

До вразливих професійних категорій відносять працівників, чия робота пов'язана із постійними контактами із людьми та комунікацією (лікарі, викладачі, менеджери, психологи, працівники сфери обслуговування тощо). У таких професіях часто спостерігається високий рівень розвитку професійного вигорання. При цьому професійна діяльність викладача закладу вищої освіти часто пов'язана із високим ризиком розвитку професійного вигорання, оскільки має свою специфіку, обумовлену численними факторами: напруженим ритмом життя та постійними стресами, які пов'язані не тільки з її професійною діяльністю, але й іншими аспектами життя викладачів. Тому професія викладача може бути випробуванням для ресурсів та професійних навичок фахівця, вимагаючи високого рівня професіоналізму, і водночас, створюючи передумови для розвитку професійного вигорання, що в подальшому створює необхідність проведення корекційної роботи з подолання даного явища. У зв'язку з такою тенденцією дослідники та практики все частіше вдаються до ідей і методів мистецтва, зокрема, арт-терапії.

Арт-терапія є потужним і ефективним інструментом для попередження та корекції професійного вигорання фахівців різних

галузей, зокрема, і викладачів закладів вищої освіти. Використання даного методу у корекції професійного вигорання сприяє сприйняттю емоційних та психологічних аспектів стресу та вигорання через творчий процес. Арт-терапія дозволяє викладачам проявляти власні почуття, думки та досвід у невербальній формі, що є особливо корисним у сфері професійного розвантаження та вигорання.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Організація і методика дослідження

У сучасному світі, особливо в освітній сфері, питання психологічного благополуччя та відносин між педагогами та їхнім робочим оточенням є дуже актуальними. Специфіка професійної діяльності педагогів, зокрема викладачів закладів вищої освіти (ЗВО), може впливати на їхню емоційну стабільність та внутрішню гармонію. Однією з важливих сфер, що впливають на психологічний стан педагогів, є емоційна праця – це процес управління власними емоціями під час взаємодії з іншими.

Дослідження було здійснено з 26 квітня 2023 року по 26 червня 2023 року на основі вищих закладів освіти. Вибірка склала 40 досліджуваних жіночої статі різного професійного стажу.

Емпіричне дослідження передбачало чотири етапи:

І етап – організаційний. Даний етап передбачав збір інформації, яка необхідна для проведення емпіричного дослідження, аналіз та вибір методів діагностики, підбір вибірки досліджуваних, розробка плану реалізації експериментального етапу емпіричного дослідження.

ІІ етап – дослідницький. Здійснення відбору психодіагностичного інструментарію, проведенні емпіричного дослідження.

ІІІ етап – аналітичний. Здійснення кількісної обробки отриманих результатів.

ІV етап – інтерпретаційний. Якісний опис отриманих результатів та формування висновків.

Дослідження було реалізоване на основі надійних та валідних

психодіагностичних методик визначення психологічних факторів професійного вигорання викладачів ЗВО. Психодіагностичні методики, що були нами обрані, відповідають меті та завданням роботи:

1. Методика багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттелла.

Багатофакторний особистісний опитувальник 16 PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire), розроблений під керівництвом Р. Кеттелла, використовують для оцінки індивідуально-психологічних особливостей особистості. Відмінною рисою опитувальника є його орієнтація на виявлення відносно незалежних 16 чинників (шкал, первинних рис) особистості. Дана характеристика визначається за допомогою факторного аналізу з найбільшої кількості поверхневих рис особистості. Групу комунікативних властивостей утворюють такі чинники: А - товариськість, Н - сміливість, Е - домінантність, L - підозрілість, N - дипломатичність, Q2 - дипломатичність, Q2 - самостійність.

До групи інтелектуальних властивостей входять такі чинники: В - інтелектуальність, М - мрійливість, N - дипломатичність, Q1 - сприйнятливість до нового.

У групі емоційних властивостей об’єднуються такі чинники: С - емоційна стійкість, F - безтурботність, Н - сміливість у соціальних контактах, I - емоційна чутливість, О - тривожність, Q4 - напруженість.

До групи регуляторних властивостей особистості входять такі чинники: Q3 - самодисципліна, G - моральна нормативність.

16-факторна методика (форма А) містить 187 запитання з трьома варіантами відповідей для вибору. Опитувальник є універсальним, практичним, дає багатогранну інформацію про індивідуальність людини. За допомогою опитувальника можна визначити інтелектуальні, емоційно-вольові особливості, комунікативні властивості та особливості

міжособистісної взаємодії. Необхідно зазначити, що опитувальник діагностує риси особистості, але не мотиваційно-споживчу сферу (мотиви, потреби, інтереси та цінності), що потребує застосування інших додаткових методик.

Перед початком опитування респондента надається спеціальний бланк (Додаток А), на якому він має робити певні позначки, у міру ознайомлення. Попередньо надається відповідна інструкція, яка містить інформацію про алгоритм дій респондента. Передбачено приблизно 5-6 відповідей на запитання за хвилину. Заповнення всього опитувальника розраховано на 50 хв. У процесі відповідей на запитання експериментатор контролює час роботи респондента і, якщо останній відповідає повільно, експериментатор попереджає його про це.

Деякі питання можуть здатись незрозумілими або сформульованими не так докладно, як респонденту хотілося б. У таких випадках, відповідаючи, рекомендовано намагатись уявити «середню», найзвичайнішу ситуацію, що відповідає змісту запитання, і на основі цього обрати відповідь. Не варто прагнути справити гарне враження обираючи відповіді. Тут не може бути відповідей «правильних» або «помилкових». Респондент повинен надати першу, природну відповідь, яка спала йому на думку, не вдаватися надто часто до проміжних, невизначених відповідей на кшталт «не знаю», «щось середнє» тощо. Залишати запитання без відповіді не можна. Респондент має рухатись послідовно від першого до останнього запитання. Випробування проводять індивідуально в спокійній, діловій обстановці.

Підраховується кількість збігів відповідей випробуваного з «ключем». Оцінюється у два бали для відповідей «а» і «с», збіг відповіді «b» - в один бал. Сума балів за кожною виділеною групі запитань дає в результаті значення фактора. Винятком є фактор «В» - тут будь-який збіг відповіді з «ключем» дає 1 бал. Отриману суму балів порівнюють із

нормативними даними (Додаток Б) і відносно цих даних результат інтерпретується як низька або висока оцінка.

2. Опитувальник для виявлення професійного вигорання К. Маслач і С. Джексона.

Опитувальник вигорання К. Маслач і Дж. Джексон (Maslach Burnout Checklist) – це методика тестування, призначена для діагностики «Професійного вигорання». Анкета передбачає 22 рахункових пункти (Додаток Д), що вимірюється за трьома шкалами: «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація», «Зниження кар'єрних досягнень».

«Емоційне виснаження», що проявляється у зниженні настрою, психічному виснаженні, підвищенні афекту, характеризується втратою інтересу та позитивних емоцій до оточуючих. Людина зіштовхується з «перенасиченістю» власної роботи і загальною незадоволеністю життям, що становиться показником, в контексті синдрому «Професійного вигорання», «деперсоналізації» особи та передбачає специфічне формування деструктивних відносин з оточуючими.

«Деперсоналізація» проявляється як емоційна відстороненість. Людина формально виконує професійні, але не особисті обов'язки. Характерною є емпатія, а в деяких випадках – негативізм і цинізм, як спосіб взаємодії з іншими. На поведінковому рівні «деперсоналізація» проявляється в зарозумілій поведінці, використанні емоційного сленгу, гумору, скорочень.

«Зниження професійних досягнень» відображає задоволення працівника власними особистісними якостями і професіоналізмом. Несприятливе значення цього показника відображає негативну тенденцію у власній оцінці здібностей і продуктивності людини, отже, - знижується її професійна мотивація, підвищується показник негативізму, пов'язаний зі службовою мотивацією. Людина відчуває потребу у відмові від відповідальності, схильність до ізоляції, уникнення від виконання

професійної діяльності, моральну та фізичну апатію.

Для підрахунку результатів за цим опитувальником потрібно дотримуватись певного алгоритму (Додаток Е). Респондент надає відповіді на запитання, що віднесені до трьох різних блоків у відповідності досліджуваним аспектам. За кожне питання визначається оцінка на шкалі від 0 до 6, де 0 – «ніколи», 6 – «щодня». Здійснюється підсумкова оцінка для всіх питань окремого блоку. Отримане число є сумою балів за конкретний аспект. Для кожного аспекту вигорання потрібно порівняти отримані суми балів зі стандартними рекомендаціями. Зазвичай, високі бали за емоційне виснаження і деперсоналізацію, а також низькі бали за зниження особистої ефективності свідчать про високий рівень вигорання.

3. Методика діагностики поведінки при стресі Р. Лазаруса.

Методика спрямована на дослідження особливостей поведінки в проблемних і важких для особистості ситуаціях, виявлення чинників ризику психічної дезадаптації в стресових умовах. Опитувальник у комплексі з іншими методиками може застосовуватися з метою оцінки ефективності психокорекційних заходів.

Респонденту пропонуються 50 тверджень (Додаток Ж), що стосуються поведінки в складній ситуації. Дослідження проводиться індивідуально.

Середній час заповнення опитувальника – 20-25 хвилин.

Опитувальник містить 8 шкал, які відображають стратегії поведінки.

«Конфронтаційний копінг». За помірного використання забезпечує здатність людини до опору труднощам, енергійність і заповзятливість під час розв’язання проблемних ситуацій, уміння відстоювати власні інтереси.

«Дистанціювання». Когнітивні зусилля відокремитися від ситуації за рахунок суб’єктивного зниження її значущості та ступеня емоційної залученості в неї. Існує ймовірність знецінення власних переживань, недооцінка значущості та можливостей дієвого подолання проблемних

ситуацій.

«Самоконтроль». Цілеспрямоване придушення і стримування емоцій, мінімізація їхнього впливу на оцінку ситуації та вибір стратегії поведінки, високий контроль поведінки.

«Пошук соціальної підтримки». Залучення зовнішніх ресурсів, пошук інформаційної, дієвої та емоційної підтримки для розв'язання проблеми. Існує можливість формування залежної позиції та/або надмірних очікувань щодо оточуючих.

«Прийняття відповідальності». Визнання своєї ролі у виникненні проблеми та відповідальності за її розв'язання, у низці випадків із виразним компонентом самокритики та самозвинувачення.

«Втеча-уникнення». Реагування за типом ухилення: заперечення проблеми, фантазування тощо.

«Планування вирішення проблеми». Цілеспрямований аналіз ситуації, вироблення стратегії розв'язання проблеми, планування власних дій з урахуванням об'єктивних умов, минулого досвіду та наявних ресурсів.

«Позитивна переоцінка». Позитивне переосмислення проблеми, розгляд її як стимулу для особистісного зростання.

Експериментатор здійснює оцінку кожного із варіантів поведінки за такою шкалою: «ніколи» - 0, «рідко» - 1, «іноді»- 2,«часто» - 3. Далі вираховується підсумкова оцінка за шкалами – це відсоток від максимально можливої суми, яка відображає рівень вираженості тієї чи іншої копінг-стратегії. Обробка проводиться відповідно до ключа (Додаток З).

4. Опитувальник «Інтегральна задоволеність роботою» А. Батаршева.

Інтегративним показником, що відображає благополуччя/неблагополуччя особистості в трудовому колективі, є

задоволеність працею, задоволеність взаємовідносинами з колегами та керівництвом, рівень прагнень у професійній діяльності, задоволеність умовами, організацією праці тощо, а також оцінюванням інтересу до виконуваної роботи. Ця методика дає змогу оцінити не тільки загальну задоволеність своєю працею, а й оцінити її складові.

Респонденту пропонується бланк, що містить 18 тверджень (Додаток В). Експериментатор пояснює інструкцію наступного змісту: «Прочитайте кожне із запропонованих тверджень і оцініть, наскільки воно правильне для Вас. На окремому аркуші паперу запишіть номер твердження та позначте обрану Вами відповіді». Респондент не обмежений часовими межами при проходженні опитування. Опитувальник передбачає шкали: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаємовідносинами зі співробітниками, задоволеність взаємовідносинами з керівництвом, рівень досягнень у професійній діяльності, надання переваги виконуваній роботі високому заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею.

Обробка та інтерпретація даних здійснюються відповідно до розподілу відповідей досліджуваного згідно «ключа». Для визначення оцінки задоволеності респондента своєю працею та її складових відповіді конвертують у бали засобами «дешифратора» (Додаток Г). Визначення загальної та парціальної задоволеності працею відбувається на основі співставлення здобутих результатів із максимальними показниками, зазначеними в ключі опрацювання.

5. Методика дослідження синдрому «Професійного вигорання» Дж. Грінберга.

Дана методика використовується для оцінки рівня професійного вигорання у працівників, в сфері діяльності, де великі вимоги до емоційної взаємодії і допомоги іншим, таких як медична, психологічна, освітня сфери

та інші. Методика дозволяє виявити наявність і ступінь розвитку синдрому вигорання у педагогів вищого навчального закладу.

Методика складається з 20 питань (Додаток И), що оцінюють рівень фізичної та психічної втоми, втрати енергії, пасивності, цинічності та інших ознак вигорання. Учаснику дослідження пропонується обрати відповідь на запитання: «згоден» або «не згоден». Відповідно до отриманих відповідей можливо оцінити процес «вигорання» та його особистісну інтенсивність.

Також, експериментатор отримує картину наявних стресів в діяльності досліджуваного та його роль у відсотковому відношенні відносно втомлюваності педагога. Інтерпретація результатів здійснюється відповідно до отриманої суми балів за рівнями «вигорання» (Додаток К).

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей професійного вигорання викладачів

Дослідження індивідуальних особливостей викладачів закладів вищої освіти було проведено за допомогою ***методики багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттелла.*** Дослідження цього аспекту було здійснено за трьома груповими поділами респондентів, в основі поділу покладено вікову приналежність учасника до певної групи.

Результати методики представлено в таблиці. 2.1.

Таблиця 2.1.

Розподіл респондентів викладацького складу за віковою приналежністю

Група 1 (25-33 роки)	Група 2 (34-45 роки)	Група 3 (46-60 років)
4 викладача (10%)	20 викладачів (50%)	16 викладачів (40%)

Аналізуючи отримані результати за методикою «16 PF», можна дійти висновку, що для респондентів, що віднесені за віковим критерієм до групи 1, за факторами «A», «D», «G», «H», «I», «J», «Q3», характерні високі показники. Це свідчить про такі особливості, як хороша пристосовність, притаманні гнучкі установки, які легко змінюються. Легко включаються в активні групи. Збудливі, нетерплячі, вимогливі, нестримані. Старанні.

Результати дослідження особистісних характеристик викладача, що віднесено за принципом поділу до групи 1, отримані за допомогою методики «16 PF».

Результати представлено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Особистісні особливості викладача 25-33 років

Фактори													
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	O	Q2	Q3	Q4
13	3	11	14	11	10	17	16	12	14	11	13	16	11

За фактором «B» (брехня) було отримано низький показник, що свідчить про правдивість відповідей.

Результати, отримані за факторами «C», «E», «F», «O», «Q2», «Q4», свідчать, що респонденти групи 1 за даними факторами мають низькі показники, що свідчить про чутливість, емоційну нестійкість. Легко засмучуються. Мінливі в поведінці, в емоціях. Залежать від інших. Прагнуть сповідатися, розкриватися іншим. На другорядних ролях функціонують дуже добре. Залежні, йдуть на поклик, приєднуються. Надають перевагу ухваленню рішень разом з іншими людьми. Розслабленість може призвести до ліні, до низьких досягнень. Зазвичай знижена мотивація діяльності.

Графічне вираження отриманих результатів респондента групи 1

відображено на рис. 2.1.

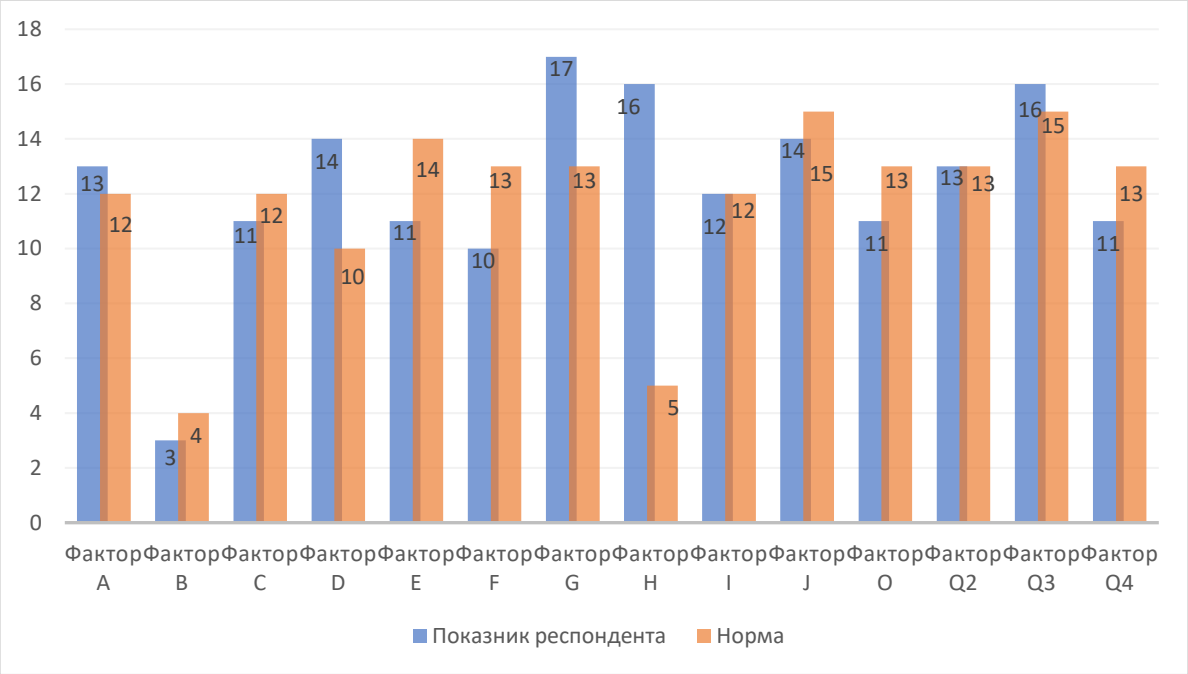


Рис. 2.1. Особистісні особливості респондента групи 1

Результати дослідження респондентів, що віднесено за віковою приналежністю до групи 2.

Результати представлено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Особистісні особливості викладача 34-45 років

Фактори												
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	O	Q2	Q3	Q4
14	2	9	10	11	15	14	16	6	7	8	11	10	9

Аналізуючи отримані діагностичні результати за методикою «16 PF», можна зробити висновок про те, що для респондентів групи 2, за фактором «А», «С» характерний високий показник. Такі люди легкі у спілкуванні, доброзичливі, емоційно-багаті. Схильні до співпраці. Добре пристосовуються, їм притаманні гнучкі установки, які легко змінюються.

Гнучка поведінка в стресових ситуаціях. Може проявлятися покірність перед невирішеними проблемами без негативних емоцій від незадоволеності.

Графічне вираження отриманих результатів респондентів групи 2 відображено на рис. 2.2.

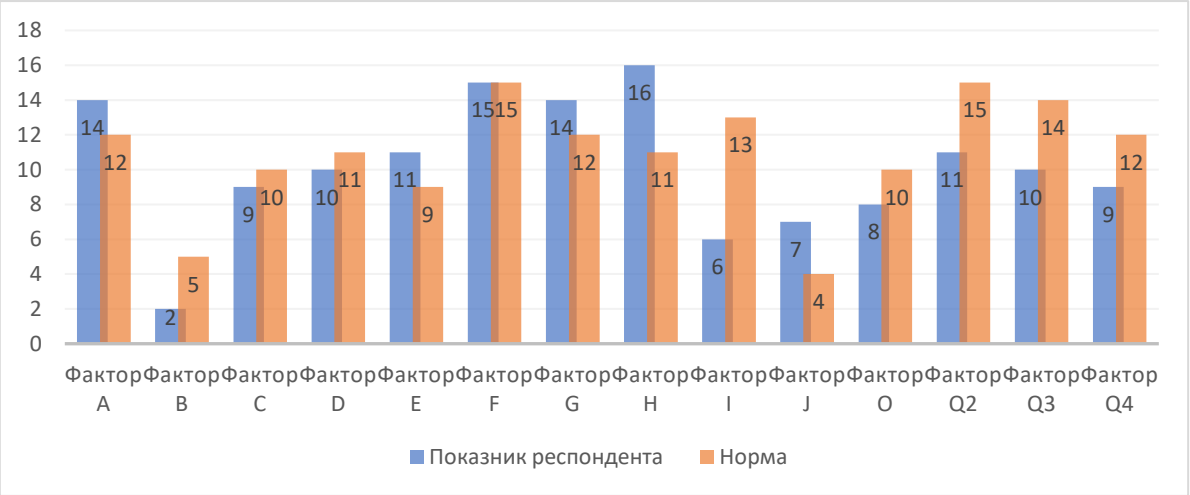


Рис. 2.2. Особистісні особливості респондента групи 2

За фактором «B» (брехня) у респондентів було отримано низький показник, що свідчить про правдивість відповідей.

Аналізуючи фактори «D», «E», ми дійшли висновку, що досліджувані за цим фактором мають низький показник, що свідчить про стриманість, обережність. Вони схильні до самоприниження, спокійні. Завзяті у досягненні мети.

За факторами «F», «G», «H», «I» були отримані високі показники, що свідчить про такі особистісні особливості, як демократичність, висока завзятість у боротьбі проти норм, установок у групі, схильність до самоствердження. Можуть бути тимчасовими лідерами в екстремальних ситуаціях або в неформальних групах. Часто бувають душею суспільства. Легко переключаються з однієї діяльності на іншу. Схильні до частої зміни місць. Оперативні, властива висока продуктивність праці. Притаманні

хороші організаторські здібності, свідомі, наполегливі, на них можна покластися. Дуже живі і безпосередні в емоційних реакціях. Висока емоційна чутливість. Зазвичай не проявляють альтруїзму. Виражена тенденція до уникнення відповідальності в роботі та особистих стосунках. Властива безпричинна тривожність.

Констатуючи отримані дані за факторами «J», «O», «Q2», «Q3», «Q4», нами виявлено, що за цими факторами респонденти мають низький показник.

Досліджувані із низькими показниками за цими факторами заповзятливі, віддають перевагу груповим діям, довірливі, незворушні. Віддають перевагу ухвалювати рішення разом з іншими людьми. Люблять процес спілкування. Люблять, коли ними захоплюються. Не вистачає рішучості. Необхідна підтримка групи. Близькі до конформізму. Легко адаптуються.

Діагностичні результати дослідження респондентів, що віднесено за віковою приналежністю до групи 3.

Результати представлено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Особистісні особливості викладача 46-60 років

Фактори													
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	O	Q2	Q3	Q4
16	2	12	10	16	17	14	18	3	4	4	15	16	10

Графічне вираження отриманих результатів респондентів групи 3 відображено на рис. 2.3.

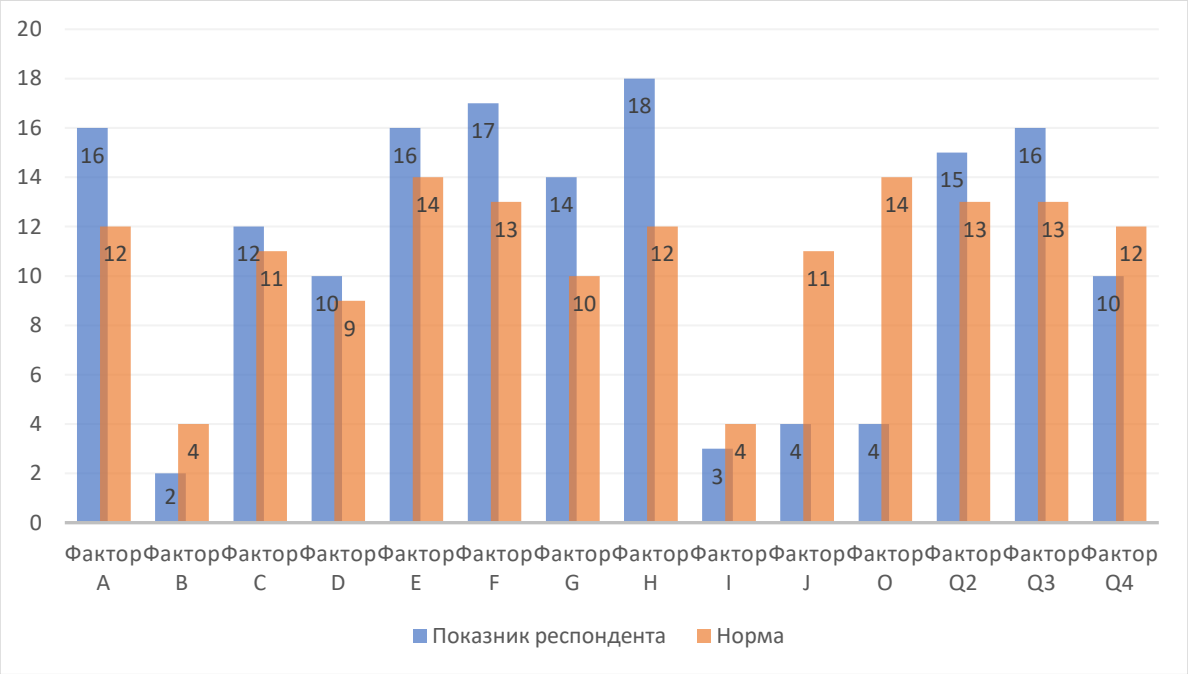


Рис. 2.3. Особистісні особливості респондентів групи 3

Аналізуючи отримані діагностичні результати за методикою «16 PF», можна дійти висновку про те, що для респондентів вікової групи 3 за фактором «А» характерний високий показник. Для них характерні легкість у спілкуванні, доброзичливість, емоційне багатство, схильність до співпраці, уважність до людей, сердечність. Добре пристосовуються до ситуації, притаманні гнучкі установки, які легко змінюються. Добре розвинене почуття співпереживання. У мисленні притаманні реалістичні тенденції. У діяльності віддають перевагу соціально значущим ситуаціям, які пов'язані з людьми. Легко включаються в активні групи. В особистих стосунках щедрі, відкриті, не бояться критики.

За фактором «В» (брехня) було отримано низький показник, що свідчить про правдивість відповідей.

За фактором «С» виявлено високий рівень, що свідчить про емоційну стійкість викладачів. У них відзначається зрілий тип, реалістичне ставлення до життя, незворушні, розвинена здатність до дотримання

групових моральних норм. Найчастіше може проявлятися покірність перед невирішеними проблемами без негативних емоцій від незадоволеності, а також гнучка поведінка в стресових ситуаціях. Здатні обирати оптимальний варіант поведінки.

Аналізуючи результати, отримані за фактором «D», ми дійшли висновку, що респонденти за цим фактором мають низькі показники. Це свідчить про їхню стриманість, обережність. Вони не схильні до різкості, легко ніяковіють, схильні до самоприниження, спокійні. Крім того, викладачі дуже постійні у своїх інтересах, прихильностях, наполегливі у досягненні мети.

За факторами «E», «F», «G», «H» було отримано високі показники, що свідчить про такі особистісні особливості, як: демократичність, висока завзятість у боротьбі проти норм, установок у групі, схильність до самоствердження. Стосовно інших виступають як керівники. Можуть бути тимчасовими лідерами в екстремальних ситуаціях або в неформальних групах. Владні, авторитарні, очікують самостійності від інших. Часто бувають душею товариства, а також легко перемикаються з однієї діяльності на іншу. Схильні до частої зміни місць. Оперативні, властива висока продуктивність праці. Притаманні хороші організаторські здібності. Найчастіше свідомі, наполегливі, на таких людей можна покластися. Керуються почуттям обов’язку, відповідальні, сповнені планів, але не легкі у спілкуванні. Дуже жваві й безпосередні в емоційних реакціях. Можуть недбало ставитися до деталей. Не реагують на сигнали небезпеки. Фактор корелює позитивно з лідерством.

Констатуючи отримані дані за факторами «I», «J», «O», ми виявили, що респондент має низькі показники. Викладачі практичні, самовдоволені. Сприяють згуртуванню інтеграції групи, реалістичні, мужні, незалежні. Іноді можуть бути безжальними і жорстокими. У групі орієнтуються на реальну діяльність, а не на суб’єктивні взаємини, здебільшого

покладаються на себе. Найчастіше заповзятливі, віддають перевагу груповим діям, люблять увагу, енергійні, зріла впевненість у собі та своїх близьких. Відсутнє почуття загрози до такої міри, що в особистих стосунках або в груповій діяльності можуть не помітити змін. Самовпевнені, тому часто викликають явну неприязнь оточуючих, проте в групі працюють добре.

У респондентів виявлено високі показники за факторами «Q2», «Q3». Це свідчить про те, що викладачі незалежні, схильні йти своїм шляхом, ухвалювати власні рішення, діяти самостійно. Не зважають на громадську думку. Високий контроль поведінки, поведінка соціально точна, відповідна образу свого Я. Соціально дуже чутливі. Характерна самоповага, турбота про власну репутацію. Стійкі інтереси, форми поведінки. Схильні до впертості.

За фактором «Q4» виявлено низький рівень. Цей факт свідчить про такі особистісні особливості, як схильність до задоволеності, розслабленість, що може призвести до ліні, до низьких досягнень. Зазвичай знижена мотивація діяльності. Легко адаптуються. Якщо робота чи життя вимагають високого напруження – їхня діяльність низько ефективна. Ідеальна умова для роботи – це постійний ритм.

Таким чином, можна зробити висновок, що індивідуальні особливості викладачів, які брали участь у дослідженні, є взаємопов’язаними з рівнем особистісної мотивації та статусу професійного зростання.

Для вивчення особливостей професійного вигорання викладачів ЗВО було використано «Опитувальник вигорання» К. Маслач і Дж. Джексон.

Аналіз результатів за методикою «Опитувальник вигорання» К. Маслач і Дж. Джексон, дав можливість говорити про рівні професійного вигорання викладачів за трьома шкалами.

Результати методики «Професійного вигорання» викладачів представлено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Рівні розвитку професійного вигорання викладачів ЗВО за «Опитувальником вигорання» К. Маслач і Дж. Джексон.

Шкала	Кількість респондентів,%		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Емоційне виснаження	45	47,5	7,5
Деперсоналізація	35	40	25
Зниження професійних досягнень	7,5	47,5	45

Отже, аналіз результатів за шкалою «Емоційне виснаження» показав, що 18 респондентів (45%) мають показник високого рівня виснаження, що проявляється у зниженні настрою, психічному виснаженні, підвищенні афекту, характеризується втратою інтересу та позитивних емоцій до оточуючих. Людина зіштовхуєтеся з «перенасиченістю» власної роботи і загальною незадоволеністю життям, що становиться показником, в контексті синдрому «Професійного вигорання», «деперсоналізації» особи та передбачає специфічне формування деструктивних відносин з оточуючими. 19 учасників (47,5%)виявили середній рівень за даною шкалою і лише у 3 викладачів (7,5%) низький рівень «Емоційного виснаження».

Результати отримані за шкалою «Деперсоналізація» вказують на те, що 14 респондентів (35%) виявили високий рівень і 16 викладачів (40 %) –

середній рівень деперсоналізації, що вказує на емоційну відстороненість. Такі викладачі формально виконують професійні обов'язки, у деяких випадках проявляють негативізм і цинізм, як спосіб взаємодії з іншими людьми. На поведінковому рівні «деперсоналізація» проявляється в зарозумілій поведінці, використанні емоційного сленгу, гумору, скорочень.

І лише 10 респондентів (25%) виявили низький рівень деперсоналізації.

Аналіз результатів за третьою шкалою «Зниження професійних досягнень» показав, що лише 18 учасників дослідження (45%) виявили низький рівень за цією шкалою, 3 викладачі (7,5%) виявили високий рівень зниження професійних досягнень та 19 респондентів (47,5%) виявили середній рівень. Такі викладачі не дуже задоволені власними особистісними якостями і професіоналізмом, вони негативно оцінюють власні здібності і продуктивність, внаслідок чого у них знижується їх професійна мотивація і навпаки підвищується показник негативізму, пов'язаний зі службовою мотивацією. Знижується відповідальність, з'являється схильність до ізоляції та уникнення виконання професійної діяльності.

Отже, отримані дані вказують на різні рівні професійного виснаження серед учасників дослідження за шкалою «Емоційне виснаження». Менше половини респондентів мають високий рівень емоційного виснаження, що свідчить про втому та втрату психічних ресурсів. При цьому показник досліджуваних, вищий за попередній, має середній рівень емоційного виснаження, що може вказувати на помітні зміни в емоційному стані.

За шкалою «Деперсоналізація» також спостерігається різноманітність. Третина респондентів має високий рівень деперсоналізації, що може вказувати на деформацію взаємин з іншими

людьми. Це може виявлятися в зростанні залежності від інших або в появі негативних налаштувань та почуттів щодо інших.

За шкалою «Зниження професійних досягнень» також виявлено різні показники. Незначна кількість респондентів мають високий рівень редукції особистісних досягнень, що може вказувати на негативне самооцінювання та критичне ставлення до своїх успіхів. Половина досліджуваних має середній рівень, а менше половини – низький рівень, що може вказувати на нівелювання власної гідності та обмеження можливостей.

Отже, отримані результати свідчать про різноманітність емоційного стану досліджуваних і можуть бути використані для подальшого аналізу та розробки психокорекційної програми подолання синдрому професійного вигорання.

Отримані результати за ***методикою діагностики поведінки при стресі Р. Лазаруса*** представлені в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6.

Особливості прояву різних стратегій поведінки викладачів під час професійної діяльності

Шкала	Рівні прояву		
	Рідкісне використання стратегії	Помірне використання стратегії	Виражене використання стратегії
Конфронтація	15%	45%	40%
Дистанціювання	25%	40%	35%
Самоконтроль	15%	25%	60%
Пошук підтримки	10%	10%	80%
Прийняття відповідальності	0%	5%	95%
Уникнення	20%	15%	65%
Планування вирішення	15%	15%	70%

Шкала	Рівні прояву		
	Рідкісне використання стратегії	Помірне використання стратегії	Виражене використання стратегії
проблеми			
Позитивна переоцінка	20%	15%	65%

Представлені результати дослідження свідчать про те, що лише 15% викладачів використовують стратегію конфронтації. При цьому показник у 45% респондентів відповідає помірному прояву стратегії конфронтації. Виражене використання стратегії при виникненні стресових ситуацій за результатами дослідження можна констатувати в 40% викладачів.

Стратегію дистанціювання виявили лише 35% викладачів на вираженому рівні. Так, 40% респондентів відповідають показнику помірного прояву, а 25% викладачів, що прийняли участь в дослідженні, прибігають до даної стратегії досить рідко.

Показник рівня прояву стратегії самоконтролю серед педагогів вищого навчального закладу має таке вираження: рідкий прояв – 15% респондентів, помірний прояв – 25% викладачів, 60% досліджуваних продемонстрували стратегії самоконтролю поведінки при виникненні стресової ситуації на вираженому рівні.

Стратегія пошуку підтримки серед 10% респондентів використовується нечасто. Помірне застосування стратегії відповідає показнику у 10% педагогів. При цьому, 80 % досліджуваних виражено використовують цей вид стратегії поведінки при стресовій ситуації.

Стратегія прийняття серед педагогів має помірний прояв (5%) та виражене використання (95%).

Стратегія уникнення 20% респондентів використовується нечасто. Помірне використання зазначеної стратегії при виникненні стресової ситуації прослідковується у 15% досліджуваних. Так, 65% педагогів

відповідають показнику вираженого використання при стресовій ситуації.

Використання стратегії планування вирішення проблеми 15% використовують нечасто, а 70% досліджуваних можна віднести до вираженого рівня використання стратегії. Так, показник помірного рівня використання стратегії досліджуваними відповідає показнику 15%.

Стратегію позитивної переоцінки ситуації 65% викладачів використовують постійно, 15% - лише у випадку необхідності нагального вирішення проблеми, а 20% респондентів використовують стратегію у стресовій ситуації нечасто.

Результати дослідження за ***опитувальником «Інтегральна задоволеність роботою» А. Батаршева,*** свідчить про позитивне ставлення педагогів до своєї професійної діяльності, а саме загальну задоволеність працею.

За результатами дослідження констатовано, що переважна більшість респондентів мають високий рівень задоволення роботою – 22 педагоги (55%), що може лише позитивно впливати на їхню професійну діяльність так як їм подобається те, чим вони займаються і є інтерес до роботи. У них переважає задоволеність досягненнями у роботі, взаємовідносинами з колегами, взаємовідносинами з керівництвом, професійним статусом, змістом роботи порівняно із заробітком, умовами праці.

Середній рівень констатовано в 11 респондентів (27,5%), тобто певні з перерахованих раніше критеріїв не задовольняють досліджуваних, а саме переважно респонденти не задоволені заробітком і умовами праці.

Низький рівень задоволеності роботою виявлено у 7 респондентів (17,5%), тобто робота майже не викликає інтересу, переважає незадоволення взаєминами на роботі та умовами праці, невідповідності заробітку.

Результати дослідження рівнів задоволеності роботою представлені графічно на рисунку 2.4.

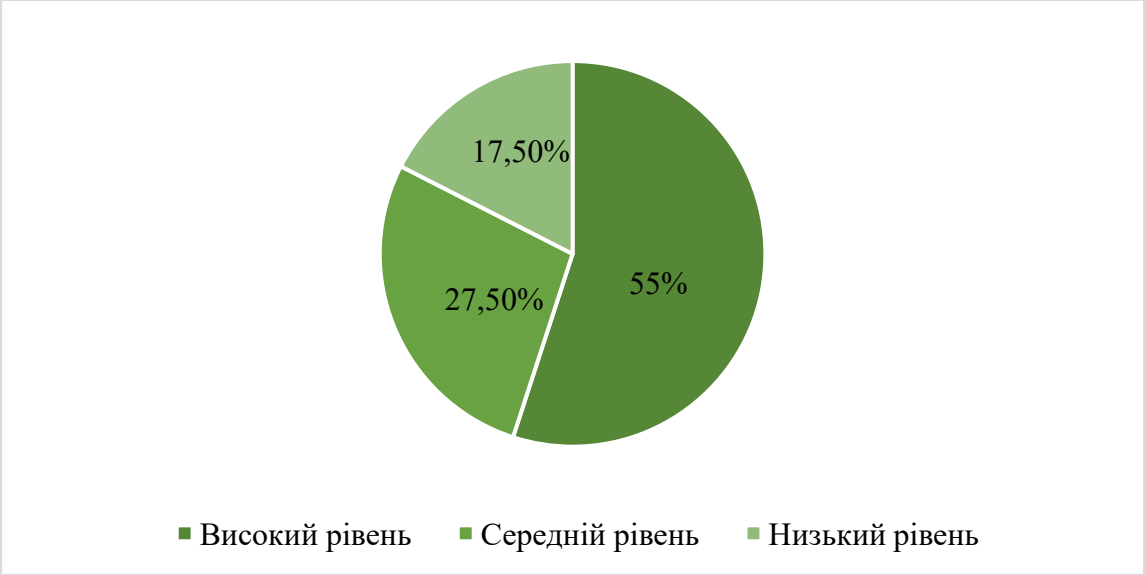


Рис. 2.4. Результати дослідження згідно опитувальника «Інтегральна задоволеність працею» А. Батаршева

Отримані результати діагностика рівня «Професійного вигорання» викладачів за допомогою ***методики «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Гринберга,*** засвідчують, що високий ступінь професійного вигорання мали 13 респондентів (32,5%), 18 респондентів (45%) відповідають показнику середнього рівня, при цьому 9 досліджуваних (22,5%) повідомили про низький рівень професійного вигорання.

Результати визначення ступеня професійного вигорання за даною методикою наведено на рисунку 2.5.

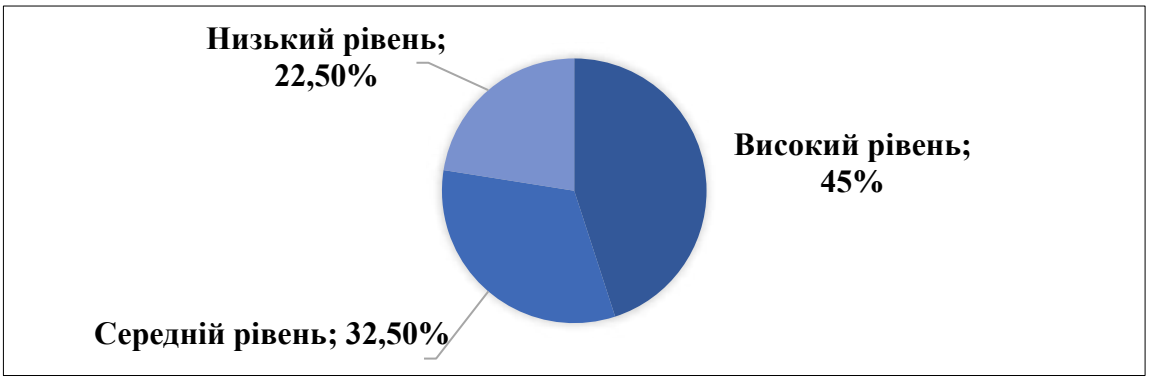


Рис. 2.5. Результати дослідження за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Гринберга

Результати дослідження вказують на те, що більш ніж третина учасників має високий рівень професійного вигорання, що свідчить про виснаження психологічних ресурсів. У цій групі досліджуваних частіше спостерігаються негативні емоції, такі як злість, образливість, смуток та замкнутість. З іншого боку, менше половини учасників мають середній рівень професійного вигорання, що може свідчити про помітні зміни у їхньому емоційному стані. З'являється внутрішня роздратованість, яка може виявлятися у формі агресивних виразів до оточуючих, а також відсторонення від звичайного кола спілкування та відсутність активності на роботі. Менше третини учасників дослідження мають низький рівень Професійного вигорання, в якому емоції приглушені. В цій групі може спостерігатися байдужість до навколишнього середовища та відчуття незадоволеності собою і своїм життям.

Отже, отримані результати вказують на високий рівень професійного вигорання серед досліджуваних, відображаючи специфічні емоційні реакції на стресові фактори.

Висновки до другого розділу

Для проведення емпіричного дослідження професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів, було використано низку психодіагностичних методик.

Проведене емпіричне дослідження допомогло вивчити особливості професійного вигорання викладачів ЗВО, а саме: індивідуально-психологічні особливості особистості викладачів; емоційне вигорання за трьома шкалами: «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація», «Зниження кар'єрних досягнень»; особливості поведінки у проблемних і важких для особистості ситуаціях за восьми шкалами, які відображають стратегії поведінки; інтегральну задоволеність роботою та рівень професійного

вигорання.

Одержані результати емпіричного дослідження загалом показали, що більш ніж третина досліджуваних викладачів виявили високий рівень професійного вигорання, що вказує на виснаження психологічних ресурсів. Індивідуально-психологічні особливості викладачів взаємопов'язані з рівнем особистісної мотивації та статусу професійного зростання.

Аналіз результатів професійного вигорання за трьома шкалами (показниками): «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація», «Зниження кар'єрних досягнень» засвідчив, що у викладачів ЗВО домінує високий рівень емоційного виснаження та деперсоналізації, зниження професійних досягнень виявлено майже у половини викладачів.

Виявлено, що переважна більшість викладачів у проблемних і важких ситуаціях використовують такі стратегії поведінки як: пошук підтримки та прийняття відповідальності, а також виявили високий рівень задоволення роботою, що проявляється у позитивному ставленні до своєї професійної діяльності.

Загалом результати дослідження показали, що більш ніж третина досліджуваних викладачів виявили високий рівень професійного вигорання, що свідчить про виснаження їх психологічних ресурсів.

Отримані результати емпіричного дослідження вказують на: необхідність проведення корекційної роботи з викладачами та розробки програми психологічної корекції професійного вигорання викладачів ЗВО засобами арт-терапії.

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНА КОРЕКЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ АРТ-ТЕРАПІЇ

3.1. Теоретичне обґрунтування програми психологічної корекції професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії

Професійне вигорання разом з іншими різновидами професійного стресу підвищує ризик утворення депресивних станів, почуття безпорадності та безперспективності професійної діяльності, що в результаті призводить до зниження працездатності [19].

Професійне вигорання сприяє зниженню ефективності виконання професійної діяльності та являє собою небезпеку для оптимального функціонування освітньої системи, тому особливої актуальності набуває питання профілактики професійного вигорання працівників вищих навчальних закладів.

На підставі отриманих результатів емпіричного дослідження професійного вигорання викладачів ЗВО, ми дійшли висновку про необхідність розробки програми корекції професійного вигорання.

Професійна діяльність викладача відрізняється дуже високою емоційною завантаженістю. Діагностичний аналіз емоційної сфери викладачів в рамках емпіричного дослідження, вказує на наявність стрес-факторів, які викликають професійне вигорання:

- значна завантаженість (перевантаженість) роботою;
- наявність постійного обсягу роботи в позаробочий час;
- недостатній рівень економічного стимулювання;
- радикальні зміни посадових обов’язків або умов праці;
- необхідність часто йти на компроміс для забезпечення соціальної

комунікації, як всередині колективу навчального закладу, так і в самому процесі навчання;

- необхідність постійного зростання;

- підвищена відповідальність;

- відчуття невідповідності між тим, що повинен, що хотів би і що реально робить;

- дефіцит часу;

- постійна загроза особистісному та професійному авторитету;

- брак зворотної інформації від вищого керівництва про оцінку результатів праці;

- незадовільні ділові стосунки з керівником, колегами і підлеглими;

- невизначеність посадового зростання, відсутність або обмеженість можливості висунення на вищу посаду;

- несприятливий соціально-психологічний клімат у професійному колективі;

- міжособистісні конфлікти.

Окрім чинників професійної діяльності на утворення «хронічного стресу» та емоційної нестабільності в поведінці викладача вищого навчального закладу, можуть впливати ситуації сімейного, побутового характеру та проведення позаробочого часу. Не варто забувати про значущість такого чинника професійного вигорання педагогів, як індивідуальний стиль педагогічної діяльності. А, отже, крім інших питань діяльності, необхідно серйозно поставитися і звернути увагу на свій власний стиль і продумати його організацію.

Програма психологічної корекції професійного вигорання викладачів розроблена для корекції емоційної сфери педагогів і профілактики професійного вигорання засобами арт-терапії.

Завдання програми:

1. Узагальнити знання викладачів про професійне вигорання;

2. Вдосконалити засоби саморегулювання позитивної самооцінки;

3. Заохочення педагогів до особистісного професійного зростання, зокрема підвищення самооцінки та подолання тривожності;

4. Надати викладачам можливість вільно проявляти свої емоційні стани за допомогою засобів арт-терапії;

5. Сформувати адекватні та ефективні форми прояву емоційних станів.

Одним із значущих завдань програми психологічної корекції синдрому професійного вигорання стає навчання педагогів на практиці способів саморегуляції, мотивація педагогів у їх використанні для попередження наслідків вигорання.

Також необхідно формувати соціально-психологічну, комунікативну компетенції педагога, щоб мати можливість утриматися від марного суперництва, керувати своїми емоціями, вміти передавати їх, розповідати про свої почуття, переживання, оскільки за такого спілкування значно знижується ймовірність емоційного виснаження, чому сприяють спеціально підібрані вправи. Саме тому, нами розглянуто можливість застосування психопрофілактичних можливостей використання арт-терапевтичних технік під час роботи із вигоранням викладачів ЗВО.

Враховуючи творчі прояви професії та необхідність звернення до особистих ресурсів педагогів, велике значення в корекційній роботі надано технікам арт-терапії як ресурсному способу терапевтичної взаємодії, що перебуває поза сферою повсякденного життя викладача, а отже, розширює досвід.

Основними принципами корекційної програми є:

1. Принцип єдності діагностики та корекції відображає цілісність процесу надання психологічної допомоги як особливого виду практичної діяльності психолога.

2. Принцип конфіденційності, відповідно до якого вся інформація,

отримана під час реалізації корекційної програми, не підлягає розголошенню.

3. Принцип профілактичної спрямованості заснований на теорії проактивного подолання. Проактивне або випереджальне оволодіння розглядається як спроба людини передбачити потенційні стресори та діяти на випередження з метою профілактики та нівелювання їх негативного впливу.

4. Принцип системності корекційної діяльності, задає необхідність урахування в корекційній роботі профілактичних і розвиваючих завдань.

5. Діяльнісний принцип корекції визначає сам предмет докладання корекційних зусиль, вибір засобів і способів досягнення мети, тактику проведення корекційної роботи, шляхи і способи реалізації поставлених цілей.

Розроблена авторська програма розрахована на 2,5 місяці – 10 занять по 2 академічні години на тиждень. Для профілактики професійного вигорання заняття проводяться 2 рази на місяць протягом навчального року. В програму занять включено елементи тренінгу, спільних дискусій та арт-терапевтичних методів [58].

Психокорекційна програма передбачає використання таких методів, як правопівкульне малювання, ізотерапія, нейрографіка, мандалотерапія, вільне малювання, музикотерапія. У рамках цього підходу передбачається досягнення почуття безпеки в групі, що матиме позитивний вплив на міжособистісну взаємодію і дасть можливість для саморозкриття.

Крім того, результати проведеного дослідження вказують на необхідність здійснення щорічної діагностики викладачів закладів вищої освіти, з метою виявлення працівників, які мають симптоми професійного вигорання.

Передбачуваний результат програми – зниження рівня емоційного напруження та професійного вигорання.

Засоби профілактики – тренінгові заняття, вправи та методи арт-терапії.

Форма роботи: групова.

Ґрунтуючись на аналізі літератури, спрямованої на вивчення цього феномена, структуру програми поділено на інформаційний і практичний блоки.

Структура програми.

Перший етап – підготовчий. На цьому етапі учасники проходять ознайомлення з теоретичною базою. Завдання етапу полягає в формуванні навичок ефективного прояву емоційних станів.

Мета: підвищення стійкості до чинників, що впливають на формування емоційного виснаження та професійного вигорання.

Другий етап – тренінговий. Цей етап передбачає психологічний вплив на емоційний стан викладачів, розкриття і самовираження за допомогою методів арт-терапії.

Третій етап – заключний. На заключному етапі відбувається підбиття підсумків і оцінка результативності за допомогою проведення повторної діагностики та оцінки отриманих результатів.

Програма розрахована на роботу з негативними проявами трьох основних компонентів професійного вигорання педагогів – емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень.

3.2. Програма психологічної корекції професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії

Корекційною програмою передбачено таку структуру кожного заняття:

1. Вступ – вербалізація почуттів на початку заняття, обговорення почуттів, подій, змін психологічного стану, вправи на розминку, що

сприяють налаштуванню на роботу.

2. Основна частина – інформування про хід конкретного заняття та його цілі, виконання вправ на вироблення практичних навичок.

3. Заключна частина – обмін почуттями та рефлексивний аналіз, рефлексія.

Тематичний план тренінгових занять представлено в Додатку Л.

На першому дні тренінгу проводилася наступна програма: ознайомлення з учасниками, вивчення їх очікувань, постановка правил і принципів тренінгу, введення в тему і обговорення мети, завдань та вимог щодо зворотного зв'язку, сприяння формуванню навичок саморегуляції емоційних станів як методів корекції та профілактики професійного вигорання.

План-схема першого заняття.

Заняття 1. Робота з настроєм.

Мета заняття: ознайомлення з учасниками, вивчення їх очікувань, постановка правил і принципів тренінгу, введення в тему і обговорення мети, завдань та вимог щодо зворотного зв'язку, сприяння формуванню навичок саморегуляції емоційних станів як методів корекції та профілактики емоційного вигорання.

Завдання:

- зменшити відчуття емоційного перенапруження;
- знизити відчуття втоми, спустошеності, вичерпаності своїх емоційних ресурсів;
- зняти психоемоційне напруження.

Вступна частина.

Ознайомлення з цілями та завданнями програми, з принципами роботи арт-терапевтичної групи. Самооцінка емоційного стану «Тут і зараз».

Самооцінка емоційного стану «Тут і зараз» - це практика, яка допомагає свідомо стежити за своїми емоціями і почуттями у даному моменті часу. Дана техніка є корисною для збереження емоційного самопочуття, зниження стресу та підвищення свідомості про власні переживання.

Умови виконання вправи:

1. Обрання спокійного місця.

2. Обрання положення спокою. Кілька глибоких і повільних вдихів і видихів, щоб заспокоїти розум і тіло.

3. Спостереження за своїми емоціями. Варто звернути увагу на те, які почуття зараз переповнюють. Це може бути радість, сум, стрес, спокій або будь-які інші емоції.

4. Ідентифікація емоцій. Наприклад, «Я відчуваю себе щасливим», «Мене трохи турбує», «Я відчуваю легкий стрес».

5. Прийняття власних емоцій.

6. Самоаналіз, як тіло реагує на власні емоції. Чи є в ньому напруженість, розслаблення, дискомфорт. Це важливий аспект емоційного стану.

7. Після аналізу власних емоцій, необхідно відпустити їх.

8. Повернення до теперішнього моменту. Після того, як емоції були вивільнені, увага повертається до теперішнього моменту. Варто відкрити очі та оцінити оточення навколо себе та себе в цьому оточенні.

Основна частина.

Робота в підгрупах із різним емоційним фоном: вправа «Малюнок і колаж настрою». Індивідуальне малювання «Мій настрій». Пошук і знаходження партнера за малюнком.

Вправа «Малюнок і колаж настрою» є відмінним інструментом для роботи в підгрупах з різним емоційним фоном. Ця вправа допомагає учасникам відобразити свої емоції і настрій шляхом створення малюнків і

колажів.

Необхідні матеріали: аркуші паперу або картону для малюнків і колажів. Різні малюнкові матеріали, такі як олівці, фарби, фломастери, клей, газети, журнали, тканини, нитки і т. д.

Інструкція:

1. Розподіліть учасників на підгрупи, які можуть включати в себе людей з різними емоційними станами або настроями. Наприклад, одна підгрупа може включати в себе тих, хто відчуває радість, інша - тих, хто відчуває сум.

2. Кожній підгрупі надайте матеріали для створення малюнків і колажів, які вони використовуватимуть для виразу свого настрою. Можна також дати їм певну тему або загальну ідею для творчого процесу.

3. Учасники мають створити малюнки і колажі, які відображатимуть їхні почуття, емоції та настрій. Вони можуть використовувати різні матеріали та техніки, щоб виразити себе.

4. Після завершення творчого процесу, запросіть кожну підгрупу поділитися своїми роботами з іншими учасниками. Можливо, вони можуть пояснити, як їхні малюнки відображають їхні емоції та настрій.

5. Проведіть обговорення в кожній підгрупі та спільну дискусію. Учасники можуть розповісти про те, як їхні роботи допомогли їм виразити свої почуття та чому вони обрали певні образи і кольори.

6. Завершіть вправу підведенням підсумків та обговоренням вражень усієї групи. Зверніть увагу на те, як робота з різними емоційними фонами допомогла учасникам краще розуміти і спілкуватися між собою.

Ця вправа сприяє відкритому виразу емоцій, сприяє комунікації між учасниками і допомагає покращити емоційне самопочуття. Вона також може бути корисною для психологічного розвитку та роботи над емоційними навичками.

Індивідуальне малювання і пошук партнера за малюнком - це цікава

і взаємодопоміжна вправа, яка допомагає учасникам краще розуміти свої власні почуття та настрій, а також взаємодіяти з іншими учасниками.

Інструкція:

1. Попросіть кожного учасника створити індивідуальний малюнок, який відображатиме їхній поточний настрій і почуття. Дозвольте їм вільно експресувати свої емоції та ідеї через малюнок. Нехай малюнок буде абстрактним або конкретним, в залежності від власних уявлень.

2. Коли учасники закінчать малюнки, попросіть їх встановити їх перед собою на видному місці.

3. Розділіть учасників на пари або малі групи, в залежності від кількості учасників в групі.

Завдання полягає в тому, щоб учасники знайшли партнера, який має малюнок, що відображає схожий настрій або подібні емоції. Їх завдання - обговорити, як ці емоції впливають на них і як вони їх виражають. Учасники мають можливість поділитися своїми думками, почуттями і спостереженнями зі своїми партнерами.

4. Після обговорення пари або групи можуть поділитися своїми враженнями з усією групою. Це дозволяє всім учасникам поглибити своє розуміння власних емоцій і почуттів, а також ділитися досвідом з іншими.

5. Завершіть вправу коротким обговоренням і підведенням підсумків. Спитайте учасників, чи вони відчули користь від цієї вправи і чи змінився їхній сприйнятий настрій після обговорення.

Ця вправа допомагає учасникам зосередитися на своїх почуттях, відкрито висловити їх і спілкуватися з іншими учасниками, що сприяє підвищенню емоційної свідомості та взаєморозумінню. Вона також може бути корисною для підтримки психологічного комфорту та спільної роботи в групі.

Заключна частина.

Підсумки, рефлексія, зворотній зв’язок

Вправа з другого дня тренінгу «Малювання під музику» може бути корисною для вираження та релаксації учасників, а також для сприяння їхньому емоційному самовираженню та психологічному благополуччю.

Вправа «Спогади дитинства» - це корисний інструмент для корекції емоційного вигорання, оскільки вона дозволяє учасникам повернутися до приємних спогадів і переживань свого дитинства, що може заспокоїти і підняти настрій. Обмін враженнями в загальному колі надає можливість спільної підтримки. Вона сприяє підвищенню емоційного самопочуття та сприйняття позитивних аспектів минулого. Також допомагає учасникам встановити позитивний зв’язок між їхніми дитячими спогадами та психологічним благополуччям.

Індивідуальне малювання «Мої яскраві моменти життя» є корисною технікою на корекційних заняттях для попередження та подолання професійного вигорання. Ця вправа спрямована на підкріплення позитивних емоцій та нагадування про значущі та приємні моменти у житті людини. Вона сприяє підвищенню емоційної свідомості та позитивного сприйняття життя, допомагає учасникам переорієнтуватися на позитивні аспекти та заспокоювати емоційне напруження.

Вправи наступних днів занять є ефективним інструментом для корекції професійного вигорання, який дозволяє учасникам виразити свою творчість, що може підняти настрій і відчуття задоволення, виразити свої емоції та почуття, проаналізувати джерела задоволення спрямовані на визначення та підсилення тих аспектів життя, які надають радість, задоволення та позитивні емоції, допомагають збалансувати емоційний стан та знизити рівень стресу, відновити енергію та покращити настрій, знайти баланс та зосередити увагу на важливих аспектах життя, сформувати навики використання ефективних методів релаксації та саморегуляції, сприяють розвитку позитивних якостей та внутрішнього росту, відновленню емоційної рівноваги та внутрішнього спокою,

стимулювання мотивації і позитивних змін у житті.

Таким чином, на нашу думку, план та зміст занять програми запобігають виникненню синдрому професійного вигорання та є дієвим інструментом щодо профілактики даного явища у викладачів ЗВО.

Висновки до третього розділу

На основі отриманих даних емпіричного дослідження можна прийти до висновку, що проблема професійного вигорання є актуальною у сфері педагогічної діяльності. Більшість опитаних вже перебувають на стадії розвитку різних симптомів професійного вигорання.

Для ефективної профілактики та корекції професійного вигорання працівників вищого навчального закладу, важливим є введення навичок адекватної емоційної реакції на змінні обставини. Серед ключових аспектів профілактики синдрому професійного вигорання важливе значення мають навички самоконтролю, здатність ефективно управляти власними негативними емоціями та здатність природньо та вільно виражати свої почуття та емоції. Вони потребують систематичних та цілеспрямованих втручань з метою запобігання та лікування цього стану. Така робота є важливою для покращення їхньої професійної діяльності.

Основні напрями психологічної корекції синдрому професійного вигорання педагогічного персоналу закладів вищої освіти передбачають оптимізацію організаційних умов педагогічної діяльності закладу та включеність (актуалізація) ресурсів особистості педагогічного персоналу, навчання нових форм взаємодії з учасниками освітніх відносин. Останнє безпосередньо належить до професійної діяльності педагога-психолога освітньої організації та здійснюється на двох рівнях:

- просвітницький: інформування педагогічного персоналу про ознаки, причини та наслідки професійного вигорання. Стимулювання

викладацького складу навчального закладу до опанування прийомів самодопомоги для зміцнення свого психологічного здоров'я та працездатності.

- корекційне: надання професійної допомоги у розв'язанні проблем, актуалізація ресурсів особистості педагогічного персоналу, оволодіння способами саморегуляції, формування соціально-комунікативної компетенції.

Таким чином, запропонована програма психолого корекційної роботи з профілактики синдрому професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти базується на результатах проведеного емпіричного дослідження та передбачає найбільш оптимально-ефективний метод роботи з викладачами на тренінгових заняттях – засобами арт-терапії.

Обрані методи корекції на наш погляд є найбільш багатовекторні для повноцінної корекційної роботи з подолання проявів синдрому професійного вигорання так і для профілактики даного феномену серед викладацького складу.

Висновки дослідження засвідчили необхідність подальшої та систематичної психолого-профілактичної роботи цього явища. Такі заходи є важливими для підвищення якості професійної діяльності викладача ЗВО.

ВИСНОВКИ

У магістерському дослідженні представлено результати теоретико-емпіричного дослідження проблеми професійного вигорання викладачів ЗВО.

1. Професійне вигорання є результатом виснаження розумових, емоційних та енергетичних ресурсів особистості, що виникають внаслідок тривалого хронічного стресу в робочій сфері. Його прояви включають в себе повну втрату інтересу до професійної діяльності, відчуття відсутності сил, втрату сенсу у подальшому розвитку і відмову займатися роботою, яка ще недавно здавалася дійсно захоплюючою. Головна небезпека полягає в тому, що цей синдром розвивається плавно, поступово, нагромаджуючи свій вплив. Тому, якщо ігнорувати перші прояви професійного вигорання, відчуття задоволення від виконання будь-якої роботи, яка раніше захоплювала, починають зменшуватися, а бажання залишити або змінити колишню улюблену діяльність швидко зростає.

2. Особливості професійної діяльності викладача потребують: спеціальних здібностей, оскільки викладач повинен мати необхідні фізичні та інтелектуальні ресурси, щоб успішно виконувати завдання з навчання та виховання, організаторські здібності є особливо важливими; специфіка суб’єкта-об’єкта відношення при взаємодії зі студентами, які одночасно є об’єктом й суб’єктом педагогічної діяльності. Професійна діяльність викладачів закладів вищої освіти вимагає специфічних психологічних характеристик і швидкої адаптації, оскільки вона має свої особливості та виклики. Викладачі повинні задовольняти високі вимоги щодо якості навчання, наукових досліджень та академічної діяльності.

Професійне вигорання викладачів може бути спричинене різноманітними психологічними чинниками, які можна розподілити на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх чинників відносяться такі аспекти як:

висока психоемоційна завантаженість, що супроводжується інтенсивним спілкуванням; відсутність структурованого планування та організації роботи, що призводить до дестабілізації діяльності; підвищена відповідальність за виконання різних функцій, що може призвести до перевантаження; негативна психологічна атмосфера на робочому місці; контакт з важким психологічним контингентом. Серед внутрішніх чинників варто виділити: нахил до емоційної жорсткості; поглиблене сприйняття та переживання обставин; слабка мотивація для емоційної діяльності; внутрішня дезорієнтація особистості. Ці психологічні чинники спільно взяті можуть сприяти виникненню професійного вигорання серед педагогічних працівників.

3. Викладачі ЗВО можуть зазнавати високого рівня стресу та емоційного перевантаження через інтенсивну робочу діяльність та високі вимоги, відповідно, арт-терапія може допомогти відновити емоційний баланс, знизити рівень стресу, покращити самопочуття та збільшити стійкість до психологічних труднощів і загалом посприяти зниженню рівня професійного вигорання.

Важливою перевагою арт-терапії в роботі з вигоранням є її доступність і варіативність застосування.

4. Підібрано психодіагностичний інструментарій щодо вивчення особливостей професійного вигорання викладачів ЗВО.

Одержані результати емпіричного дослідження загалом показали, що більш ніж третина досліджуваних викладачів виявили високий рівень професійного вигорання, що вказує на виснаження психологічних ресурсів. Індивідуально-психологічні особливості викладачів взаємопов’язані з рівнем особистісної мотивації та статусу професійного зростання. Виявлено, що переважна більшість викладачів у проблемних і важких ситуаціях використовують такі стратегії поведінки як: пошук підтримки та прийняття відповідальності, а також виявили високий рівень

задоволення роботою, що проявляється у позитивному ставленні до своєї професійної діяльності. Загалом результати дослідження показали, що більш ніж третина досліджуваних викладачів виявили високий рівень професійного вигорання, що свідчить про виснаження їх психологічних ресурсів.

Отримані результати емпіричного дослідження вказують на: необхідність проведення корекційної роботи з викладачами та розробки програми психологічної корекції професійного вигорання викладачів ЗВО засобами арт-терапії.

5. Розроблена програма психологічної корекції професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти засобами арт-терапії мала на меті для корекції емоційної сфери педагогів і профілактики професійного вигорання засобами арт-терапії; навчання викладачів на практиці способів саморегуляції, мотивація у їх використанні для попередження наслідків вигорання.

Програма була розрахована на 10 занять по 2 академічні години на тиждень та передбачала використання таких методів, як правопівкульне малювання, ізотерапія, нейрографіка, мандалотерапія, вільне малювання, музикотерапія. Структура кожного заняття включала: вступ; основну частину та заключну частину з обміном почуттями та рефлексією. Заняття були побудовані із дотриманням вимог до соціально-психологічного тренінгу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авраменко Л. М. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери. Львів, 2008. 53 с.

2. Булатевич Н. М. Психічне вигорання у професійній діяльності вчителя: огляд зарубіжних. *Вісник Київського університету ім. Т. Г. Шевченка*, 2003. Вип.15–16. С. 117–120.

3. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання вчителя: роль індивідуальних й організаційних чинників. *Вісник Київського університету ім. Т. Г. Шевченка,* 2005. С. 47–50.

4. Вітвицька С.С. Основи педагогіки вищої школи: метод. посіб. Житомир, 2003. 232 с.

5. Вознесенська О., Мова Л. Арт-терапія в роботі практичного психолога Використання арт-технологій в освіті. Київ: Шкільний світ, 2007. 120 с.

6. Гаврилюк Л. М. Фактори ризику емоційного вигорання. Чернівці, 2005. Вип.262: *Педагогіка та психологія*. С. 29–35.

7. Говорун М. В. Проблема «Емоційного вигорання»: порівняльний аналіз різних професійних груп. *Матеріали ІІІ–ї Міжнародної науково–практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку корекційної освіти».* Кам’янець–Подільський, 2008. Вип. 10:. С. 52–55.

8. Григор’єва О. В. Особливості топографічної структури особистості як фактор ризику професійного вигорання. *Психологічні перспективи*. Київ, 2008. Вип. 13. С. 73–82.

9. Грисенко Н. В. Чинники психічного вигорання представників соціономічних професій. Київ, 2007. Вип. 19 (43). С. 76–79.

10. Грицук О. В. Емоційне вигорання у вчителів: екзистенціальний аспект. Харків, 2006. Вип.16. С. 31–37.

11. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. К., 2013. № 8. С. 24- 25.

12. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів. *Практичний психолог*. Київ. 2017. № 4. С. 3-5.

13. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ : Главник, 2007. 128 с.

14. Жогно Ю. П. Вплив емоційного вигорання на професійну компетентність учителя. Наука і освіта. Хакрків, 2008. № 8-9. С. 53-57.

15. Зайчикова Т. В. Профілактика та подолання синдрому «емоційного вигорання» у вчителів: соціально–психологічні та гендерні аспекти. Навчальна програма. К. : «Міленіум», 2004. С. 24.

16. Зайчикова Т. В. Взаємозв'язок між синдромом «емоційного вигорання» та особистісними факторами. К., 2005. Вип. 26. Т.2. С. 107–114.

17. Зайчикова Т. В. Технології практичної психології щодо подолання емоційного вигорання майбутніх фахівців системи „людина-людина". К. : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2009. С. 313–324.

18. Заушнікова М. Ю. Теоретико-методологічні аспекти застосування соціально-психологічного тренінгу у професійній підготовці здобувачів вищої освіти. *Управління публічними фінансами та проблеми забезпечення національної економічної безпеки: збірник тез Міжнародного податкового конгресу* (м. Ірпінь, 3 грудня 2020 р.). Ірпінь: Університет ДФС України, 2020. (*Серія «Податкова та митна справа в Україні*»; т. 163). С. 726-729. http://surl.li/pfwjx

19. Заушнікова М. Ю. Синдром професійного вигорання: основні напрями профілактики. *Управління публічними фінансами та проблеми забезпечення національної економічної безпеки: збірник тез Міжнародного податкового конгресу* (м. Ірпінь, 26 листопада 2021 р.). Ірпінь: Університет ДФС України, 2021. (*Серія «Податкова та митна справа в Україні*»; т. 163). С. 1096–1102. https://doi.org/10.18662/brain/14.1/406

20. Ільченко І. С. Арт-терапія: навчальний посібник для студентів. Умань: Видавничо-поліграфічний центр «Візаві», 2013. 150 с.

21. Калька Н., Ковальчук З. Практикум з арт-терапії : навч.-метод. посібник. Ч. 1. Львів : ЛьвДУВС, 2020. 232 с

22. Кандиба Т. О. Синдром вигорання. Львів, 2003. Т.4. С. 59–60.

23. Карпенко З. С. Експериментально–психологічна модель профілактики емоційного «вигорання». Київ, 2007. Вип. 19(43). С. 113–117.

24. Каткова Т. А. Емоційне вигорання викладачів як наслідок професійної діяльності. *Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць*. Кам'янець-Подільський, 2009. Вип. 6. Ч. 1. 300–308.

25. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. Психолог. 2010. № 40. С. 3-7.

26. Ковальчук В. І. Модель емоційного вигорання особистості в сфері освіти. К., 2003. №1 (7). С. 147–152.

27. Колтунович Т. А. Чинники ризику професійного вигорання педагогів. Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології : *зб. тез наук. робіт учасників Міжнар. наук.- практ. конф*., (26 червня 2015 р.), Львів: «Львівська педагогічна спільнота», 2015. С. 18-23.

28. Колтунович Т. А. Семантика, дефініції і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійна деформація». Науковий вісник Чернівецького національного університету : зб. наук. праць. Чернівці, 2015. Вип. 7. С. 76-86.

29. Кононенко О. І. Вплив перфекціонізму особистості на виникнення емоційного вигорання. Науковий вісник Херсонського державного університету, 2014. Випуск 2. Т.1. С. 81-85.

30. Кошечко Н. Профілактика синдрому «емоційного професійного вигорання» викладача ВНЗ. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогіка*. 2016. Вип. 1. С. 21-28.

31. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник Одеського національного університету. Психологія.* 2014. Т. 19. Вип. 2. С. 194-202.

32. Леженіна Л. М. Методи дослідження емоційного вигорання. Київ, 2008. № 8. С. 37–49.

33. Максименко С. Д. Синдром «Професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій. Київ: Міленіум, 2004. 264 с.

34. Мартинюк О. Ю. Ціннісні орієнтації та проблема «емоційного вигорання» практичного психолога. Київ, 2005. Т.3. Вип.26. С. 101–105.

35. Матвієнко О. М. Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. *Персонал*. Київ, 2007. № 1. С.13–16.

36. Мирончук Н. М. Особливості праці викладача вищого навчального закладу в контексті самоорганізації його професійної діяльності. Проблеми освіти: *Наук-метод. зб. Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України*. Київ, 2015. Вип. 85. С. 147-151.

37. Михальчук Л. Я. Подолання синдрому професійного вигорання педагогів шляхом використання експерименту. Житомир, 2019. 78 с.

38. Назарук Н. В. Психологічні засоби профілактики «Професійного вигорання» вчителя: дис. ... канд. психол. Наук: 19.00.07. Івано-Франківськ, 2009. 320 с.

39. Овсяннікова В. В. Особливості синдрому професійного вигорання у викладачів вищого навчального закладу. *Проблеми сучасної психології.* 2012. № 1. С. 113-118.

40. Перегончук Н. В Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога. Київ, 2010. 322 с.

41. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. Психолог. Харків. 2011. № 14-15. С. 49-54.

42. Подкоритова, Л.. Особливості впливу арт-терапії на розвиток рефлексії фахівців соціономічної сфери. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*, 2016. № 34. С. 104-106.

43. Походенко С.В. Синдром професійного вигорання у педагогічних працівників. Педагогіка і психологія. Вісник АПН України. Вища школа. Комплект. 2009. № 4. С. 75-87.

44. Рибалка В. В. Психологія та педагогіка праці особистості : від обдарованості дитини до майстерності дорослого. Київ, 2014. 220 с

45. Ришко Г. М. Психологічна технологія розвитку і підтримки стресостійкості особистості науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. *Актуальні проблеми психології*. Київ. 2018. Том. 12. Психологія творчості. Випуск 19. С. 86-93.

46. Ришко Г. М. Психологічні особливості розвитку стресостійкості у науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. Київ, 2014. 20 с.

47. Савінова Н.В., Середа І.В., Борулько Д.М. Технології корекційно-виховного процесу : навчально-методичний посібник. Миколаїв : Іліон, 2018. 172 с.

48. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 8. С. 26-28.

49. Сапун І. В. Психологічне здоров'я в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання» заняття з елементами тренінгу. Психолог. Харків, 2013. № 6. С. 6-11.

50. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності. Київ, 2004. 335 с.

51. Середа І.В., Збишко Є.А. Використання технології арт-терапії в корекційно-виховній роботі. *Інноваційна педагогіка. Науковий журнал*. Одеса. 2019. Випуск 10. Том 1. С. 63-66.

52. Скорик Ю. М. Педагогічні умови формування резистентності до професійного вигорання майбутнього викладача вищої школи. Черкаси: Черкаський нац. ун-т імені Богдана Хмельницького, 2015. 200 с.

53. Тараненко Р.К., Горбань О.В. Практична арт-терапія: збірник арт-терапевтичних технік і методик. Кропивницький, 2020. 85 с.

54. Титаренко Т.М. Сучасна психологія особистості. 2-е вид. Київ: Каравела. 2013. 372 с.

55. Трунов Д.Г. «Синдром згоряння» : позитивний підхід до проблеми. *Журнал практичного психолога*. 1998. № 5. С. 29-37.

56. Цимбалюк І. М. Психологічне консультування та корекція. Київ: «Професіонал», 2005. 656 с.

57. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. The Society for the Psychological Study of Social Issues. 1974. Volume 30, Issue 1. P. 159-165.

58. Kryvonis, T., Artemova, O., Androsovych, K., Zaushnikova, M., Agapova, I., & Kutishenko, V. (2023). Methodological Tools for Carrying Out Psychological Training. BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience, 14(1), 59-74. https://doi.org/10.18662/brain/14.1/406 https://lumenpublishing.com/journals/index.php/brain/article/view/5698

59. Langle A., Orgler C. The Existence Scale. European Psychotherapy. 2003. Vol. 4. № 1.

60. Maslach C., Jachson S. E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. 1981. N 2. P. 99-113.

61. Maslach C. A. Multidimentional Theory of Burnout. Theories of Organizational Stress, Oxford, 1994.

62. Rogers, Carl R. "The Actualizing Tendency in Relation to ‘Motives’ and to Consciousness." In Nebraska Symposium on Motivation. Ed. Marshall R. Jones. Lincoln, NE: University of Nebraska Press, 1966. Voll.11 p.1-24

63. Schaufeli, W. B. Burnout and reciprocity: Towards a dual-level social exchange model [Text] / W. B. Schaufeli, D. Van Dierendonck, K. Van Gorp //

Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations. - 1996. - Vol. 10, № 3. - P. 225-237.