

МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА СТРАТЕГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ, ПЕДАГОГІКИ ТА ФІЛОЛОГІЇ

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ  
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В  
УМОВАХ ВІЙНИ**

**Кваліфікаційна робота**

Освітня програма: Кризова психологія  
Спеціальність: 053 Психологія  
Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки  
Рівень вищої освіти: другий (магістерський)

Виконала здобувачка  
2 курсу 2-ПС групи  
Стрельченко Діана Валентинівна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Науковий керівник  
кандидат психологічних наук, доцент  
Приходько Д. П.

\_\_\_\_\_  
(підпис)

роботу захищено «\_\_» \_\_\_\_ 2024 р.

Оцінка: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Харків 2024

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	6
1.1 Особливості освітнього процесу під час війни.....	6
1.2 Психологічні особливості емоційного вигорання.....	9
1.3 Ознаки симптомів емоційного вигорання викладача вищої школи.....	14
1.4 Методи діагностики емоційного вигорання.....	17
Висновки до першого розділу.....	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	22
2.1 Обґрунтування процедури, етапів та вибірки дослідження.....	22
2.2 Обґрунтування вибору методик дослідження та аналіз результатів.....	25
2.3 Методичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання.....	33
Висновки до другого розділу.....	36
РОЗДІЛ 3. ПСИХОКОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ДЛЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	39
ВИСНОВКИ.....	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	54

## ВСТУП

У сучасних умовах, Україна щодня стикається з новими викликами, пов'язаними з воєнними конфліктами та загостреними ситуаціями. Постійний потік тривожної інформації про жахливі події, страхи, очікування небезпеки та соціальна криза, спричинена внутрішнім переміщенням населення, втечею від окупації, обстрілами та влучаннями ракет, а також утриманням негативних емоцій продовжують впливати на фізичне та психічне здоров'я людей. В умовах, коли звичні норми життя зачеплені руйнацією, відсутністю стабільних соціальних взаємозв'язків, багатьом людям потрібно витримати значні стреси та адаптуватися до нових умов.

Адаптивність сучасних методів освіти під час повномасштабного вторгнення призводить до зростання вимог до педагогічних працівників. Якість виконання роботи та її результативність залежить від психологічного самопочуття фахівця. У сфері «людина-людина» від науково педагогічних працівників вимагається активна міжособистісна комунікація, що часто призводить до високого рівня емоційного напруження. При постійному стресі синдром вигорання проявляється, коли особистість опиняється у нових, непередбачуваних ситуаціях, таких як військовий конфлікт, де вимагається висока сконцентрованість та ефективність.

На сучасному етапі розвитку науки, проблема емоційного вигорання вивчається у рамках кризової психології, в галузі психології професійної діяльності та екзистенційної психології.

**Актуальність дослідження.** Особливу важливість цього дослідження надає його актуальність у контексті війни, оскільки вплив воєнного стану на психологічний стан людей значно посилюється. Проблема емоційного вигорання набуває особливої ваги через надзвичайно високі вимоги до емоційної стійкості та працездатності осіб,

які задіяні у навчальному процесі та надають соціальні послуги. В умовах війни ці люди часто стикаються з додатковим емоційним і психологічним навантаженням, що може мати серйозні наслідки для їхнього здоров'я, а також для їхньої здатності виконувати професійні обов'язки. Вперше було досліджено науково-педагогічних представників в регіонах, дотичних до бойового зіткнення. Залучення до дослідження механізмів емоційного вигорання в умовах війни стало необхідним для розробки програми підтримки та корекції психологічного стану осіб, що перебувають у цих екстремальних умовах

Аналіз наукової літератури показує, що проблемі синдрому «професійного вигорання» присвячено багато робіт зарубіжних науковців Г. Фройденбергер, К. Маслак, А. Пайнс. Е. Аронсона, К. Масач, С. Джексон

Професійний стрес та окремі прояви професійного вигорання у працівників освіти досліджувались такими українськими вченими, як: Н. Коновчук, Т. Колтунович, М. Лаврова, К. Балакірєва, Н. Касевич.

**Мета дослідження:** теоретичне та практичне обґрунтування психологічних чинників емоційного вигорання педагогічних працівників закладів вищої освіти під час війни та створення психокорекційної програми, спрямованої на подолання емоційного вигорання у викладачів вищої школи під час війни

Для досягнення мети визначені наступні **завдання дослідження:**

1) проаналізувати психологічні чинники емоційного вигорання педагогічних працівників в умовах війни;

2) розглянути сутність поняття «емоційного вигорання» працівників освіти та основні підходи до його вивчення;

3) поточнити діагностичні критерії емоційного вигорання працівників освіти;

4) надати психологічні практичні рекомендації для профілактики та подолання емоційного вигорання під час війни;

5) розробити програму психокорекції, орієнтованої на допомогу викладачам закладів вищої освіти у подоланні емоційного вигорання в умовах війни.

**Об'єкт дослідження:** особливості емоційного вигорання особистості.

**Предмет дослідження:** психологічні чинники емоційного вигорання педагогічних працівників вищої школи в умовах війни.

**Характеристика вибірки:** дослідження психологічних чинників емоційного вигорання серед викладачів було здійснене згідно з поставленою метою та заздалегідь визначеними завданнями. У проведеному опитуванні взяли участь 80 науково-педагогічних працівників у віці від 26 до 60 років, які представляють різні спеціальності та працюють у навчальних закладах України в умовах війни в областях дотичних до бойового зіткнення. Серед них були представники Харківського національного університету імені В. Каразіна, Сумського державного університету, Українського державного університету імені М. Драгоманова, Запорізького національного університету, Миколаївського національного університету імені В. Сухомлинського, а також Харківського національного юридичного університету імені Я. Мудрого.

**Апробація результатів дослідження** відбулася на міжнародній науковій конференції «Культурологія та соціальні комунікації: інноваційні стратегії розвитку», присвячена 95-річчю Харківської державної академії культури (21-22 листопада 2024р).

# **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІЙНИ**

## **1.1 Особливості освітнього процесу під час війни**

Професійна діяльність освітян завжди була і залишається надзвичайно складною. Це вимагає специфічних знань, вмінь, практичних навичок, а також особливих духовних та моральних якостей. Однак існують чинники, які призводять до виняткового стресу та напруження, вимагаючи значних фізичних та психологічних зусиль з боку викладачів. Це є основною причиною емоційного вигорання.

Освітні питання під час війни виходять на передній план, потребуючи широкого співробітництва між державними органами, благодійними організаціями та міжнародними установами. Головною метою є забезпечення максимальної освітньої можливості та захисту всіх учасників освітнього процесу в умовах воєнного конфлікту. Необхідно активно співпрацювати з місцевими групами, соціальними працівниками та незалежними експертами для забезпечення доступних та адаптованих освітніх можливостей як для студентів, так і для викладачів. Для забезпечення доступності освіти під час війни критично важливо мати достатні фінансові ресурси, а також відповідну інфраструктуру та обладнання [10].

Важливо розуміти, що освіта під час війни не обмежується лише навчальним процесом. Студенти та викладачі потребують різноманітних форм освітньої підтримки, включаючи соціальну, психологічну та емоційну допомогу, а також доступ до медіа та сучасних технологій. Освітній процес повинен бути адаптований до умов воєнного конфлікту,

враховуючи конкретні потреби викладачів та студентів для досягнення освітніх цілей.

Головним аспектом освіти в умовах війни є забезпечення безпеки та психологічної стабільності всіх учасників освітнього процесу. Воєнні дії часто призводять до атак на навчальні заклади, що може призвести до жертв серед персоналу та руйнування обладнання але, водночас, важливо забезпечити безперервність навчального процесу навіть у цих умовах [16].

Щоб українські університети стали більш конкурентоспроможними, підвищили якість надання послуг та залучили до себе найбільш талановиту молодь країни, потрібно звернути увагу на якість освіти, оскільки зарубіжні виші вже активно цим займаються. Однак важливою є не лише кількість університетів, але й якість освітніх програм та їх відповідність сучасним умовам праці навіть під час воєнних дій, а це накладає додаткове навантаження на викладачів.

Ще однією проблемою є зменшення кількості студентів через міграційні процеси, адже багато студентів та потенційних абітурієнтів були змушені виїхати. Частина молоді залишає країну, що може призвести до недостатньої кількості майбутніх студентів в майбутньому а це, в свою чергу, і створює емоційне напруження та розширює кордони невизначеності та тривожності серед працівників закладів вищої освіти. Крім того, чоловіки-студенти та чоловіки-викладачі, що залишилися в Україні, стикаються з ізоляцією від світової освітньої спільноти. Вони не мають можливості отримати міжнародний досвід, хоча у сучасному світі надзвичайно важливо мати глобальний погляд на свою діяльність. Ця ситуація ускладнюється ще й тим, що під час воєнного стану особливості бронювання (відстрочення від мобілізації) для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти додають додаткову емоційну напругу та тривогу.

У 2022 році відбулися суттєві трансформації у процесі прийому до закладів вищої освіти. Зміни стосувалися не лише формату, а й змісту: замість звичайних ЗНО абітурієнти мали пройти онлайн-тест НМТ, дотримуючись жорстких вимог, включаючи обов'язкову присутність у віртуальній аудиторії.

Крім цього, претендентам на вступ надавалася можливість подати мотиваційний лист, який розглядався в разі, якщо їхні результати досягли мінімального рівня. Важливо відзначити, що середній бал атестата втратив свою вагу при поданні документів до закладів вищої освіти. Це рішення було ухвалено з метою забезпечення рівних умов для всіх кандидатів. Також було внесено зміни у сферу навчання. Міністерство освіти наголосило на важливості обов'язкової підготовки навчальних закладів до навчального процесу та забезпеченні безпеки як студентів, так і викладацького складу. Зокрема, університети повинні отримати дозвіл на проведення очних занять від регіональних органів влади. У випадку наявності загрози безпеці був введений перехід на дистанційне або змішане навчання, що в свою чергу змусило педагогічних працівників бути готовими до роботи як в синхронному так і в асинхронному режимах, долучатися до роботи в понаднормовий робочий час та приділяти додаткову увагу індивідуальній роботі зі студентами [13].

Одним з великих викликів для педагогів є те, що зі зростанням та продовженням військового конфлікту активність студентів у навчальному процесі помітно спадає [13]. Зараз багато учасників навчального середовища зайняті волонтерством, працюють або служать в Територіальній обороні або Збройних Силах України. Це означає, що доводиться зробити більше зусиль для стимулювання студентів до навчання, оскільки психологічний стан учасників процесу та їх фізична готовність до продовження навчання не завжди є сприятливими. В свою

чергу, всі ці умови сприяють емоційному вигоранню працівників освітнього процесу

## **1.2 Психологічні особливості емоційного вигорання**

Протягом останніх 50 років у науковій літературі виникла актуальна тема - проблема вигорання на робочому місці, яка проявляється у психологічних, психічних та фізичних порушеннях, спричинених впливом робочого оточення в урбанізованому суспільстві. ВООЗ визначила професійний стрес як хворобу 21 століття через його характерність для будь-якої професії, що призводить до глобальної епідемії [31.]. Варто зауважити, що феномен вигорання включений до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11) у категорію «Проблеми, пов'язані з труднощами у подоланні життєвих труднощів, управлінням власним життям» [30]. Дослідники відзначають, що люди, які страждають від вигорання, постійно відчують неприязнь до роботи, супроводжуючись депресією, порушеннями сну, пам'яті та уваги, а також зменшенням активності та втратою зацікавленості в звичній діяльності. Вони втрачають інтерес не лише до своєї професії, а й до власного життя загалом [3.]. Незважаючи на те, що в другій половині ХХ століття синдром «професійного вигорання» став об'єктом наукових досліджень, з 1974 року було опубліковано багато статей та книг на цю тему, жодне з них не знайшло першопричину цього синдрому. Ні українські, ні зарубіжні вчені досі не дійшли єдиної думки щодо сутності поняття «синдрому професійного вигорання».

Перші дослідження явища емоційного вигорання з'явилися у 70-х роках минулого століття в Сполучених Штатах. Першим термін «вигорання» ввів у науковий обіг Г. Брендлі, в описі дослідження службовців, які працювали охоронцями у в'язниці для засуджених умовно осіб. У 1974 році було помічено несподівано високу кількість скарг від

клієнтів на працівників служби психологічної та соціальної підтримки, які займалися установленням робочих зав'язків між колегами та допомогою людям у стані психологічного стресу після переживаних травматичних подій. Ця ситуація була визнана особливим типом стресу, відомим як «хвороба спілкування». Американський психіатр Герберт Фройденбергер опублікував статтю «Вигорання персоналу», в якій він описував власний досвід вигорання, характеризує його як втому та погіршення фізичного та психічного самопочуття внаслідок втрати енергії через перевантаження проблемами інших осіб. Він ввів термін «синдром вигорання співробітників», щоб описати психологічний стан здорових людей, які постійно перебувають у напруженій емоційній атмосфері під час спілкування з клієнтами та пацієнтами, і запропонував ряд заходів для профілактики та подолання вигорання на робочому місці. Робота Фройденбергера включала ключові концепції, які послужили основою для подальших досліджень емоційного вигорання і займає провідне місце серед тем досліджень протягом майже 50 років. [20].

Підходячи більш детально до аналізу проблеми, соціальна психологиня Крістіна Маслак з університету Берклі, Каліфорнія, висунула нову концепцію, використовуючи термін «вигорання», який відображав процес, що характеризується емоційним та фізичним виснаженням, втому та почуттям безсилля та пригніченості. Її першу роботу на цю тему опубліковано в журналі «Human Behavior» у 1976 році, що здобула значну популярність та викликала відгуки від різних фахівців [24]. Упродовж наступних 10 років К. Маслак спільно з колегами провела значну наукову роботу, результатом якої стали праці: «Characteristics of staff burnout in mental health settings» (A. Pines, C. Maslach, 1978), «The measurement of experienced burnout» (C. Maslach, S. Jackson, 1981) а також створення Maslach Burnout Inventory (МВІ) - опитувальника для визначення рівня емоційного вигорання, що складається з 22 тверджень,

пов'язаних з емоційними труднощами на роботі. Розробка цієї методики дозволила виявити, що синдром емоційного вигорання є актуальним не лише серед працівників соціальних служб та медичної галузі, але також виявляється серед вчителів, військовослужбовців, працівників в'язниць, менеджерів та представників різних інших професій [17, 18].

Значний інтерес для досліджень проявляється в моделі А. Пайнса та Е. Аронсона та опитувальнику Burnout Measure (BM), що відкриває нові можливості для розгляду явища емоційного вигорання. Відповідно до цієї концепції, вигорання охоплює фізичне, емоційне та когнітивне виснаження, викликане тривалим перебуванням у ситуаціях, що надмірно навантажують емоційно [19]. Цей погляд не обмежує застосування терміна «вигорання» тільки до «допомагаючих професій», але може застосовуватися в будь-якій сфері, а також за межами професійної діяльності. Крім того, А. Пайнс разом із колегами використовували свою концепцію при дослідженні міжособистісних відносин [17, 18] та наслідків політичних конфліктів [25]. Як і у випадку з МВІ, концепція та методика BM виходили з клінічного досвіду і спеціальних досліджень. Під час розробки опитувальника автори відійшли від початкової концепції, переходячи до емпіричного визначення, яке розглядає вигорання як синдром, що складається з різних симптомів, таких як почуття безсилля, відчуття пастки, зменшення ентузіазму та занижена самооцінка. Ці симптоми не пов'язані з професійною діяльністю, тому опитувальник може використовуватися для вивчення вигорання в будь-якій сфері життя [11,12,20]. Проте, дослідження, спрямовані на вивчення структури та валідності опитувальника, показали, що BM охоплює лише певний аспект вигорання і скоріше оцінює загальний стан самопочуття [19]. Тим не менш, ідея того, що саме виснаження є основним елементом формування вигорання, залишається актуальною. Наприклад, дослідження, спрямоване на перевірку та адаптацію французької версії опитувальника Burnout

Measure Short version (BMS, Маслак-Пайнс, 2005), підтверджує ідею, що вигорання - це ніщо інше, як виснаження емоційних і фізичних ресурсів [21].

Дослідники К. Масач та С. Джексон пропонують своє тлумачення поняття «емоційне вигорання». Вони визначають його як складний синдром, що поєднує в собі фізичну та емоційну виснаженість, що виникає як реакція на тривалий стресовий вплив. Цей стан супроводжується загальною дезорієнтацією та втратою емпатії до колег, що може привести до негативної оцінки власних можливостей [18].

Чотирьохфакторна модель Б. Пармана та Х. Хартмана описує емоційне вигорання через кілька ключових аспектів, серед яких — емоційне виснаження, деперсоналізація професійної діяльності, відчуження від інших учасників професійного процесу, а також зниження особистих досягнень і результатів. В рамках цієї моделі вигорання сприймається як поєднання фізичних та психологічних труднощів, які виникають унаслідок тривалої напруги на робочому місці [28].

Цей підхід підкреслює не лише виснаження емоційних ресурсів, а й зміни в особистісному сприйнятті роботи, що можуть привести до зниження інтересу та мотивації. Наприклад, деперсоналізація професійної діяльності проявляється в втраті індивідуального підходу до кожного завдання чи клієнта, а також у відчуженні від результатів своєї праці. У свою чергу, редукція особистих досягнень передбачає, що людина починає сприймати свої професійні успіхи як малозначущі або навіть невідповідні своїм зусиллям. Всі ці компоненти в сукупності ведуть до серйозних психологічних і фізичних змін, що вказують на розвиток вигорання [11,13].

У науковій літературі зустрічаються різні терміни, які описують явище вигорання: емоційне вигорання, емоційне виснаження, професійне вигорання, професійне виснаження. Н. Коновчук вказує, що поняття

емоційного вигорання (виснаження) є більш широким і включає саме поняття «професійного вигорання»[9].

З моменту, коли вперше було виявлено вигорання як професіональний феномен, науковці неодноразово підкреслюють, що його поширеність продовжує зростати. Зокрема, спостерігається як збільшення кількості осіб, які переживають це явище, так і розширення кола професій, де воно виникає. Спочатку вигорання здебільшого вивчалось у працівників допоміжних професій — таких як вчителі, викладачі, медики, соціальні працівники, менеджери, торгові агенти, і представники інших професій, пов'язаних із постійними емоційними навантаженнями через необхідність взаємодіяти з великою кількістю людей (Н. Адаменко, А. Арутюнова, І. Асєєва, О. Бабич, М. Борисова, О. Рукавішніков, Н. Водоп'янова) [1, 4, 11, 12]. Однак на сьогодні цей феномен почав виявлятися й у представників багатьох інших професій, що виходять за межі традиційної категорії «людина–людина».

Тенденція до розширення кола професій, схильних до вигорання, свідчить про його глобальність. З часом все більше професій виявляються вразливими до емоційного виснаження, яке раніше асоціювалося переважно з тими, хто працює в соціальних або медичних сферах. Сьогодні вже важко обмежитися лише певною групою спеціальностей, адже в умовах сучасних економічних та соціальних змін, зростання інтенсивності праці та психологічного навантаження, синдром вигорання може проявлятися в представників абсолютно різних професійних сфер. Це вимагає перегляду підходів до дослідження цього явища та розробки нових методик для виявлення і профілактики вигорання серед людей, що працюють в умовах постійного стресу та емоційного навантаження.

Результати аналізу наукових робіт свідчать, що термін «психічне вигорання» охоплює більш широкий спектр явищ, ніж «професійне вигорання», оскільки воно може бути спричинене різноманітними

факторами, такими як особистісні труднощі, проблеми в родині чи стресові ситуації в професійній діяльності. Таким чином, «психічне вигорання» може проявлятися не тільки в робочій сфері, а й у особистому житті або під час навчання. У свою чергу, «професійне вигорання» є більш специфічним підтипом загального феномену «психічного вигорання» і, як правило, використовується в контексті трудової діяльності. Що стосується терміна «емоційне вигорання», то його застосовують, коли наголос робиться на емоційній стороні цього процесу, тобто на виснаженні саме емоційних ресурсів людини. Це означає, що вигорання в цьому випадку стосується перш за все психоемоційної складової. З іншого боку, поняття «психічне вигорання» охоплює більш комплексний підхід і включає не лише емоційну, але й інтелектуальну та мотиваційну сфери, а також впливає на вольові аспекти особистості. Таким чином, це явище може зачіпати всі ключові рівні психічного функціонування людини, що зумовлює значно глибший та триваліший вплив на її загальний стан.

### **1.3 Ознаки симптомів емоційного вигорання викладача вищої школи**

Робота викладача у вищому навчальному закладі є дуже вимогливою, а під час військo війни ще більше, як у змісті, так і у формі. Викладач не може обмежуватися лише викладанням згідно робочих програм, від нього очікують великої чутливості до потреб студентів, вміння спостерігати і розуміти їхні індивідуальні здібності, володіння ефективним взаєморозумінням зі студентами, керівниками та колегами. Емоційне напруження, з яким стикаються викладачі у закладах вищої освіти через військові дії, постійні реформи, зміни навчальних планів, викликає почуття недостатньої стабільності і залишає сумніви у власній праці. «Люди, які своє професійне життя пов'язали з наданням допомоги іншим, повинні бути готові, що через деякий час вони опиняться в стані,

який називаємо терміном вигорання. Його найбільш характерною ознакою є байдужість до власного стану і справ іншої людини та суттєве зниження рівня свідомих послуг людям, що потребують допомоги. Суб'єктивно результати професійного вигорання виявляються у хронічному почутті дискомфорту, збільшення втоми, дратівливості, виникає небажання працювати і незадоволення місцем праці, часті роздуми про зміну місця праці та навіть виду професійної діяльності» [6, 7].

До факторів емоційного вигорання працівників віщих навчальних закладів можна віднести:

- величезний обсяг обов'язків, які повинен виконати викладач;
- нові виклики у професійній діяльності які спричинені щоденними ракетними обстрілами та безпосередній загрозі життя;
- особливості комунікативної взаємодії вчителя в сфері «людина-людина»;
- різноманітність аудиторії студентів за інтелектуальними та соціокультурними особливостями, рівнем відповідальності, загальним рівнем освіти та напрямком навчальної та професійної мотивації.

Надмірна інтенсивність стресогенних факторів, в свою чергу призводить до підвищення рівня тривожності, спустошення, втрати емоційного контролю, емоційного виснаження, підвищення рівня хронічного стресу що може призвести до виникнення емоційного вигорання та розвитку психічних розладів [4, 6.].

Висока відповідальність за наслідки роботи (показники результатів оцінювання, результати своєї роботи як наукового працівника) створює нові джерела стресу, що може викликати порушення внутрішньої мотивації, а також вплинути на емоційний стан та поведінку викладача вищої школи. Порівняно з іншими професіями, такими як банківські працівники, менеджери, керівники організацій та інші, які працюють з людьми, робота викладача характеризується вищим рівнем напруженості

та навантаження. Ідентифікується педагогічну кризу як основну причину зниження професійної активності викладача зі багаторічним досвідом. Педагогічна криза виникає, коли бажання працівника освіти впроваджувати останні наукові досягнення не відповідає реальним можливостям їх впровадження, що наразі під час воєнних дій є дуже актуальною проблемою. [5].

Також слід приділити увагу недостатній активності та залученості студентів в освітній процес, невідповідність результатів викладачів з очікуваннями, перешкоди, що виникають через не координованість законодавства під час війни, неспроможність швидко реагувати на виниклу ситуацію, а також брак підтримки від педагогічного колективу, в тих випадках, коли освіта надається в асинхронному та/або «онлайн-режимі». Висування високих вимог до себе і своєї діяльності доволі часто веде до професійного вигорання [5].

Узагальнюючи всі вищезазначені аспекти, можна зробити висновок, що «вигорання» представляє собою негативне явище, яке впливає на професійний розвиток викладачів у закладах вищої освіти. Глобальні статистичні дані показують, що головною складовою синдрому «вигорання» у викладачів є перевищена емоційна втома, яка спричиняє виникнення захисних механізмів, що призводить до емоційного відчуження та байдужості. У викладачів розвиток «вигорання» характеризується вираженими ознаками «виснаження», які свідчать про початок негативних особистісних змін і негативне ставлення до студентів та педагогічної діяльності взагалі. Цей факт також свідчить про те, що психологічні механізми захисту, які раніше використовувалися викладачем, вже не ефективні у боротьбі з напруженням. Крім впливу на самого викладача, «професійне вигорання» негативно впливає на взаємовідносини в системі «викладач-студент», що може має негативні наслідки для професійного зростання студентів. Подальший напрямок

емпіричного дослідження ми вбачаємо у дослідженні стану та оцінки рівня емоційного вигорання у викладачів закладів вищої освіти саме під час війни.

#### **1.4. Методи діагностики емоційного вигорання**

Дослідження синдрому «емоційного вигорання» дозволило встановити, що серед головних підходів, які можуть використовувати психологи при аналізі цієї проблеми, є:

1) Методика визначення стану «емоційного вигорання» (розроблена О. Рукавішніковим) спрямована на всебічну діагностику стану емоційного виснаження серед педагогів та викладачів, зокрема тих, хто працює з людьми. Автор цієї методики визначає «вигорання» як комплексне явище, яке включає три основні компоненти, або субшкали: емоційне виснаження, деперсоналізацію (особистісне віддалення) та зниження професійної мотивації. У цій методиці міститься 72 твердження, що стосуються відчуттів, пов'язаних з роботою, і відповідають трьом шкалам [3]:

- психоемоційне виснаження (ПВ): процес вичерпання емоційних, фізичних та енергетичних ресурсів, що проявляється у хронічній емоційній та фізичній втомі, байдужості та холодності у ставленні до людей, супроводжується ознаками депресії та роздратованості;

- особистісне віддалення (ОВ): специфічна форма соціальної дезадаптації, яка характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, та негативним ставленням до інших;

- професійна мотивація (ПМ): рівень робочої мотивації й ентузіазму щодо роботи альтруїстичного характеру, який визначається продуктивністю професійної діяльності, оптимізмом та зацікавленістю у

роботі, а також самооцінкою професійної діяльності та ступенем успішності в роботі з людьми.

Оцінка психічного «вигорання» за кожною шкалою здійснюється шляхом перетворення відповідей на трибальну систему («часто» - 3 бали, «зазвичай» - 2 бали, «рідко» - 1 бал, «ніколи» - 0 балів), після чого бали складаються. Потім за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного "вигорання" на кожній шкалі: низький (за вкрай низькими і низькими значеннями), середній (за середніми значеннями) та високий (за високими та вкрай високими значеннями). Після цього прояви психічного «вигорання» аналізуються на системно-структурному рівні: міжособистісному, особистісному та мотиваційному.

2) Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина-людина» (Г. Нікіфоров) [3]. Ця методика дає можливість оцінити прояв синдрому «вигорання» на трьох рівнях: взаємодіях між людьми, особистісному рівні та мотиваційному рівні. Методика, що складається з 22 запитань, дозволяє оцінити рівень професійного вигорання за трьома основними компонентами або субшкалами:

- емоційне виснаження — характеризується зниженням емоційного фону, втому, байдужістю та почуттям перенасичення емоціями. Це відчуття, коли людина відчуває себе виснаженою, не в змозі переживати або реагувати на стресові ситуації, що виникають у професійній діяльності;

- деперсоналізація — проявляється у порушенні соціальних відносин, що можуть набувати різних форм. Це або надмірна залежність від інших, або розвиток негативізму та цинічності щодо оточуючих, зокрема колег, підлеглих або клієнтів. Деперсоналізація є проявом відчуження, коли людина починає сприймати інших не як індивідуумів, а як об'єкти чи інструменти;

- редуція особистих досягнень — це тенденція до заниження власних досягнень та професійних успіхів. Вона проявляється в критичному ставленні до своїх результатів, у відчутті, що особисті зусилля не оцінюються належним чином, або в зменшенні власної гідності та обмеженні своїх можливостей у роботі.

За допомогою цієї методики визначається рівень професійного вигорання шляхом підрахунку балів по кожній з субшкал. Результати порівнюються з таблицею рівнів вигорання, що дозволяє класифікувати стан респондента як низький, середній або високий для кожної з компонент вигорання.

3) Методика «Самооцінка стійкості до стресу» [3]. Методика, розроблена у Київській медичній академії, призначена для визначення самооцінки стійкості до стресу. Під час профілактики та діагностики емоційного стану велике значення приділяється саме стійкості до стресу, яка відображає як психічний, так і соматичний стан особистості. Стійкість до стресу показує, наскільки високим є ризик дезадаптації особистості під впливом стресових ситуацій, коли система емоційного реагування працює в умовах кризового навантаження, спричиненого зовнішніми та внутрішніми чинниками.

Методика може бути використана:

- як самостійний інструмент психологічної діагностики;
- в комплексі з іншими методиками з аналогічною спрямованістю.

Методика складається з 18 тверджень, кожне з яких оцінюється за трьохбальною шкалою відповідей, що були підібрані на основі результатів перевірки на достовірність та валідність. Остаточний результат визначається шляхом підсумовування отриманих балів. За сумою балів визначається рівень стійкості до стресу. Методика відноситься до типу «олівець-папір» і може бути використана як групове, так і індивідуальне опитування за допомогою анкети. Час заповнення анкети не обмежений.

Чим менше загальна кількість балів, тим вища стійкість до стресу, і навпаки.

4) Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» (авторство Дж. Гібсона) [3] може бути застосована для виміру різних компонентів «вигорання». Цей метод включає 18 запитань, які спрямовані на виявлення трьох складових «вигорання»: деперсоналізація, особисте задоволення та емоційне виснаження. Досліджуваним пропонується вибрати одну з 6 варіантів відповідей на кожне запитання. Після цього розраховується середній бал за кожним компонентом «вигорання», і за допомогою відповідного ключа визначається загальний рівень «вигорання» (низький, середній, високий) для кожного компоненту.

## Висновки до першого розділу

1. З'ясовано, що професійна діяльність викладача вищої школи є однією з найбільш напружених у психологічному плані під час війни та віднесена до категорії стресових, що потребують великих зусиль для самоконтролю та саморегуляції. Працівники освіти, через постійний контакт з іншими людьми, частіше зазнають емоційного вигорання та його наслідків, бо вони піддаються значному нервовому та психічному навантаженню.

2. Розкрито сутність емоційного вигорання як стану, коли людина відчуває себе виснаженою морально, розумово та фізично, що виражається у зниженні продуктивності в роботі та житті, а також викликає втомленість, безсоння та підвищену схильність до соматичних захворювань.

3. Серед факторів, що сприяють емоційному вигоранню освітніх працівників, визначено: відповідальність за свою безпеку, за безпеку студентів, напруженість та конфлікти в професійному середовищі, відсутність перспектив у кар'єрному зростанні під час військового конфлікту, дисбаланс між інтелектуальними та енергетичними витратами та матеріальною винагородою, а також відсутність позитивної оцінки.

4. Важливо та необхідно вчасно та професійно діагностувати емоційне вигорання, тому важливо розуміти її природу, причини виникнення, основні етапи розвитку і методи контролю. Якщо не вжити своєчасних заходів для лікування цього захворювання, працівника вищої школи може чекати глибока депресія, з якої важко вибратися.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПІД ЧАС ВІЙНИ**

### **2.1 Обґрунтування процедури, етапів та вибірки дослідження**

Існує значний недолік досліджень і практичних рекомендацій, спрямованих на подолання емоційного вигорання серед викладачів в умовах війни. Більшість доступної літератури пропонує лише загальний огляд проблеми вигорання або фокусується на інших професійних сферах, не враховуючи специфічні труднощі, з якими стикаються педагогічні працівники в зонах, що переживають конфлікт. Відсутність досліджень, які б детально висвітлювали ці унікальні обставини, ускладнює створення ефективних стратегій підтримки та профілактики вигорання серед викладачів, що є важливим кроком для покращення їхнього професійного благополуччя в кризових умовах.

Дослідження причин емоційного вигорання серед викладачів було проведено відповідно до визначеної мети та попередньо сформульованих завдань. В опитуванні взяли участь 80 науково-педагогічних співробітників віком від 26 до 60 років, які представляють різні спеціальності та працюють в різних закладах вищої освіти України під час військових дій: Харківського національного університету імені В. Каразіна, Сумського державного університету, Українського державного університету імені М. Драгоманова, Запорізького національного університету, Миколаївського національного університету ім. В. Сухомлинського, Харківського національного юридичного університету ім. Я. Мудрого.

Основною темою вивчення стало явище емоційного вигорання як аспект психології особистості.

Об'єктом дослідження є сам процес вигорання, що проявляється в професійній діяльності. Предметом аналізу стали психологічні характеристики емоційного вигорання у педагогічних працівників закладів вищої освіти.

Впровадження дослідження охоплювало такі етапи:

1. Пошук респондентів, які були готові та зацікавлені у проведенні досліджень;
2. Проведення діагностичних методів для отримання результатів;
3. Аналіз та тлумачення результатів отриманих даних;
4. Підготовка рекомендацій щодо подолання професійного вигорання викладачів під час роботи в умовах воєнного стану.

Через війну в Україні, навчання у закладах вищої освіти зазнало критичних змін, що унеможливило проведення традиційних очних опитувань серед науково-педагогічних працівників. Враховуючи ці обставини, для вивчення проявів синдрому емоційного вигорання серед викладачів було створено спеціалізовані анкети (гугл-форми), які були розповсюджені серед науково-педагогічних працівників за допомогою соціальних мереж. Такий підхід забезпечив доступ до широкої аудиторії респондентів з різних частин країни, що дозволило отримати актуальні та різноманітні дані щодо емоційного стану викладачів та науковців, враховуючи їх професійне навантаження в умовах війни. Збір інформації відбувався через впродовж вересня-жовтня 2024 року. Опитування проводилось анонімним, але за бажанням можна було вказати контактні дані, для отримання результатів. До дослідження було залучено 80 науково-педагогічних працівників, віком від 26 до 60 років, які представляють різні наукові напрямки та працюють у закладах вищої освіти України під час воєнного стану, які представлені на діаграмі (дивись Рис 2.1).



Рис 2.1 – Представники закладів вищої освіти

Вік і професійний досвід можуть мати вплив на розвиток емоційного вигорання (дивись Рис 2.2 та Рис 2.3). Молодші працівники часто переживають стрес через незадоволеність своєю кар'єрою або через високі вимоги, що ставляться до їхньої роботи. Водночас, досвідченіші педагоги можуть відчувати виснаження як фізичне, так і емоційне, через довготривалу професійну діяльність та накопичену втому. Це різниця в сприйнятті роботи між різними віковими групами може поглиблювати або

послаблювати прояви вигорання, в залежності від індивідуальних обставин і стажу.

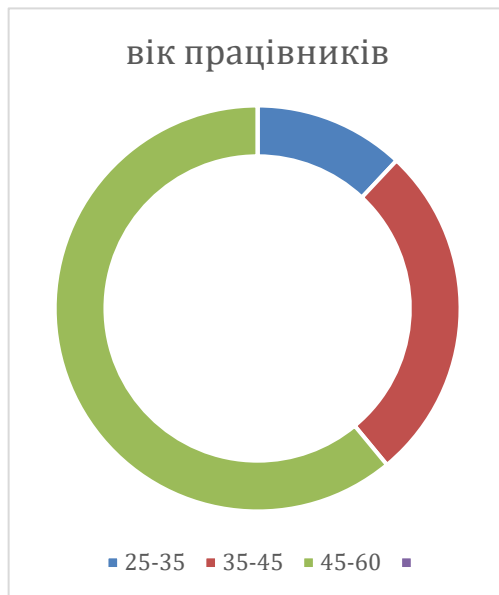


Рис 2.2 Вік працівників



Рис 2.3 Стаж роботи

## 2.2 Обґрунтування вибору методик дослідження та аналіз результатів

Для дослідження симптомів психоемоційного та професійного вигорання серед працівників закладів вищої освіти, чия діяльність передбачає інтенсивну взаємодію з людьми, було застосовано методику О. Рукавішнікова «Оцінка психічного вигорання» [3]. Цей інструмент дозволяє комплексно оцінити рівень вигорання, враховуючи різні аспекти емоційного та професійного стану осіб, що працюють у таких сферах, як освіта, охорона здоров'я, соціальна робота та інші. Методика О. Рукавішнікова допомагає виявити основні ознаки вигорання на ранніх етапах, що є важливим для своєчасного реагування на проблему та вжиття заходів щодо підтримки психічного здоров'я працівників

У методиці автор розглядає «вигорання» як комплексне явище, яке включає три основні компоненти або субшкали, що взаємопов'язані між собою.

Першою складовою є психоемоційне виснаження — це процес поступового вичерпання емоційних, фізичних та психічних ресурсів фахівця, що зазвичай відбувається через тривале підвищене навантаження. Це явище проявляється в хронічному відчутті втоми, як емоційної, так і фізичної, втратою енергії, апатією та байдужістю до оточуючих. Людина може відчувати безсилля, часто стикається з ознаками депресії, роздратованості та зниженням здатності до співчуття, що значно ускладнює її професійну діяльність. Психоемоційне виснаження може спричинити зниження працездатності, викликати порушення в здоров'ї та навіть призвести до повного відчуження від своєї професії.

Друга складова — особисте віддалення, це форма соціальної дезадаптації, яка характерна для людей, чия діяльність безпосередньо пов'язана з постійним контактом з іншими людьми, як-от викладачі, медичні працівники або соціальні працівники. Це явище включає в себе зменшення кількості контактів із навколишніми, розвиток підвищеної дратівливості та нетерпимості в спілкуванні. Людина може відчувати емоційне відчуження, перестати цікавитися благополуччям інших, а також почати сприймати своїх колег і підлеглих як потенційних джерел стресу або неприємностей. Такий стан може серйозно вплинути на атмосферу в колективі та знизити ефективність роботи.

Та третя складова - професійна мотивація, яка відображає рівень зацікавленості та ентузіазму, з яким працівник ставиться до своєї діяльності, особливо якщо вона має соціально корисний чи альтруїстичний характер. Високий рівень мотивації сприяє високій продуктивності та позитивному ставленню до роботи. Оцінка мотиваційної сфери включає в себе кілька показників, таких як ефективність виконання професійних

обов'язків, оптимізм щодо майбутнього, бажання розвиватися в професії, а також самооцінка власних професійних компетенцій і відчуття успіху у взаємодії з іншими людьми. Зниження рівня професійної мотивації може призвести до зниження ефективності роботи, зменшення ентузіазму і навіть до розвитку професійного вигорання.

Ці три аспекти — психоемоційне виснаження, особистісне віддалення та зниження професійної мотивації — є ключовими ознаками синдрому вигорання. Вони тісно взаємопов'язані і можуть прогресувати одна за одною, що робить їх важливими маркерами для діагностики та профілактики вигорання серед працівників, які мають високий рівень стресу і емоційної навантаженості у своїй діяльності. Зважаючи на це, важливо своєчасно виявляти перші ознаки вигорання, щоб запобігти його подальшому розвитку та допомогти людині відновити баланс між роботою та особистим життям.

Методика включає три шкали: психоемоційне виснаження (ПВ), особистісне віддалення (ОВ) та професійна мотивація (ПМ). Для визначення психічного вигорання у межах зазначених шкал користуються спеціальним ключем:

- ПВ - 1,5,7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);

- ОВ – 3,4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження);

- ПМ - 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 твердження).

Норми для компонента Професійна Мотивація (ПМ): вкрай низькі - 7 і нижче; низькі значення - 8-12; середні значення - 13-24; високі значення - 25- 31; вкрай високі - 32 і вище. Кількісна оцінка психічного вигорання за кожною шкалою здійснюється шляхом переведення відповідей до трибальної системи («часто» – 3 бали, «зазвичай» – 2 бали,

«рідко» - 1 бал, «ніколи» – 0 балів) та, відповідно до цього, сумарного підрахунку балів. Обробка проводиться за сирого балу. Потім за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного вигорання за кожною шкалою. Норми для Індексу Психічного Вигорання (ІПВ): вкрай низькі - 31 і нижче; низькі значення - 32-51; середні значення - 52-92, високі значення 93- 112, високі - 113 і вище. Норми для компонента Психоемоційне Виснаження: вкрай низькі - 9 і нижче; низькі значення - 10-20; середні значення - 21-39; високі значення - 40-49; вкрай високі - 50 і вище. Норми для компонента Особистісне Віддалення: вкрай низькі - 9 і нижче; низькі значення - 10 - 16; середні значення - 17-31; високі значення - 32-40; вкрай високі - 41 і вище.

Пропонуються результати дослідження проявів синдрому вигорання серед педагогічних фахівців, чия діяльність передбачає інтенсивну взаємодію з людьми, під час військових дій (дивись Рис 2.4).



Рис 2.4 Показники проявів психічного вигорання у спеціалістів типу «людина-людина»

Дослідження за цією методикою дало нам змогу не лише виявити наявність симптомів вигорання, а й оцінити їхню інтенсивність, що дозволяє розробити ефективні стратегії підтримки та профілактики для педагогічних фахівців, які перебувають під великим емоційним навантаженням.

За результатами дослідження, проведеного серед працівників закладів вищої освіти в умовах війни в Україні, отримані наступні показники за різними шкалами. «Індекс психічного вигорання» склав 121 бал, що вказує на значну ступінь емоційного та психічного виснаження серед респондентів. За шкалою «психоемоційного виснаження» показник досяг 69 балів, що свідчить про серйозну втому та зниження емоційних ресурсів у працівників, що працюють в умовах постійного стресу. Показник за шкалою «особистісного віддалення» становить 33 бали, що вказує на зростання дистанції від інших людей, на зниження рівня співчуття та емоційного контакту з колегами та студентами. «Пониження професійної мотивації» зафіксовано на рівні 25 балів, що свідчить про зниження інтересу до роботи та значну втрату мотивації серед педагогів.

Ці дані вказують на високий рівень професійного вигорання серед працівників типу «людина-людина», зокрема викладачів, які перебувають під постійним емоційним і психологічним навантаженням, спричиненим війною та нестабільною ситуацією в країні. Такий рівень вигорання є серйозною проблемою для організацій, де важливі міжособистісні стосунки та ефективна комунікація. Результати дослідження підкреслюють необхідність розробки комплексних заходів для підтримки психічного здоров'я та мотивації працівників в умовах тривалого стресу та невизначеності.

Для вивчення тенденцій розвитку негативного сприйняття себе як фахівця, зниження оцінки своїх професійних досягнень та загального занепаду самооцінки серед викладачів, була використана методика, яка

дозволяє оцінити прояви синдрому емоційного вигорання в професійній діяльності, що базується на взаємодії «людина – людина» «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Г. Нікіфорова). Цей підхід дозволив глибше аналізувати емоційний стан та професійну деформацію, зокрема в умовах високого стресу під час військових дій та постійного психологічного навантаження, з яким стикаються викладачі вищої школи. Методика містить 22 запитання, що відповідають 3 субшкалам:

1) емоційне виснаження: цей показник оцінює ступінь витрати енергії та ресурсів, які відбуваються через робочі обов'язки; він відображає, наскільки викладачі відчують себе виснаженими як емоційно, так і фізично через свою професійну діяльність;

2) деперсоналізація: цей показник визначає рівень відчуженості викладачів від студентів; він вказує на те, наскільки педагоги стають байдужими або віддаленими від проблем та потреб своїх студентів;

3) професійна редукція: цей елемент вимірює втрату віри у значущість та результативність власної професійної діяльності; він допомагає оцінити, наскільки викладачі втрачають мотивацію до своєї роботи та впевненість у здатності досягати позитивних результатів.

Відповідно до ключа підраховується сума балів за кожною субшкалою. Рівень «професійного вигорання» визначається за таблицею рівнів «вигорання»: низький, середній, високий (для кожної із субшкал).

Опитування показало, що серед респондентів різні компоненти синдрому емоційного вигорання проявляються з різною інтенсивністю. Зокрема, у 16% опитаних найменше виражена «редукція особистих досягнень» — третя складова вигорання, що свідчить про менше відчуття втрати професійних досягнень. 27% респондентів вказали на більш виражену «деперсоналізацію» — другу компоненту, що означає певну дистанцію та байдужість до людей, з якими вони працюють, що може бути

результатом постійного стресу та емоційного перевантаження. Однак найбільш поширеною серед опитаних є перша компонента — «емоційне виснаження», яку відзначили 57% респондентів. Це свідчить про значне зниження емоційного ресурсу та втомленість викладачів, спричинену складними умовами роботи під час війни (дивись Рис 2.5).

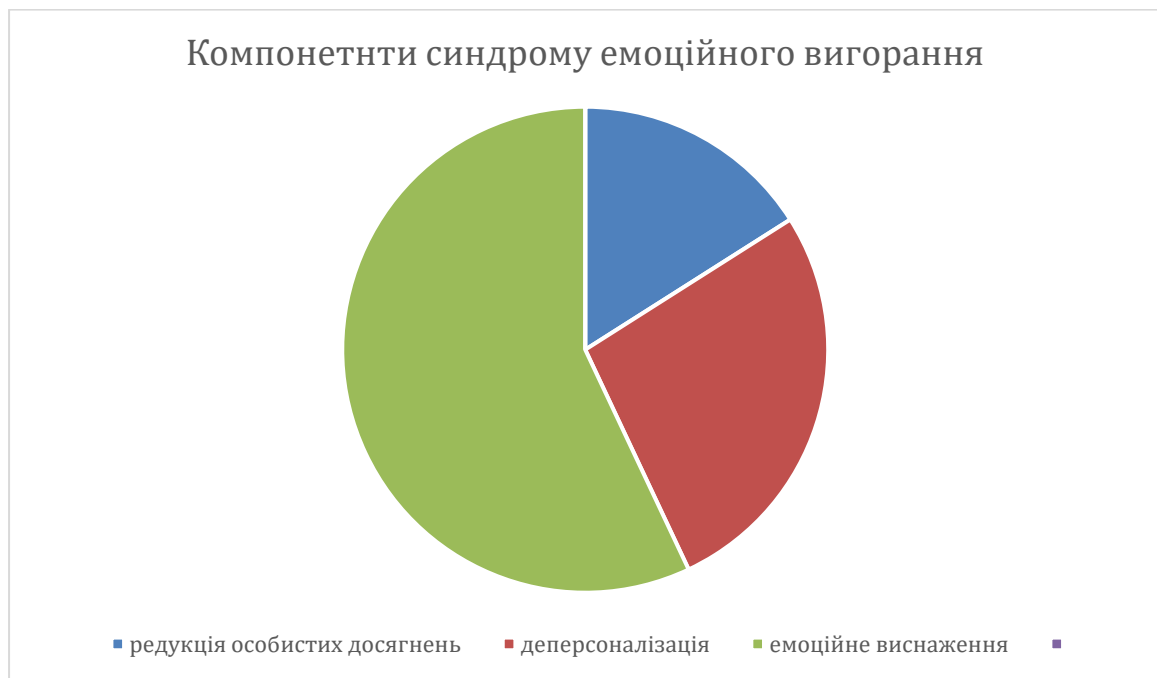


Рис 2.5 Компоненти синдрому емоційного вигорання

У порівнянні двох досліджень, проведених серед працівників закладів вищої освіти в умовах війни в Україні, можна виділити кілька спільних аспектів, що стосуються проявів емоційного вигорання серед викладачів:

1. емоційне виснаження як найбільш поширений симптом: в обох дослідженнях емоційне виснаження виявляється найпоширенішим проявом професійного вигорання серед викладачів. У першому дослідженні за шкалою «психоемоційного виснаження» було зафіксовано 69 балів, що вказує на серйозну втому та зниження емоційних ресурсів. У другому дослідженні 57% респондентів відзначили значне зниження емоційного ресурсу та втомленість, що свідчить про серйозну емоційну і

психологічну виснаженість викладачів. Це підтверджує, що емоційне виснаження є найбільш суттєвим і поширеним симптомом серед педагогів, що працюють у стресових умовах війни;

2. зростання дистанції (деперсоналізація): в обох дослідженнях спостерігається явище деперсоналізації — відчуження викладачів від колег та студентів. У першому дослідженні показник за шкалою «особистісного віддалення» становить 33 бали, що свідчить про певне зростання дистанції та зниження рівня співчуття та емоційного контакту з іншими людьми. В другому дослідженні 27% респондентів відзначили виражену деперсоналізацію, що вказує на схожі результати: емоційне перевантаження і стрес сприяють відчуженню від людей і зниженню емоційної залученості до колег і студентів;

3. зниження професійної мотивації: обидва дослідження підтверджують, що викладачі зазнають значного пониження професійної мотивації. У першому дослідженні цей показник досяг 25 балів, що свідчить про зниження інтересу до роботи і втрату мотивації серед педагогів. У другому дослідженні редукція особистих досягнень відзначена як менш виражена у 16% респондентів, що може вказувати на часткове зниження задоволення від професійних результатів і втрату мотивації.

Отже, емоційне виснаження є основним фактором, що впливає на психічний стан викладачів під час війни. Це свідчить про необхідність надання першочергової уваги підтримці емоційного здоров'я працівників закладів вищої освіти, особливо в умовах постійного стресу та напруження, що супроводжують ситуацію війни. Деперсоналізація (відчуження від людей) є значною проблемою, яка вказує на необхідність відновлення емоційного контакту та соціальної підтримки серед колег та студентів. Розв'язання цього питання передбачає створення можливостей для відкритих комунікацій та психоемоційної підтримки в колективі.

Зниження мотивації та редукція особистих досягнень вказують на потребу у відновленні професійного задоволення та мотивації викладачів. Це можна досягти через надання можливості для професійного розвитку, визнання досягнень та створення умов для збереження інтересу до педагогічної діяльності.

Загалом, обидва дослідження вказують на важливість комплексного підходу до профілактики та подолання емоційного вигорання серед викладачів, зокрема, в умовах війни, коли стресові фактори значно посилюються.

### **2.3 Методичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання**

У контексті високих показників емоційного та психічного виснаження в нашому дослідженні, які були виявлені серед працівників закладів вищої освіти в умовах війни в Україні, особливо важливо, на наш погляд, запровадити заходи для профілактики та подолання професійного вигорання, а саме:

1. організація програм психологічної підтримки: оскільки емоційне виснаження є найбільш поширеним симптомом, важливо впровадити програми психологічної підтримки для викладачів. Це можуть бути регулярні індивідуальні або групові сесії з психологами, що допоможуть виявити симптоми вигорання на ранніх стадіях та навчити працівників технік зниження стресу (наприклад, методи релаксації, дихальні практики, когнітивно-поведінкова терапія). Психологічна підтримка допоможе зберегти емоційну стійкість і запобігти виснаженню;
2. розвиток навичок стрес-менеджменту та саморегуляції: підвищення стресостійкості через навчання технік стрес-менеджменту є важливим кроком у профілактиці вигорання. Це включає тренінги з

управління стресом, які допоможуть викладачам адаптуватися до умов війни, а також знайти способи зменшення стресових впливів у їхній професійній діяльності. Розвиток саморегуляції, а саме вміння контролювати свої емоції та реакції в стресових ситуаціях, допоможе запобігти емоційному перевантаженню;

3. встановлення підтримки та соціальної взаємодії: оскільки деперсоналізація та відчуження є важливими симптомами вигорання, необхідно створювати умови для підвищення рівня соціальної взаємодії серед викладачів та між викладачами й студентами. Це можна досягти через регулярні зустрічі або групові заходи, які дозволяють учасникам відкрито обговорювати проблеми, підтримувати один одного, а також зменшувати ізоляцію та дистанціювання;
4. перегляд робочих умов та навантаження: зниження професійної мотивації часто пов'язане з високим рівнем робочого навантаження та недостатньою підтримкою. Для профілактики вигорання важливо переглянути робочі умови викладачів: зменшити навантаження, забезпечити гнучкість у графіку роботи, а також запровадити систему підтримки від керівництва та колег. Справедливе оцінювання результатів праці, визнання досягнень та створення сприятливих умов для професійного розвитку також допоможуть підтримати мотивацію викладачів;
5. формування здорових робочих звичок: потрібно акцентувати увагу на важливості самопіклування та балансу між роботою і особистим життям. Викладачі повинні бути заохочені до встановлення чітких меж між робочим і особистим часом, щоб уникнути вигорання. Крім того, важливо заохочувати активний відпочинок, фізичну активність і хобі, які дозволяють зняти напругу і відновити емоційні ресурси;

б. на підставі результатів проведеного дослідження, ми приходимо до висновку, що існує нагальна потреба у розробці спеціальної програми психокорекції. Ця програма повинна бути спрямована на надання ефективної підтримки викладачам закладів вищої освіти, допомагаючи їм подолати емоційне вигорання, яке посилюється в умовах війни. Враховуючи складність і стресовий характер поточної ситуації, така програма стане важливим інструментом для збереження психологічного здоров'я педагогічних працівників, зменшення їхнього емоційного навантаження та покращення професійної діяльності в умовах тривалого стресу та невизначеності.

Ключовими аспектами є психологічна підтримка, розвиток мотивації, зниження стресу, відновлення емоційних ресурсів та зміцнення соціальних зв'язків. Тільки за допомогою системного підходу можна створити сприятливі умови для збереження психічного здоров'я викладачів і, в результаті, підвищити ефективність їх професійної діяльності в умовах постійного стресу.

## Висновки до другого розділу

Дослідження емоційного вигорання серед викладачів закладів вищої освіти України, проведене під час війни, дає важливі дані про рівень стресу та психоемоційних навантажень, з якими стикаються педагогічні працівники в умовах військових дій. Основні результати дослідження і висновки на основі отриманих даних: індекс психічного вигорання серед опитаних викладачів становить 121 бал, що вказує на високий рівень емоційного та психічного виснаження серед респондентів. Це свідчить про серйозні труднощі, з якими стикаються педагоги в умовах війни, зокрема через постійне емоційне навантаження та стрес.

Показник психоемоційного виснаження склав 69 балів, що відображає значну втому і вичерпання емоційних ресурсів серед викладачів. Такий результат є наслідком тривалого перебування в умовах високого стресу, коли зменшується енергійність і сприйняття професійної діяльності через постійні навантаження. Результат за шкалою особистісного віддалення становить 33 бали, що вказує на тенденцію до зростання дистанції від колег і студентів. Це є характерним для людей, що постійно перебувають під великим стресом і відчують емоційну виснаженість, що може призвести до зниження ефективності комунікації і співпраці в колективі. Пониження професійної мотивації, яке склало 25 балів, свідчить про зниження інтересу до роботи і втрату професійної орієнтації серед викладачів. Це може бути результатом не тільки особистісного виснаження, але й впливу зовнішніх обставин, таких як війна та невизначеність щодо майбутнього. Молодші викладачі часто переживають стрес через високу відповідальність і незадоволеність кар'єрним розвитком, в той час як досвідченіші педагоги відчують більше фізичне та емоційне виснаження через тривалу професійну діяльність і накопичену втому. Це свідчить про те, що на рівень вигорання значно впливає

професійний досвід. Високий рівень вигорання серед викладачів можна пояснити специфічними умовами війни: постійним стресом, невизначеністю та складними соціально-економічними умовами. Багато педагогів відчувають емоційне відчуження та втрату мотивації, що ускладнює їхню здатність виконувати професійні обов'язки на належному рівні.

Загалом, дослідження підкреслює важливість комплексної підтримки викладачів, яка враховує як індивідуальні особливості (вік, досвід), так і зовнішні фактори (війна, стрес) для ефективної профілактики вигорання та підтримки їхнього професійного розвитку. Зроблені висновки підтверджують, що емоційне вигорання серед викладачів вищої школи в умовах війни набуває загрозливих масштабів. Постійне перебування в стресовому середовищі, відсутність підтримки та нормальних умов для роботи, а також необхідність адаптації до нових, часто важких умов навчального процесу — все це суттєво підвищує ризик розвитку емоційного вигорання серед педагогів. Виявлення таких тенденцій вказує на необхідність розробки ефективних стратегій підтримки та профілактики вигорання серед педагогічного складу, зокрема через психологічну допомогу, зміни в організації роботи та створення здорового робочого середовища, яке сприятиме відновленню емоційного ресурсу викладачів.

На основі отриманих результатів дослідження, ми дійшли висновку, що в умовах поточної ситуації існує гостра потреба в розробці спеціалізованої програми психокорекції. Така програма повинна бути орієнтована на надання підтримки викладачам закладів вищої освіти, допомагаючи їм ефективно справлятися з емоційним вигоранням, яке значно посилюється в умовах війни. Ураховуючи складність та підвищену стресовість нинішнього часу, подібна програма стане важливим засобом для підтримки психологічного здоров'я педагогічних працівників. Вона

дозволить знизити рівень емоційного виснаження, покращити загальний психологічний стан викладачів, а також позитивно вплине на їхню здатність виконувати професійні обов'язки в умовах постійного стресу, невизначеності та загрози. Таким чином, реалізація такої програми сприятиме не лише відновленню емоційного балансу викладачів, а й підвищенню їхньої професійної ефективності в складних умовах воєнного часу.

### **РОЗДІЛ 3. ПСИХОКОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ДЛЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ**

Програма «Психокорекційна програма для викладачів закладів вищої освіти України в умовах війни» відповідає меті та завданням дослідження, оскільки враховує основні результати проведеного дослідження про емоційне вигорання викладачів в умовах війни та пропонує комплексний підхід до його подолання. Зауважимо обґрунтування відповідності програми цілям та завданням дослідження:

1. аналіз психологічних чинників емоційного вигорання педагогічних працівників в умовах війни: програма орієнтована на зниження рівня стресу та психоемоційного виснаження, що є основними чинниками емоційного вигорання викладачів, виявленими у дослідженні. В умовах війни викладачі постійно зазнають високих стресових навантажень, зокрема через невизначеність ситуації, відсутність нормальних умов праці та необхідність адаптуватися до змін у навчальному процесі. Програма передбачає психологічну підтримку через вправи та техніки, спрямовані на зниження стресу, відновлення емоційного балансу та покращення емоційної стійкості викладачів;

2. сутність поняття «емоційного вигорання» працівників освіти та основні підходи до його вивчення: в програмі розкривається концепція емоційного вигорання через психо-едукативні лекції, самодіагностику та арт-терапевтичні техніки. Підхід до вивчення вигорання ґрунтується на результатах дослідження та актуальних наукових даних. Програма пояснює основні симптоми вигорання, такі як втрата мотивації, емоційна відчуженість та психічне виснаження, і пропонує конкретні техніки для роботи з кожним із цих аспектів;

3. поточнення діагностичних критеріїв емоційного вигорання працівників освіти: програма включає етап самодіагностики, що дозволяє учасникам виявити рівень вигорання за допомогою інструментів, таких як шкала Maslach Burnout Inventory. Це дозволяє учасникам усвідомити своє емоційне та психічне становище та точно оцінити рівень вигорання. Самодіагностика є важливою складовою процесу розпізнавання вигорання, що є важливим аспектом дослідження;

4. психологічні практичні рекомендації для профілактики та подолання емоційного вигорання під час війни: програма пропонує конкретні психологічні методи для профілактики та подолання вигорання, такі як техніки релаксації, дихальні вправи, прогресивне м'язове розслаблення, когнітивно-поведінкові техніки для зміни негативних переконань, а також арт-терапевтичні практики. Ці методи безпосередньо відповідають рекомендаціям для підтримки викладачів під час війни, адже допомагають знижувати стрес і відновлювати емоційну стабільність.

5. розробка програми психокорекції, орієнтованої на допомогу викладачам закладів вищої освіти у подоланні емоційного вигорання в умовах війни побудована на основі результатів дослідження, що показали високий рівень вигорання серед викладачів, і включає спеціалізовані методи для зниження рівня стресу та емоційного виснаження, а також для відновлення мотивації та комунікаційних навичок. Важливим елементом є використання методів арт-терапії, що сприяють не лише зниженню стресу, а й відновленню емоційних ресурсів через творчий процес.

***Мета програми:***

- основною метою цієї програми є зниження рівня емоційного вигорання та психоемоційного виснаження серед викладачів закладів вищої освіти України, підвищення стресостійкості та емоційної стабільності, відновлення професійної мотивації та покращення комунікативних навичок у колективі. Програма

базується на результатах дослідження, яке виявило високий рівень стресу, емоційного вигорання та зниження мотивації серед педагогічних працівників через умови війни.

***Завдання програми:***

1. профілактика емоційного вигорання: навчити викладачів ефективно справлятися з емоційним виснаженням, застосовуючи психокорекційні техніки та вправи, спрямовані на зниження стресу;
2. підвищення стресостійкості: надання інструментів для боротьби з постійним стресом через дихальні вправи, техніки розслаблення та арт-терапевтичні практики;
3. відновлення професійної мотивації: розвиток внутрішніх ресурсів та професійної орієнтації через когнітивно-поведінкові техніки (КПТ), емоційно-фокусовану терапію та арт-терапевтичні методи;
4. покращення комунікації та взаємодії в колективі: використання методик для відновлення емоційної близькості серед колег, зокрема через роботу в парах і групах;
5. розвиток індивідуальних стратегій самопідтримки: створення плану збереження емоційного ресурсу через вправи на самопізнання та рефлексію;

**Зміст «Психокорекційної програми для викладачів закладів вищої освіти України в умовах війни»**

***Психокорекційна програма має на меті*** зниження рівня емоційного вигорання, психоемоційного виснаження, підвищення стресостійкості, емоційної стабільності, відновлення професійної мотивації та покращення комунікативних навичок викладачів закладів вищої освіти України в умовах війни. Програма складається з 18 годин - 6 занять по 3 години кожне, що включає різноманітні психокорекційні методики та техніки.

***Цільовою аудиторією тренінгу*** є викладачі вищого навчального закладу. Кількість учасників групи – 10-12 осіб, це обумовлено тим, що

малі групи, у які учасники об'єднуються для дискусії, обговорень та творчої роботи, повинні бути не більшими ніж 4-5 осіб.

**Методичне забезпечення тренінгу** (групова дискусія, арт-терапія, методи когнітивно-поведінкової терапії тощо)

**Форма проведення:** заняття можуть проводитись в умовах, які дозволяють створити безпечну та комфортну атмосферу для учасників:

1. місце проведення: очні заняття можуть проводитися в спеціально облаштованих приміщеннях в університетах, де є можливість провести заняття в тиші та безперервно.
2. онлайн-формат можливий через відеоконференції (Zoom, Microsoft Teams тощо), що дозволяє охопити ширшу аудиторію викладачів, зокрема тих, хто знаходиться в різних регіонах України або перебуває в евакуації.

Зустрічі повинні забезпечити створення комфортних умов для роботи: налаштування технічного обладнання для онлайн-занять, організація простору для безпечних та спокійних очних зустрічей, що сприятиме емоційному розслабленню та ефективному засвоєнню матеріалу.

**Матеріали та обладнання:** папір, олівці, фломастери, маркери, стікери, МАК карти, ноутбук, проєктор, екран.

**Заняття 1:** Ознайомлення з емоційним вигоранням і його самодіагностика (3 години)

Цілі заняття:

- ознайомити учасників з поняттям емоційного вигорання та його основними характеристиками (психоедукація);
- провести самодіагностику рівня вигорання серед викладачів.

Сценарій заняття:

1. вступна лекція: пояснення теоретичних аспектів емоційного вигорання, його етапів та симптомів, зв'язок між результатами дослідження та рівнем вигорання викладачів;

2. самодіагностика: використання шкали Maslach Burnout Inventory для самостійного визначення рівня вигорання, рефлексія результатів самодіагностики;
3. арт-терапія «Я у вигляді будівлі»: учасники малюють або створюють модель, яка символізує їхній емоційний стан на даний момент (структура будівлі може відображати стійкість, пошкодження чи занепад);
4. обговорення в групах: аналіз відчуттів і спільна рефлексія на основі арт-терапевтичного завдання.

Домашнє завдання: написати есе на тему «Моя професійна діяльність в умовах війни», відзначаючи стресори та механізми самопідтримки.

### ***Заняття 2:*** Техніки стабілізації та зниження стресу (3 години)

Цілі заняття:

- навчити учасників базовим технікам для зниження рівня стресу;
- ознайомити з практиками дихання та розслаблення.

Сценарій заняття:

1. вступ: обговорення результатів домашнього завдання та виявлених стресорів;
2. техніки стабілізації: ознайомлення та практика глибокого дихання (метод «4-7-8», «Квітка-свічка», «Дихання по квадрату») для заспокоєння нервової системи, прогресивне м'язове розслаблення (метод Джейкобсона), спрямоване на зниження м'язової напруги;
3. арт-терапія «Моє місце спокою»: учасники створюють малюнок або скульптуру місця, яке асоціюється з відпочинком та спокоєм, рефлексія та обговорення досвіду застосування технік стабілізації, переосмислення своїх відчуттів.

Домашнє завдання: практикувати техніки розслаблення два рази на день, фіксуючи відчуття до і після вправ у щоденнику.

**Заняття 3:** Когнітивно-поведінкові техніки для зниження стресу та відновлення мотивації (3 години)

Цілі заняття:

- навчити когнітивно-поведінковим технікам для зміни негативних переконань;
- відновити професійну мотивацію через корекцію мислення.

Сценарій заняття:

1. вступ: обговорення результатів попередніх занять;
2. когнітивно-поведінкові техніки (КПТ): ознайомлення з матеріалом та опрацювання негативних переконань через вправу «Заміна негативних думок», використання техніки «Рефреймінг» для позитивної інтерпретації стресових ситуацій;
3. арт-терапія «Моє нове ставлення»:с творення візуальної метафори для зміни ставлення до стресу та вигорання;
4. рефлексія та обговорення: обмін досвідом змін у мисленні, обговорення відчуттів після виконання вправ.

Домашнє завдання: застосувати техніку «Рефреймінг» до трьох стресових ситуацій на наступному тижні, записуючи результат.

**Заняття 4:** Відновлення професійної мотивації та емоційної стабільності (3 години)

Цілі заняття:

- відновити професійну мотивацію та емоційну стійкість
- розвивати позитивні стратегії самопідтримки.

Сценарій заняття:

1. вступ: обговорення результатів домашнього завдання;

2. арт-терапія «Професійне дерево»: учасники малюють дерево, де кожна гілка представляє аспект їхньої професійної діяльності, що приносить задоволення та приймають участь в подальшому обговоренні та рефлексії в парах;
3. техніки підтримки емоційної стійкості: використання технік емоційно-фокусованої терапії для зміцнення позитивних емоцій та розвитку підтримки через самопізнання;
4. обговорення в парах: обмін враженнями щодо отриманих ресурсів та нових джерел мотивації.

Домашнє завдання: написати листа собі, у якому будуть прописані 5 головних причин для продовження професійної діяльності.

**Заняття 5:** Покращення комунікації та взаємодії в колективі (3 години)

Цілі заняття:

- розвиток навичок ефективної комунікації;
- відновлення емоційної близькості серед колег.

Сценарій заняття:

1. вступ: обговорення труднощів в міжособистісній взаємодії в умовах війни;
2. робота в парах та групах: виконання вправ на активне слухання та взаємопідтримку, техніка «Відкрите питання»: допомога колегам в розв'язанні проблем через запитання, що сприяють саморозумінню;
3. арт-терапія «Сила в єдності»: створення спільного арт-об'єкта (колажу), що символізує підтримку та співпрацю.

Домашнє завдання: практикувати активне слухання під час спілкування з колегами або студентами, фіксуючи враження у щоденнику.

**Заняття 6:** Підсумкова рефлексія та план підтримки (3 години)

Цілі заняття:

- рефлексія над результатами програми;
- розробка індивідуального плану підтримки.

Сценарій заняття:

1. рефлексія та обговорення: учасники діляться своїми результатами, досягненнями та змінами у ставленні до професії;
2. розробка плану самопідтримки: визначення особистих стратегій збереження емоційного ресурсу в умовах стресу та війни;
3. арт-терапія «Моя дорога вперед»: малюнок або метафорична карта, що символізує шлях до емоційного відновлення та професійного розвитку.

Домашнє завдання: завершити розробку індивідуального плану підтримки та поділитися ним з колегами для взаємної підтримки. Наприкінці шостого заняття всі, хто, успішно завершили «Психокорекційну програму для викладачів закладів вищої освіти України в умовах війни» в урочистій атмосфері отримують сертифікат або диплом про проходження програми та отримання відповідних навичок.

Програма чітко відповідає меті дослідження, оскільки вона спрямована на зниження рівня емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти, що є основною проблемою, виявленою під час війни. Вона надає практичні інструменти для підвищення стресостійкості, емоційної стабільності та мотивації викладачів через психокорекційні методи, що є відповідними до психологічних чинників вигорання, виявлених у дослідженні. Програма також враховує культурні та мистецькі практики, такі як арт-терапія, що дозволяє підходити до підтримки викладачів через інтеграцію творчих та емоційно-релаксаційних методик.

Таким чином, програма є цілісною та ефективною для подолання емоційного вигорання серед викладачів в умовах війни, та її зміст надає необхідні інструменти для досягнення визначених в дослідженні цілей.

Психокорекційна програма, орієнтована на викладачів закладів вищої освіти України, але вона є універсальною і може бути адаптована для інших професійних груп, які піддаються стресовим навантаженням, таким як медичні працівники, соціальні працівники, військові, психологи, а також для людей, що працюють у кризових умовах чи на передовій. Програма також може бути використана для підтримки людей, які переживають важкі життєві обставини або знаходяться в умовах посттравматичного стресу, зокрема в умовах війни або соціально-економічної нестабільності.

## ВИСНОВКИ

Оцінюючи професійну діяльність викладачів в умовах війни, а також на фоні сучасних реформ у сфері освіти та впровадження нових освітніх стандартів, можна виявити кілька важливих факторів, що збільшують ймовірність розвитку емоційного вигорання. Це явище не виникає миттєво, а розвивається поступово через тривале впливання стресових ситуацій, які стають особливо інтенсивними в умовах війни, постійних обстрілів, соціальної та економічної невизначеності, а також відчуття незадоволення від виконуваної роботи. Постійні емоційні переживання, тривога та високі вимоги, що ставляться до викладачів, ведуть до поступового виснаження їх емоційних і фізичних ресурсів.

Однією з важливих проблем є відсутність достатньої кількості наукових досліджень, які б аналізували емоційне вигорання саме серед викладачів закладів вищої освіти у контексті війни. Більшість літератури фокусується на загальних аспектах вигорання в інших професіях або не враховує специфічних умов, що виникають під час військового конфлікту. Це створює труднощі для розробки конкретних практичних рекомендацій і ефективних стратегій підтримки педагогічних працівників у кризових умовах. Психоемоційне вигорання значно знижує здатність до ефективної комунікації, сприяє розвитку депресивних симптомів та підвищеній дратівливості, що в свою чергу погіршує атмосферу в колективі і ускладнює професійне взаєморозуміння між викладачами і студентами. У такій ситуації знижується рівень задоволення від виконаної роботи, що в підсумку може призвести до втрати інтересу до навчальної діяльності та зниження мотивації.

Більше того, специфіка війни, як зовнішнього стресору, посилюється необхідністю адаптації до нових умов навчання, впровадження онлайн-форматів і змішаної освіти, що також накладає додаткове навантаження на

педагогічних працівників. Багато викладачів не готові до таких змін або не отримують достатньої підтримки для успішного впровадження інноваційних методів навчання, що додатково сприяє розвитку стресу та емоційного виснаження.

На підставі проведеного теоретичного аналізу та практичного дослідження можна зробити наступні висновки, які узагальнюють основні результати роботи та відповідають на поставлені у дослідженні питання:

- 1) виявлено, що професійна діяльність викладачів закладів вищої освіти є однією з найбільш стресових, зокрема в умовах війни. Ця діяльність потребує значних зусиль з боку педагогів для самоконтролю та саморегуляції, оскільки вони часто зазнають емоційного та психічного перенавантаження через постійний контакт з людьми, особливо студентами. З огляду на це, педагогічна праця стає вразливою до розвитку емоційного вигорання, що є серйозною загрозою для професійної ефективності та психічного здоров'я викладачів;
- 2) емоційне вигорання розглядається як стан виснаження, в якому людина відчуває зниження своїх ресурсів на моральному, інтелектуальному та фізичному рівнях. Це проявляється у зменшенні продуктивності, втому, безсонні, підвищеній схильності до соматичних захворювань. В умовах війни це вигорання набуває більш серйозних форм через додаткове психоемоційне навантаження, що виникає у результаті стресових ситуацій, пов'язаних з небезпекою, невизначеністю майбутнього та необхідністю підтримки студентів у складних умовах;
- 3) під час війни, серед факторів, що сприяють розвитку емоційного вигорання у педагогічних працівників, виділено кілька ключових аспектів:
  - висока відповідальність за безпеку себе та студентів;
  - психоемоційні навантаження, спричинені війною;

- конфлікти та напруження в професійному середовищі, викликані стресовими обставинами;
- відсутність кар'єрних перспектив і матеріальної мотивації;
- дисбаланс між інтелектуальними витратами та матеріальною винагородою.

Ці фактори зумовлюють значне підвищення рівня стресу серед педагогів, що сприяє розвитку вигорання.

Вчасна діагностика емоційного вигорання є критично важливою для запобігання його переходу в більш важкі форми, такі як депресія. Розуміння природи вигорання, причин його виникнення та основних етапів розвитку дає змогу застосовувати ефективні методи контролю і запобігання розвитку цього стану. Залишене без уваги, вигорання може призвести до серйозних психічних і фізичних захворювань, що негативно впливають на професійну діяльність викладача.

На основі проведеного опитування серед викладачів закладів вищої освіти України, індекс психічного вигорання серед респондентів становить 121 бал, що свідчить про високий рівень емоційного та психічного виснаження. Показники психоемоційного виснаження, що склали 69 балів, свідчать про значну втому та вичерпання емоційних ресурсів. Це є наслідком тривалого перебування в умовах стресу, що знижує ефективність професійної діяльності. Дослідження також показало тенденцію до зростання особистісного віддалення від студентів та колег (33 бали), що може бути ознакою емоційного відчуження та зниження рівня комунікації в колективі. Зниження професійної мотивації (25 балів) вказує на втрату інтересу до роботи та професійної орієнтації викладачів, що може бути пов'язано з погіршенням психоемоційного стану та нестабільністю зовнішніх обставин.

Також варто зазначити, що результати дослідження свідчать про потребу в більш детальному вивченні впливу різних методів психологічної

підтримки та програм для саморозвитку на зменшення рівня емоційного вигорання серед педагогів. Реалізація таких ініціатив може не лише покращити психологічний стан викладачів, а й сприяти підвищенню якості освіти та виховання у закладах вищої освіти.

Враховуючи високий рівень емоційного вигорання серед викладачів закладів вищої освіти України в умовах війни, необхідно розробити та впровадити комплексні стратегії підтримки педагогічних працівників. Це включає в себе як організаційні заходи (зміни в робочих умовах та підтримка здорового робочого середовища), так і психологічні методи профілактики вигорання, зокрема через надання психологічної допомоги, зниження стресових навантажень та створення можливостей для відновлення емоційного ресурсу викладачів.

Грунтуючись на результатах та висновках дослідження було розроблено програму психокорекції, орієнтованої на допомогу викладачам закладів вищої освіти у подоланні емоційного вигорання в умовах війни. Впровадження цієї програми в умовах війни є необхідним кроком для забезпечення стійкості освітньої системи України, адже психічне здоров'я викладачів безпосередньо впливає на якість навчання та виховання студентів, що є критично важливим для відновлення країни після війни. Програма розроблена з урахуванням мети дослідження і має на меті зменшити емоційне вигорання серед викладачів закладів вищої освіти, що є однією з основних проблем, виявлених під час війни. Вона пропонує практичні засоби для покращення стійкості до стресу, емоційної рівноваги та мотивації педагогів через психокорекційні методи, що відповідають психологічним факторам вигорання, визначеним у дослідженні. До того ж, програма включає культурні та арт-терапевтичні підходи, які допомагають підтримувати викладачів через творчі і релаксаційні техніки.

Отже, програма є комплексним та ефективним засобом для боротьби з емоційним вигоранням серед педагогів під час війни і надає всі необхідні інструменти для досягнення цілей, поставлених у дослідженні.

Хоча психокорекційна програма спрямована на викладачів закладів вищої освіти України, вона має універсальний характер і може бути адаптована для інших груп професіоналів, які піддаються високим стресовим навантаженням, таких як медичні працівники, соціальні працівники, військові, психологи та ті, хто працює в умовах криз або на передовій. Програма також може допомогти людям, які переживають складні життєві ситуації або перебувають у посттравматичному стресі, зокрема в умовах війни чи економічної нестабільності.

Подальші дослідження можуть бути спрямовані на вивчення різних підходів до управління та подолання емоційного вигорання серед викладачів, з акцентом на практичні методи підтримки та профілактики цього явища:

- важливо дослідити ефективність конкретних методів профілактики емоційного вигорання, оскільки це дасть можливість їх практичного впровадження. Такі дослідження можуть оцінювати результати різних програм та підходів, спрямованих на зниження ризику вигорання серед працівників вищої школи.
- необхідно вивчити вплив різних аспектів робочого середовища на ймовірність розвитку емоційного вигорання. Це може включати аналіз тривалості робочого часу, рівня стресу, а також атмосферу комунікацій у колективі.
- дослідження індивідуальних характеристик та факторів ризику допоможе виявити особистісні та професійні риси, які можуть сприяти вигоранню, а також знайти способи їх корекції.
- варто вивчити різні методи індивідуальної та групової психолого-педагогічної підтримки викладачів закладів вищої освіти, що може

включати оцінку ефективності тренінгів, консультацій та інших форм психологічної допомоги.

Отже, емоційне вигорання серед викладачів вищої школи в умовах війни є актуальною та серйозною проблемою, яка потребує термінового вирішення. Виявлені результати дослідження підтверджують наявність високого рівня стресу та емоційного виснаження серед педагогічних працівників, що може суттєво вплинути на їх професійну діяльність. Розробка ефективних стратегій підтримки та профілактики вигорання є ключовим напрямом для збереження психічного здоров'я викладачів і забезпечення високої якості освітнього процесу в умовах воєнного конфлікту.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балакірева К.О. Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання», Київ, с. 45.
2. Гірняк К. М. Причини емоційного вигорання особистості: теоретичний аспект управління [Електронний ресурс] / К. М. Гірняк // Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій ім. Гжицького. – Львів, 2015. - Т. 17, № 1(4). - С. 183-188.
3. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації./ Укладачі: творча група практичних психологів: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л., Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. – Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016.- 60 с.
4. Зайчикова Т. В., Карамушка Л. М., Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: Київ: Міленіум, 2006. 365 с.
5. Керик О. Професійне вигорання та прояви вторинної травми у фахівців системи «людина – людина» [Електронний ресурс] / О. Керик // Проблеми гуманітарних наук. Психологія : зб. наук. пр. ДДПУ / Дрогоб. держ. пед. ун-т ім. І. Франка. – Дрогобич, 2013. - Вип. 31. - С. 64–72.
6. Колтунович Т. А. Сутність і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійний стрес» / Т. А. Колтунович // Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». – К.: Гнозис, 2014. – Додаток 4 до Вип. 31. – Том III (11). – С. 142–151., с. 115.

7. Колтунович Т. А. Чинники ризику професійного вигорання педагогів / Т. А. Колтунович // Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології : зб. тез наук. робіт учасників Міжнар. наук.- практ. конф., 26 червня 2015 р., Львів. – Львів, «Львівська педагогічна спільнота», 2015. – С. 18-23.
8. Колтунович Т. А. Як не згоріти в полум'ї професії: теорія, діагностика, корекція : навчально-методичний посібник / Т. А. Колтунович. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Чернівці: Видавничий дім «РОДОВІД», 2016. – 164 с.
9. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів / Коновчук Н.С. // Правничий вісник університет «КРОК» – 2012. – Вип. 14. –С. 91-95.).
- 10.Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. Київ: Ніка-Центр, 2009. 580 с.
- 11.Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання» / М. Г. Лаврова // Сучасні підходи та технології соціально-психологічної та корекційної роботи з різними віковими групами населення: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (20-22 червня 2014 р.). – Одеса: Одеський нац. ун-т, 2014. – С. 116–125.
- 12.Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій / [за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової]. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.
- 13.Мірошниченко О. А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: навчально-методичний посібник / О. А. Мірошниченко. – Житомир: Видво ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 156 с.

14. Морская Л. І. Професійне вигорання українського педагога: міф чи реальність?». Педагогіка. 2011. № 2 С. 43.
15. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. Психолог. 2011. № 14–15. С. 49–54.
16. Ришко Г. М. Психологічні особливості розвитку стресостійкості у науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Г. М. Ришко; Київ. ун-т ім. Б. Грінченка. – Київ, 2014. – 20 с.
17. A. Pines, C. Maslach, «Characteristics of staff burnout in mental health settings», 1978 – Електронний ресурс//Режим доступу/[https://www.researchgate.net/publication/22510052\\_Characteristics\\_of\\_Staff\\_Burn-Out\\_in\\_Mental\\_Health\\_Settings](https://www.researchgate.net/publication/22510052_Characteristics_of_Staff_Burn-Out_in_Mental_Health_Settings) .
18. C. Maslach «*Human Behavior*», 1976 — Електронний ресурс//Режим доступу/[https://www.researchgate.net/publication/263847499\\_Burned-Out](https://www.researchgate.net/publication/263847499_Burned-Out) .
19. Enzmann D., Schaufeli W.B., Janssen P., Rozeman A. Dimensionality and validity of the Burnout Measure // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 1998. – Vol. 71. – Issue 4. – P. 331–351.
20. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. 1974. P. 159–165. , С. 159–165.
21. Grossi G., Perski A., Ekstedt M., Johansson T., Lindstrom M., Holm K. The morning salivary cortisol response in burnout // *J Psychosom Res.* – 2005. – Vol. 59(2). – P. 103–111.
22. Jonsdottir I.H., Hagg D.A, Glise K., Ekman R. Monocyte chemotactic protein-1 (MCP-1) and growth factors called into question as markers of prolonged psychosocial stress. // *PLoS One*. – 2009. – Vol. 4.
23. Lourel M., Gueguen N., Mouda F. Psychometric properties of a global measure of job burnout // *Study Psychologica*. – 2008. – Vol. 50. – No.1. – P.109–118.

24. Maslach, C., & Jackson, S. E. «The measurement of experienced burnout.» *Journal of Occupational Behaviour*, 1981 – Электронный ресурс//Режим доступа/[https://www.researchgate.net/publication/227634716\\_The\\_Measurement\\_of\\_Experienced\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout) .
25. Pines A. Burnout. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.). *Handbook of stress* (2nd Ed.). – New York, N.Y.: The Free Press. – 1993. – P. 386–403.
26. Pines A. *Couple burnout*. New York and London: Routledge. – 1996. – 277 p., Pines A. *Keeping the Spark Alive: Preventing Burnout in Love and Marriage*. – New York, N.Y.: St. Martin Press. – 1988. – 291.
27. Pines A., Aronson E. *Career burnout: Causes and cures*. – New York: Free Press. – 1988. – 257 p.
28. Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice // *Career Development International*. – 2009. – Vol. 14. – No. 3. – P. 204–220.
29. Stenlund T., Ahlgren C., Lindahl B., Burell G., Knutsson A., Stegmayr B., Birgander L.S. Patients with burnout in relation to gender and a general population // *Scand J Public Health*. – 2007. – Vol. 35(5). – P. 516–523.
30. WHO. (2022). *International Classification of Diseases 11th Revision. The global standard for diagnostic health information*. Электронный ресурс//Режим доступа/<https://icd.who.int>.
31. World Health Organization. *The ICD-10 Classification of Mental and Behavioral Disorders: clinical descriptions and diagnostic guidelines*(1992). Geneva: WHO.