

МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА СТРАТЕГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ, ПЕДАГОГІКИ ТА ФІЛОЛОГІЇ

**ОСОБЛИВОСТІ СТАТЕВИХ ВІДМІННОСТЕЙ ПЕРЕЖИВАННЯ  
ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ СЕРЕД ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ  
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

**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  
Каткова Людмила Сергіївна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Науковий керівник  
Доктор психологічних наук,  
професор Приходько І. І.

\_\_\_\_\_  
(підпис)

роботу захищено «    »                    2024 р.

Оцінка: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(підпис)

**Харків, 2024**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ ПЕРЕЖИВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Визначення поняття «професійна криза» та його основні складові .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2. Особливості статевих відмінностей переживання професійної кризи... ..</b>	<b>13</b>
<b>Висновки до першого розділу .....</b>	<b>22</b>
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАТЕВИХ ВІДМІННОСТЕЙ ПЕРЕЖИВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ СЕРЕД ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ .....</b>	<b>24</b>
<b>2.1. Методи та організація дослідження статевих відмінностей переживання професійної кризи серед викладачів вищих навчальних закладів.....</b>	<b>24</b>
<b>2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження .....</b>	<b>30</b>
<b>Висновки до другого розділу.....</b>	<b>40</b>
<b>РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПРАКТИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ ДЛЯ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ У ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ З УРАХУВАННЯМ СТАТЕВИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ.....</b>	<b>42</b>
<b>Висновки до третього розділу.....</b>	<b>48</b>
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>49</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>52</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>55</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** У сучасному світі професія викладача вищого навчального закладу стає все більш складною та відповідальною. Від них вимагається не тільки передача знань, але й виховання критичного мислення, адаптація студентів до змін у суспільстві, інтеграція новітніх методик навчання, розвиток навичок самостійного навчання у студентів. Поряд із цим, викладачі стикаються з безліччю викликів, таких як постійна необхідність підвищувати кваліфікацію, нові вимоги до академічної звітності, реформування освітньої системи, зростання конкуренції та високі соціальні очікування щодо якості освіти. Така інтенсивна професійна діяльність може призводити до емоційного виснаження, професійного вигорання та, як наслідок, професійної кризи.

Професійна криза – це не просто тимчасові труднощі на роботі, а складний етап, що включає переживання безнадійності, втоми, втрати інтересу до виконуваних обов'язків і навіть відчуження від професії. В умовах кризових ситуацій викладачі часто стикаються з відсутністю належної психологічної підтримки, що посилює їхні переживання і погіршує загальний емоційний фон. Ці труднощі можуть негативно позначитися не тільки на їхньому особистому благополуччі, але й на якості викладання та стосунках із студентами. Саме тому дослідження механізмів подолання професійної кризи серед викладачів стає актуальним для сучасної психології.

Ще один важливий аспект, що підкреслює актуальність теми, це статеві відмінності в реакціях на професійні кризи. Наукові дослідження показують, що чоловіки і жінки можуть по-різному реагувати на стресові ситуації, зокрема в професійному контексті. Наприклад, жінки частіше стикаються з подвійним навантаженням, поєднуючи роботу та обов'язки в сім'ї, що може посилювати емоційний тиск. Окрім цього, вони можуть бути більш схильними до переживання емоційного виснаження через вищі соціальні вимоги та очікування, пов'язані з гендерними ролями. З іншого боку, чоловіки можуть

менше звертатися за допомогою через культурні стереотипи про «сильну» стать, що ускладнює для них процес подолання кризових ситуацій. Таким чином, статеві відмінності переживання професійної кризи викликають необхідність глибокого дослідження для розуміння того, як найкраще підтримати викладачів обох статей у цей період.

У сучасній психології професійна криза є важливою темою, однак статеві аспекти цього явища досліджуються недостатньо. Це створює потребу в подальших емпіричних дослідженнях, які б допомогли розробити ефективніші методи профілактики та підтримки під час кризи з урахуванням статевих особливостей. Важливість цього питання підкріплюється тим фактом, що викладачі відіграють ключову роль у формуванні майбутнього суспільства, і від їхнього емоційного та професійного стану значною мірою залежить успіх освітнього процесу.

**Об'єкт і предмет дослідження.** Об'єктом даного дослідження є професійна криза викладачів вищих навчальних закладів, яка проявляється через емоційне виснаження, зниження професійної мотивації та інші негативні наслідки. Предметом дослідження є статеві відмінності переживання професійної кризи серед викладачів вищих навчальних закладів.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дослідження є виявлення та аналіз статевих відмінностей у переживанні професійної кризи серед викладачів вищих навчальних закладів. Для досягнення цієї мети ставляться наступні завдання:

- Провести теоретичний аналіз літератури щодо професійної кризи та її статевих аспектів.
- Вивчити основні причини професійної кризи у викладачів різних статей.
- Оцінити емоційні, поведінкові та когнітивні реакції викладачів на кризові ситуації з огляду на статеvu приналежність.
- Розробити практичні рекомендації щодо попередження і подолання професійної кризи з урахуванням статевих особливостей.

**Наукова новизна.** Новизна даного дослідження полягає у комплексному підході до вивчення професійної кризи викладачів з статевої перспективи. Хоча проблема професійної кризи вже активно досліджується, більшість праць фокусується на загальних аспектах без урахування статевих відмінностей. У цьому дослідженні увага приділяється саме впливу статі на переживання кризи, що дозволяє отримати нові знання про різницю в емоційних і психологічних реакціях чоловіків і жінок.

**Теоретична та практична значущість.** Теоретична значущість роботи полягає у розширенні наукових уявлень про статеві відмінності професійної кризи у викладачів. Результати дослідження можуть бути використані для вдосконалення психологічної підтримки викладачів, створення умов для зниження рівня професійного вигорання, а також для розробки спеціальних тренінгів або програм, спрямованих на підтримку психічного здоров'я викладачів залежно від їхньої статі.

**Методи дослідження.** Для реалізації мети дослідження використовуватимуться такі методи: аналіз наукової літератури, опитування викладачів вищих навчальних закладів, психологічні тестування для оцінки емоційного стану, а також статистичний аналіз даних для виявлення статевих відмінностей.

Структура і обсяг роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, списку використаних джерел, що містить 30 найменувань та додатків.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ ПЕРЕЖИВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ

### 1.1. Визначення поняття «професійна криза» та його основні складові

Професійна криза — це період у житті людини, який характеризується різким зниженням задоволення від виконуваної роботи, відчуттям незадоволеності своїми досягненнями та невідповідності між очікуваннями і реальністю. Це явище є важливим аспектом професійного розвитку, оскільки воно відображає проблеми у кар'єрному шляху, що можуть виникати на різних етапах професійної діяльності. Як зазначає американський психолог Калдерон, «професійна криза часто супроводжується почуттями тривоги, ізоляції та нереалізованості, які можуть суттєво вплинути на загальний стан індивіда» [13].

Криза може виникати через різні фактори, такі як зміни в особистих пріоритетах, соціальне або професійне оточення, які ставлять нові виклики, або ж емоційне та фізичне виснаження. Дослідження Шефера [23] показують, що «емоційне виснаження, яке часто виникає через постійний стрес на роботі, може значно погіршувати професійне самопочуття і призводити до кризових ситуацій» [23]. Професійна криза також може бути частиною більш загальних життєвих криз, таких як криза середнього віку або особистісна криза. Як зазначає Бліщевська, «переживання кризового стану може бути індикатором того, що індивід знаходиться на роздоріжжі у своєму житті, що потребує переосмислення власних цінностей і цілей» [2].

Вона включає переживання невпевненості у власних силах, втрату інтересу до професійної діяльності, а також може супроводжуватися відчуттям безперспективності або нереалізованості. У дослідженнях Хендерсона зазначається, що «професійна криза може призводити до зниження самооцінки, що у свою чергу може вплинути на загальне психологічне

здоров'я» [18].

Професійні кризи можуть класифікуватися за різними критеріями. Одним із найпоширеніших підходів є вікова класифікація. Згідно з нею, професійні кризи поділяються на ті, що виникають на ранніх етапах кар'єри, середньому етапі та пізньому етапі. Дослідження Ларсона підтверджують, що «кожен етап кар'єри супроводжується специфічними викликами, які можуть стати каталізаторами професійної кризи» [22].

Розглянемо детально кожний етап.

Криза початку кар'єри зазвичай пов'язана з переходом від навчання до професійної діяльності. На цьому етапі молоді спеціалісти стикаються із цілою низкою викликів, пов'язаних із адаптацією до робочого середовища. Одним із ключових факторів цієї кризи є розрив між теоретичними знаннями, отриманими під час навчання, та практичними вимогами професійної діяльності. Дослідження Вілкінсона свідчить про те, що «такий розрив може викликати у молодих фахівців почуття розгубленості та розчарування, оскільки вони не завжди готові до реалій робочого процесу» [28].

Виклики адаптації:

1. Невизначеність професійної ролі: Молоді фахівці часто не мають чітких уявлень про свої функції та очікування з боку роботодавців. Це може призводити до виникнення страху перед невідповідністю вимогам і сприяти зниженню самооцінки.
2. Соціальна адаптація: Важливим аспектом є встановлення взаємин із колегами та інтеграція в робочий колектив. На цьому етапі можливі конфлікти через недостатнє розуміння корпоративної культури та особливостей внутрішньої комунікації.
3. Відсутність досвіду: Молоді працівники можуть стикатися з проблемами через нестачу практичних навичок, що робить їх менш упевненими у своїх можливостях. Вони часто відчують тиск через необхідність швидкого навчання та адаптації.

Емоційні та психологічні наслідки. Через високий рівень стресу молоді

спеціалісти можуть відчувати емоційне виснаження, втому, тривожність та зниження мотивації. У деяких випадках це може призвести до професійного вигорання, що ускладнює подальший розвиток кар'єри.

Стратегії подолання кризи:

1. Професійний менторинг: Призначення наставника з досвідом роботи допомагає молодим працівникам швидше адаптуватися до нових умов, отримати підтримку та корисні поради.
2. Поступове збільшення відповідальності: Надання можливості виконувати простіші завдання на початку кар'єри з поступовим розширенням обов'язків допомагає зменшити рівень стресу.
3. Розвиток навичок управління стресом: Залучення до програм із навчання методам саморегуляції та стрес-менеджменту може суттєво покращити емоційний стан молодих фахівців.

Статеві аспекти кризи початку кар'єри. Цікаво, що чоловіки та жінки можуть по-різному переживати цей період адаптації. Чоловіки частіше орієнтовані на швидке досягнення успіху, що підвищує рівень стресу в разі невдачі. Жінки ж, окрім професійних викликів, часто стикаються з проблемами стереотипів та необхідністю балансувати між кар'єрою та особистим життям.

Криза середньої кар'єри зазвичай виникає тоді, коли людина досягає високого рівня професійної компетентності, однак починає відчувати стагнацію або вичерпність своєї ролі. На цьому етапі працівник може втратити інтерес до роботи та відчувати, що його потенціал не реалізується повною мірою. Як зазначає Смарт, «середня кар'єра часто супроводжується відчуттям безперспективності, коли досягнуті цілі перестають приносити задоволення» [25]. Це часто супроводжується незадоволенням власними досягненнями, навіть якщо вони є значними, та бажанням переглянути кар'єрні цілі.

Причини кризи середньої кар'єри

1. Втрата мотивації та інтересу: Навіть при наявності стабільної кар'єри людина може відчувати, що робота стала рутинною та не приносить

задоволення. Джонсон стверджує, що «зниження мотивації на середньому етапі кар'єри є ключовим фактором, що веде до професійної кризи» [19].

2. Нереалізовані амбіції: У цей період працівник може оцінювати свої досягнення та усвідомлювати, що вони не відповідають початковим кар'єрним прагненням або ідеалам. Дослідження Камберленда показують, що «багато людей вважають свої кар'єрні досягнення недостатніми, що викликає почуття розчарування та бажання змін» [16].

3. Баланс між роботою та життям: Зміни у пріоритетах, наприклад, зростання важливості сімейного життя чи бажання більше часу приділяти собі, можуть посилювати відчуття дискомфорту в професійній діяльності. Томас та Міллер вказують, що «баланс між роботою та особистим життям стає особливо важливим для збереження психічного здоров'я» [27].

4. Професійне вигорання: Багаторічна напружена праця без належного відпочинку часто призводить до вигорання, що може стати каталізатором кризи середньої кар'єри. Грін та Дефорж зазначають, що «емоційне вигорання може викликати втрату інтересу до роботи та почуття безсилля» [17].

5. Зміни у професійному середовищі: Поява нових технологій або зміна вимог на ринку праці може створювати відчуття, що професійні навички працівника застаріли. Кент зазначає, що «технологічні зміни вимагають від працівників постійної адаптації, що може викликати стрес і незадоволення» [21].

Даний етап кризи часто супроводжується відчуттям незадоволеності собою та своєю кар'єрою, втратою сенсу роботи та тривожними думками про майбутнє. Людина може відчувати емоційне виснаження, розчарування та зниження самооцінки. Як підкреслює Сміт, «втрата сенсу в роботі може призводити до депресивних станів і розвитку тривожних розладів» [26].

Криза середньої кар'єри також може спричинити бажання змінити сферу діяльності або радикально змінити кар'єрний напрям. Джонсон та Вонг стверджують, що «багато людей вдаються до кар'єрних змін у пошуках нового сенсу та задоволення в роботі» [20]. Деякі працівники обирають навчання

новим навичкам, тоді як інші шукають менш стресову роботу або навіть розглядають ранній вихід на пенсію.

Чоловіки та жінки можуть по-різному переживати цю кризу. Чоловіки частіше акцентують увагу на досягненнях та кар'єрних успіхах, тому втрата професійного статусу може стати для них значущим стресором. Натомість жінки на цьому етапі можуть зіткнутися з проблемою подвійного навантаження, намагаючись поєднати професійні та сімейні обов'язки, що ще більше ускладнює переживання кризи. Картер зазначає, що «гендерні стереотипи можуть стримувати жінок у прагненні до кар'єрних змін, тоді як чоловіки частіше схильні до пошуку нових професійних викликів» [15].

Криза завершального етапу кар'єри охоплює період, коли професійна діяльність поступово втрачає свою інтенсивність у зв'язку з підготовкою до виходу на пенсію або фізичним та емоційним виснаженням після багаторічної роботи. Це може бути часом значних психологічних змін, оскільки працівник стикається з новими викликами, що стосуються не лише кар'єри, але й життєвого сенсу загалом.

Причини виникнення кризи завершального етапу кар'єри:

1. Зменшення професійної активності: У цей період люди часто втрачають частину своїх обов'язків або перехоччббзжеддять на менш відповідальні позиції, що може викликати відчуття непотрібності чи втрати професійної значущості.
2. Підготовка до виходу на пенсію: Планування майбутнього без професійної діяльності є складним викликом. Багато людей відчують тривогу через необхідність перебудови свого способу життя.
3. Фізичне та емоційне виснаження: Довгі роки напруженої праці часто супроводжуються накопиченням втоми та емоційного виснаження, що знижує здатність ефективно виконувати професійні обов'язки.
4. Соціальні зміни: Зменшення соціальних контактів і втрата професійної спільноти може призводити до почуття ізоляції, особливо для тих, хто був активно залучений у професійне середовище.

Психологічні наслідки кризи. Криза завершального етапу кар'єри часто супроводжується внутрішніми конфліктами, пов'язаними з відчуттям втрати ідентичності. Люди, які довгий час ототожнювали себе з професією, можуть відчувати втрату сенсу життя. Нерідко виникає тривожність, депресивні стани або інші емоційні розлади, пов'язані з переходом у новий життєвий етап.

Для деяких працівників цей період може викликати регресивні реакції, коли вони намагаються повернутися до активної діяльності, відчуючи страх перед бездіяльністю. Інші ж приймають нові виклики та розглядають пенсію як можливість для самореалізації в інших сферах.

Стратегії подолання кризи завершального етапу кар'єри:

1. Планування переходу на пенсію: Важливо мати чіткий план, який включає не лише фінансову стабільність, але й нові цілі для самореалізації.
2. Залучення до соціальної активності: Волонтерство, хобі чи громадська діяльність допомагають зберегти відчуття значущості та підтримувати соціальні контакти.
3. Підтримка психологічного здоров'я: Консультації з психологами або коучами можуть допомогти впоратися з тривожністю, пов'язаною з виходом на пенсію, та знайти новий сенс життя.
4. Гнучкий вихід на пенсію: Деякі працівники обирають поступове скорочення робочих годин або перехід на консультативні ролі, що дозволяє зменшити стрес від раптової зміни діяльності.

Статеві особливості кризи завершального етапу кар'єри. У чоловіків ця криза часто пов'язана з втратою професійного статусу та відчуттям, що вони більше не відіграють ключову роль у забезпеченні родини. Натомість жінки можуть відчувати звільнення від подвійного навантаження (робота та сім'я) та починати шукати нові можливості для особистісного розвитку. Однак обидві групи можуть стикатися з викликом перебудови соціальних ролей та адаптації до нових життєвих умов.

Крім того, професійні кризи можуть бути викликані зміною умов праці, новими вимогами до професійної ролі або значними змінами у професійному

середовищі. Наприклад, економічні кризи або технологічні зміни можуть вимагати від працівників швидкої адаптації до нових умов, що часто провокує виникнення кризових ситуацій.

Основні ознаки професійної кризи. Професійна криза може проявлятися через різні ознаки, які відображаються на емоційному, фізичному та поведінковому рівнях.

До основних ознак належать:

1. Емоційне виснаження: людина відчуває постійну втому, втрату ентузіазму щодо роботи. Це емоційне вигорання може супроводжуватися почуттям безсилля або втратою контролю над власною кар'єрою.
2. Зниження мотивації: працівники часто відчувають байдужість до результатів своєї роботи, знижений інтерес до виконання завдань і відсутність бажання досягати нових висот у професії.
3. Розчарування у кар'єрі: на певному етапі кар'єрного розвитку може виникати відчуття того, що професійний шлях втратив значення або не відповідає особистим очікуванням. Людина відчуває розчарування через невідповідність між її початковими прагненнями та реальністю професійного життя.
4. Зміни у поведінці: працівники, які перебувають у стані професійної кризи, можуть змінити своє ставлення до роботи, зокрема проявляти більшу апатію, уникати відповідальності або конфліктувати з колегами. Деякі можуть проявляти схильність до частих змін роботи або навіть розглядають можливість кардинальної зміни кар'єри.

Психологічні наслідки професійної кризи. Професійна криза може мати суттєві психологічні наслідки, які відображаються не лише на професійному, але й на особистісному рівні. Одним із найбільш поширених наслідків є розвиток синдрому емоційного вигорання, який характеризується постійною втомою, відсутністю задоволення від досягнень та зростанням байдужості до професійних обов'язків. Криза може призвести до розвитку тривожних розладів або депресивних станів, що негативно впливає на загальний

психоемоційний стан особистості [3].

Таким чином, розуміємо, що професійна криза — це складний і багатогранний феномен, що відображає труднощі, з якими стикаються люди на різних етапах кар'єри. Вона характеризується різким зниженням задоволення від роботи, відчуттям незадоволеності досягнутими результатами та невідповідністю між очікуваннями і реальністю професійної діяльності. Ця криза може виникати через різноманітні фактори, зокрема зміни в особистих пріоритетах, соціальному оточенні, а також емоційне і фізичне виснаження.

Важливим є також врахування статевого аспекту, оскільки чоловіки та жінки можуть по-різному переживати професійні кризи через соціальні стереотипи та різні навантаження. Швидкі зміни в професійному середовищі, такі як технологічні нововведення та економічні кризи, додають нових викликів, що ускладнює подолання криз.

Стратегії подолання професійних криз, такі як менторинг, розвиток навичок управління стресом і планування кар'єри, є важливими для збереження мотивації та емоційного благополуччя.

Отже, професійна криза є серйозним викликом для працівників усіх вікових категорій незалежно від статі .

## **1.2. Особливості статевої відмінностей переживання професійної кризи**

Стать є важливим фактором, що впливає на переживання професійних криз, оскільки формує соціальні ролі, очікування та стереотипи, які визначають поведінку, мотивацію і емоційний стан індивіда. Дослідження показують, що чоловіки і жінки можуть по-різному реагувати на професійні кризи, залежно від культурних, соціальних і психологічних чинників.

Гендерні стереотипи — це уявлення про властивості, ролі і поведінку чоловіків і жінок, які формуються в суспільстві. Вони значно впливають на формування очікувань щодо поведінки чоловіків і жінок у професійній сфері, формуючи уявлення про те, які якості та вміння є бажаними для представників

кожної статі.

Соціалізація і гендерні ролі. Від самого раннього віку діти піддаються соціалізації, яка формує у них уявлення про гендерні ролі. Дослідження показують, що в родинному середовищі та в школі дітей часто заохочують до певних типів діяльності, що відповідають традиційним гендерним стереотипам. Наприклад, хлопці можуть заохочуватися до фізичних видів спорту та технічних дисциплін, тоді як дівчатам часто приписуються ролі, пов'язані з соціальною взаємодією і турботою, такими як догляд за дітьми або допомога в домашніх справах.

Ці стереотипи створюють гендерні бар'єри, які обмежують можливості особистості і формують очікування стосовно їхньої поведінки в дорослому житті. У професійній сфері це може призводити до того, що жінки часто стикаються з дискримінацією в роботі, обмеженими можливостями для кар'єрного росту і меншою оцінкою їхньої роботи в порівнянні з чоловіками. Вплив стереотипів на чоловіків. Чоловіків часто соціалізують у роль «годувальника», що створює додатковий тиск у разі виникнення професійної кризи. У цьому контексті невдача в кар'єрі може призводити до зниження самооцінки і почуття неповноцінності.

Чоловіки зазвичай виховуються в культурі, де успіх у професії і забезпечення сім'ї вважаються основними показниками їхньої вартості. Це може спричинити внутрішній конфлікт, коли чоловіки стикаються з невдачами або кризами на роботі, адже вони починають сумніватися в своїй здатності виконувати цю соціально закріплену роль. Соціальні стереотипи заважають чоловікам звертатися за допомогою чи підтримкою, оскільки це може сприйматися як слабкість.

Дослідження вказують на те, що чоловіки більше схильні до прояву агресії або замкнутості під час стресових ситуацій, замість того щоб виражати свої емоції або шукати підтримку. Це підвищує ризик розвитку психічних розладів, таких як депресія або тривожність, що може бути результатом накопичення емоційного стресу.

Для жінок стереотипи можуть обмежувати їхні можливості та впливати на їхнє самосприйняття в професійній діяльності. Жінки часто піддаються тиску, щоб відповідати традиційним очікуванням, які вимагають від них поєднання професійних обов'язків з сімейними ролями. Це створює ускладнення, коли жінки намагаються досягти успіху у своїй кар'єрі, адже вони часто стикаються з явищем «скляної стелі», яка обмежує їхні кар'єрні можливості.

Дослідження показують, що жінки, які прагнуть просунути в кар'єрі, можуть бути сприйняті як агресивні або неприємні, в той час як аналогічна поведінка чоловіків часто оцінюється позитивно. Це призводить до відчуття, що їхні зусилля недооцінюються, що, в свою чергу, підвищує ризик емоційного вигорання.

Жінки також часто більше відкриті до емоційного вираження і звернення за підтримкою, однак це не завжди сприймається позитивно в професійному середовищі. Стереотипи можуть перешкоджати формуванню їхньої професійної ідентичності, а також знижувати їхню самооцінку, особливо під час переживання професійної кризи.

Жінки, в свою чергу, часто стикаються з подвійним навантаженням, яке полягає в необхідності поєднувати професійні обов'язки з сімейними ролями. Ця ситуація створює численні труднощі в переживанні кризових ситуацій, оскільки жінки можуть відчувати, що зобов'язані відповідати не лише професійним, але й соціальним очікуванням. Соціальні стереотипи та традиційні гендерні ролі формують уявлення про те, що жінки повинні бути дбайливими матерями та дружинами, а також успішними професіоналами. Це призводить до конфлікту між особистісними прагненнями та зовнішніми вимогами.

Подвійне навантаження, з яким стикаються жінки, може викликати емоційне вигорання, що є особливо актуальним у періоди професійних криз. Дослідження вказують на те, що жінки частіше за чоловіків зазнають стресу та тривоги, пов'язаних із балансуванням між роботою та сімейним життям. Це

відчуття перевантаженості може посилюватися в умовах професійної кризи, коли жінки відчувають нестачу часу на особисте життя та самоосвіту.

В умовах подвійного навантаження жінки також можуть стикатися з проблемою гендерної дискримінації на робочому місці. Часто вони відчувають, що їхні професійні досягнення недооцінюються в порівнянні з чоловіками, що викликає у них почуття нереалізованості та зниження самооцінки. Під час професійної кризи це може призводити до внутрішніх конфліктів, адже жінки можуть ставити під сумнів свої навички та здібності.

Дискримінація за статтю та "скляна стеля". Дискримінація на робочому місці може виявлятися в різних формах: від браку можливостей для кар'єрного росту до обмеження в отриманні важливих проектів чи відповідальностей. Явищем, що часто супроводжує дискримінацію, є так звана "скляна стеля" — невидимий бар'єр, який заважає жінкам просуватися на вищі керівні посади. Це може значно вплинути на їхнє професійне життя, створюючи відчуття безвиході та зневіри.

Дослідження показують, що жінки, які намагаються подолати ці бар'єри, часто стикаються з негативною реакцією з боку колег або керівництва. Такі обставини можуть ще більше погіршувати їхнє становище під час професійних криз, змушуючи їх почуватися невпевненими у своїй спроможності досягти успіху.

Переживання професійної кризи чоловіками. Чоловіки, які переживають професійну кризу, часто зосереджуються на зовнішніх досягненнях, що робить їх більш уразливими до стресу. Суспільні очікування та гендерні стереотипи змушують їх сприймати успіх у кар'єрі як один із основних критеріїв їхньої цінності. Ця форма соціалізації формує у чоловіків переконання, що вони повинні бути успішними, незалежно від обставин, що часто призводить до зростання тиску на них під час професійних криз.

Тиск досягти успіху. Чоловіки, особливо в традиційних суспільствах, виховуються в середовищі, де успіх на роботі є ознакою їхньої здатності забезпечити родину і стати авторитетом. Це створює стресові умови, коли

вони стикаються з кризою, оскільки вони можуть відчувати себе зобов'язаними відповідати цим стандартам. Вони часто стикаються з страхом невдачі, що може призвести до зниження самооцінки та відчуття безвиході.

Відсутність емоційного виразу. Гендерні стереотипи не лише формують у чоловіків ставлення до успіху, але й впливають на їхню здатність до емоційного вираження. У традиційних уявленнях вважається, що чоловіки повинні бути стриманими і не демонструвати своїх почуттів. Це може стати серйозною перешкодою під час професійної кризи, адже відсутність можливості відкрито висловити переживання призводить до накопичення стресу.

Чоловіки можуть відчувати труднощі в розумінні та вираженні своїх емоцій, що, в свою чергу, ускладнює їхню адаптацію до кризових ситуацій. Вони часто ігнорують свої емоційні потреби, вважаючи, що проявлення вразливості є слабкістю. Дослідження підтверджують, що відсутність емоційної підтримки в часи стресу може негативно впливати на психічне здоров'я чоловіків, підвищуючи ризик розвитку психологічних розладів.

Дослідження показують, що чоловіки, які вважають за краще уникати відкритих розмов про свої переживання, можуть стикатися з ризиком розвитку психічних розладів, таких як депресія або тривожні розлади. Ця тенденція обумовлена соціальними стереотипами, які формують уявлення про те, що чоловіки повинні бути сильними та незалежними, а вразливість і емоційність вважаються ознаками слабкості. В результаті багато чоловіків воліють не ділитися своїми почуттями, що призводить до їхнього накопичення і може мати негативні наслідки для психічного здоров'я.

Коли чоловіки зосереджуються на пошуку рішень під час професійної кризи, вони часто ігнорують власні емоційні потреби. Це може призводити до ситуації, коли проблеми не вирішуються, а лише поглиблюються, оскільки емоційний стрес не знаходить виходу. У результаті, відсутність підтримки може підвищувати ризик виникнення емоційного вигорання, яке часто супроводжується втомою, апатією та відчуттям безнадії.

Багато чоловіків намагаються контролювати свої емоції, вважаючи, що це єдиний спосіб впоратися з професійною кризою. Проте такий підхід часто призводить до ще більшого психологічного тиску. Зосередженість на вирішенні проблем без врахування емоційної складової може затягувати процес подолання криз і робити його більш складним.

Зазначена поведінка може мати серйозні наслідки для психічного здоров'я чоловіків. Наприклад, недостатня обробка емоцій та ігнорування власних почуттів можуть призводити до хронічного стресу, що, у свою чергу, підвищує ризик розвитку психосоматичних розладів, таких як головні болі, проблеми зі сном та серцево-судинні захворювання. Дослідження підтверджують, що чоловіки, які не мають можливості відкрито обговорювати свої переживання, частіше стикаються з серйозними проблемами в спілкуванні, що також впливає на їхню здатність будувати здорові міжособистісні стосунки.

На тлі професійної кризи важливою є роль соціальної підтримки. Чоловіки, які мають можливість обговорювати свої переживання з близькими, колегами або психологами, менше піддаються ризику розвитку психічних розладів. Підтримка з боку оточення може допомогти їм усвідомити, що звертатися за допомогою — це не прояв слабкості, а необхідний крок на шляху до відновлення.

Жінки можуть переживати професійну кризу, враховуючи соціальні очікування щодо їхньої ролі в суспільстві. Це явище визначається багатьма факторами, які ускладнюють їхнє становище в професійній сфері. Соціальні стереотипи часто приписують жінкам роль дбайливих матерів і дружин, що зумовлює додатковий тиск на них у контексті професійної діяльності.

У періоди криз жінки часто відчують більший стрес через необхідність поєднувати кар'єру та сімейні обов'язки. Дослідження свідчать, що жінки, які працюють, часто беруть на себе більшу частину домашніх обов'язків і догляду за дітьми, що може призводити до емоційного та фізичного виснаження. Це подвійне навантаження ускладнює їхню здатність

справлятися з професійними кризами, оскільки жінки можуть відчувати, що їхні зусилля в кар'єрі не отримують достатньої підтримки в особистому житті.

Цей стрес може призводити до так званого "синдрому жінки, що все намагається встигнути", де жінки прагнуть бути ідеальними як на роботі, так і вдома. Вони можуть відчувати почуття провини, якщо не відповідають цим очікуванням, що тільки погіршує їхній психоемоційний стан під час криз.

Жінки також можуть відчувати додатковий тиск через гендерні стереотипи, які формують їхні професійні прагнення. Традиційні уявлення про те, які ролі є "прийнятними" для жінок, можуть обмежувати їхнє бажання розвиватися в певних сферах. Наприклад, жінки можуть відчувати, що кар'єрний успіх вважається менш важливим, ніж сімейні обов'язки, або що їхні професійні досягнення не будуть так само цінуватися, як досягнення чоловіків.

Це призводить до того, що жінки часто зазнають труднощів у просуванні по кар'єрних сходах, стикаючись із явищем "скляної стелі". Вони можуть виявитися в ситуації, коли їхній потенціал не визнається або не оцінюється належним чином, що ще більше загострює їхнє відчуття професійної нереалізованості.

Переживання професійної кризи може мати серйозні психологічні наслідки для жінок. Дослідження показують, що жінки під час криз часто відчують депресію, тривогу та емоційне вигорання. Вони можуть ставити під сумнів свої здібності та роль у суспільстві, що призводить до зниження самооцінки.

Нерідко жінки звертаються за підтримкою до близьких, проте через відчуття соціальної стигми або страху бути не зрозумілими, вони можуть уникати обговорення своїх професійних труднощів. Це підвищує ризик розвитку соціальної ізоляції та негативно впливає на їхнє психічне здоров'я. Жінки також можуть бути більш схильними до емоційного вигорання, оскільки часто звертаються за підтримкою до родини та друзів, проте можуть стикатися з нерозумінням або недооціненням своїх професійних досягнень. Це може призвести до зниження самооцінки та почуття нереалізованості.

Статеві відмінності переживання професійних криз можуть призводити до різних психологічних наслідків, які значно впливають на психічне здоров'я та загальний стан індивіда. Чоловіки та жінки переживають професійні кризи по-різному, що визначається їхніми соціальними ролями, очікуваннями та культурними нормами.

Чоловіки, переживаючи кризу, часто стикаються з відчуттям втрати статусу. Це особливо актуально в умовах, де професійний успіх сприймається як основна ознака їхньої значущості та вартості. Коли вони зазнають невдачі, це може вплинути на їхню самооцінку, викликаючи почуття неповноцінності та розчарування.

Дослідження показують, що чоловіки можуть переживати синдром самозванця, коли вони сумніваються у своїй здатності досягти успіху, незважаючи на реальні досягнення. Це почуття невпевненості може призводити до підвищення рівня стресу, тривожності та депресії, а також негативно впливати на їхні стосунки з колегами та близькими.

Чоловіки також можуть реагувати на стрес емоційною замкнутістю, що ускладнює їхнє бажання шукати підтримку. Відсутність можливості відкрито висловлювати свої переживання може призвести до соціальної ізоляції, адже вони воліють не ділитися своїми труднощами, вважаючи це проявом слабкості.

Жінки, навпаки, можуть відчувати, що їхні зусилля недооцінюються, що веде до внутрішнього конфлікту між професійними амбіціями і соціальними очікуваннями. У суспільстві, де часто панують гендерні стереотипи, жінки можуть зіткнутися з тим, що їхній труд або досягнення не оцінюються належним чином. Це може викликати почуття розчарування та втоми від боротьби за визнання.

Жінки також часто переживають емоційне вигорання, оскільки тягар очікувань може бути надмірним. Вони можуть відчувати, що повинні бути успішними у своїй кар'єрі, при цьому виконуючи роль матері або дружини, що підвищує рівень стресу та призводить до тривожності. Це також може

проявлятися у формі депресії, коли жінки почуваються невизнаними та ізольованими.

Загалом, психологічні наслідки професійних криз можуть бути серйозними. Як чоловіки, так і жінки можуть стикатися з психосоматичними симптомами, такими як головний біль, проблеми зі сном, підвищена втома і навіть фізичні захворювання, пов'язані зі стресом.

Важливо зазначити, що ці наслідки не лише впливають на професійне життя, але й на особистісне та соціальне життя індивідів. Кризові переживання можуть змінити їхні стосунки з колегами, друзями та родичами, погіршуючи якість життя загалом.

Обидві статі можуть зазнавати негативного впливу на психічне здоров'я під час переживання професійних криз, однак причини й механізми цих переживань можуть значно відрізнятися. Це пов'язано з різними соціальними очікуваннями, культурними нормами та психоемоційними реакціями, які формуються на основі статевої соціалізації.

У чоловіків часто відзначається тенденція до агресії або замкнутості. Ці реакції обумовлені традиційними стереотипами, що формують уявлення про чоловічу силу та незалежність. Коли чоловіки стикаються з професійною кризою, вони можуть проявляти агресію як спосіб впоратися зі стресом. Це може бути виражено в конфліктах із колегами або в інших формах негативної поведінки, яка може ще більше погіршити їхнє становище на роботі.

Замкнутість також є характерною реакцією чоловіків у кризових ситуаціях. Соціалізація вчить їх, що проявлення вразливості або запит на допомогу є слабкістю. Тому багато чоловіків воліють уникати відкритих розмов про свої переживання, що веде до їхнього емоційного подавлення. Дослідження вказують на те, що цей механізм coping часто призводить до девіантних поведінкових реакцій, включаючи вживання алкоголю чи наркотиків для самозаспокоєння.

У жінок під час переживання професійних криз спостерігається інша картина. Вони можуть проявляти більшу чутливість до емоційної підтримки

та соціальних зв'язків. Соціалізація жінок традиційно акцентує увагу на важливості стосунків і емоційної відкритості. Тому жінки зазвичай схильні звертатися за підтримкою до родини, друзів або колег у складних ситуаціях. Проте ця чутливість також може спричиняти труднощі. Жінки можуть відчувати сильніше емоційне вигорання, оскільки постійний тиск відповідати очікуванням і бути успішними в роботі та в особистому житті може призвести до негативних психоемоційних наслідків. Вони можуть відчувати почуття провини через те, що не справляються з усіма обов'язками, або що їхні зусилля в кар'єрі не оцінюються належним чином.

Натомість жінки зазвичай мають більш широкі соціальні мережі, які можуть забезпечувати емоційну підтримку, але й тут можуть виникати перешкоди. Якщо жінки відчувають, що їхня кар'єра недооцінюється, це може викликати негативні переживання у стосунках, навіть з тими, хто надає підтримку. Внаслідок цього жінки можуть також страждати від тривожності і депресії, особливо якщо їхній труд і зусилля не отримують визнання.

### **Висновки до розділу 1**

Проаналізувавши професійну кризу з різних аспектів, можна зробити кілька ключових підсумків. Професійна криза — це багатофакторний і динамічний процес, що виникає через невідповідність між очікуваннями та реаліями професійного шляху на різних етапах кар'єри. Ця невідповідність може бути обумовлена як внутрішніми (особистісними), так і зовнішніми (соціальними та професійними) факторами. Криза супроводжується емоційним виснаженням, зниженням мотивації та відчуттям нереалізованості, що суттєво впливає на психоемоційний стан особистості і, відповідно, якість виконуваної роботи.

Особливості кризових переживань змінюються на різних етапах кар'єри — від адаптації на початковому етапі до переоцінки кар'єрних цілей у середньому віці та перебудови соціальних ролей на завершальному етапі. На

початкових етапах молоді спеціалісти часто стикаються з труднощами адаптації через розрив між теорією та практикою, що може викликати розчарування та втрату інтересу до роботи. У середньому віці працівники відчують стагнацію та незадоволення навіть за наявності професійних досягнень, що стимулює їх до перегляду кар'єрних цілей. На завершальному етапі кар'єри основні виклики пов'язані з відчуттям втрати значущості та підготовкою до виходу на пенсію.

Особливості статевих відмінностей переживання також мають суттєвий вплив на перебіг професійної кризи. Чоловіки частіше переживають кризу через втрату статусу та соціальних ролей, тоді як жінки стикаються з проблемою подвійного навантаження та дискримінацією за статтю, що ускладнює подолання кризових ситуацій. При цьому, гендерні стереотипи накладають додаткові обмеження як на чоловіків, так і на жінок, стримуючи їхню здатність до адаптації в умовах змін.

Підводячи підсумок, доходимо висновку, що професійна криза є важливим елементом розвитку особистості та кар'єри. Вона вимагає усвідомлених дій з боку працівників та організацій для подолання її негативних наслідків. Урахування статевих особливостей у процесі підтримки може сприяти більш ефективному управлінню кризовими станами та забезпеченню професійного та особистісного благополуччя.

## РОЗДІЛ 2.

# ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАТЕВИХ ВІДМІННОСТЕЙ ПЕРЕЖИВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ СЕРЕД ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

## 2.1. Методи та організація дослідження статевиx відмінностей переживання професійної кризи серед викладачів вищих навчальних закладів

### Методи дослідження:

Задля виконання у повній мірі загальної мети дослідження та поставлених завдань, було прийнято рішення про використання методів, які можуть максимально розкрити цю тему та надати розгорнуте бачення досліджуваного об'єкту.

Основними завданнями використання методів дослідження є:

1. Дослідити рівень та особливості стресу і професійного вигорання серед викладачів різних статей.
2. Виявити статеві відмінності появи професійного вигорання, умови, в яких такий стан виникає, що сприяє його появи.
3. Проаналізувати, як стать впливає на ставлення викладачів до професійних труднощів і криз.
4. Дослідити специфічні особливості реакції на професійне вигорання, якщо такі будуть виявлені в ході дослідження.

Зважаючи на специфіку теми даного дослідження та сенситивний момент збору інформації для аналізу, було використано такі методи:

### 1. Опитування за допомогою авторської анкети

Завдяки цьому методу вдалось зібрати кількісні дані про переживання професійної кризи та її особливості у викладачів [1]. Анкета була анонімною, до заповнення могли долучитись викладачі вищих навчальних закладів міста Харкова. Наповнення анкети було побудоване за чіткою схемою, щоб

отримати якомога більше інформації, яка цікавить у розрізі дослідження. Більше інформації про неї буде надано в розділі 2.2.

## **2. Використання тесту професійного вигорання MBI (Maslach Burnout Inventory)**

Методика, авторами якої є К. Маслах та Сьюзан Джексон [6], широко застосовується у психологічних дослідженнях різних спеціалістів і на початку використовувалась саме для діагностики вигорання серед професіоналів, які працюють у соціальних сферах (соціальні працівники, викладачі, вчителі, тощо). За час використання з моменту публікації у 1981 році чудово проявила себе як допоміжний інструмент діагностики.

Крім цього, концептуалізацію вигорання за К. Маслах ВООЗ (Всесвітня організація охорони здоров'я) прийняла за основу для внесення цього синдрому до 11-ї редакції Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11).

Згідно з останньою версією МКХ-11 [13], професійне вигорання не розглядається саме як хвороба чи медичний стан. Вигорання визначається як професійний феномен, який виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Цей феномен включено до розділу «Фактори, що впливають на стан здоров'я або контакт зі службами охорони здоров'я», де якраз таки йдеться про причини звернень за медичною допомогою, які не є хворобами чи розладами. З цього випливає, що загально доктринальний підхід до явища професійного вигорання поки що залишається незмінним: це синдром, а не хвороба, оскільки цей стан розвивається лише в умовах тривалого стресу, пов'язаного з роботою, тож загалом може мати негативні наслідки для загального добробуту людини, але не потребує медичної діагностики, як, наприклад, депресія або тривожні розлади.

Рішення про використання цього тесту в рамках дослідження було також прийнято через відносно невелику кількість питань та можливість якісно оцінити результати.

Тест складається з 22 тверджень, за якими можна оцінити такі параметри:

- Емоційне виснаження: характеризує ступінь того, як сильно викладачі відчувають втому від своєї діяльності.
  - Деперсоналізація: відображає тенденцію до відстороненості або цинічного ставлення до студентів чи колег.
  - Зниження професійних досягнень: демонструє прояв почуття неефективності у власній діяльності, зневіру у собі як спеціалістові.
- Респонденти оцінювали те, наскільки часто вони відчувають ті, чи інші стани за 6-бальною шкалою (від «ніколи» до «щодня»).

### **3. Використання методики діагностики рівня емоційного вигорання за В. В. Бойко [29].**

Використання зазначеної методики в рамках даного дослідження обґрунтовується тим, що кризові явища у професійній діяльності викладачів, що виникають на ґрунті професійного вигорання, тісно пов'язані з загальним рівнем вигорання. Людська природа дуже багатогранна та піддається впливу з різних боків, тож появі кризових явищ на роботі можуть сприяти кризові явища в особистому житті, у побуті, тощо. І хоч категорія загального вигорання значно ширша, в контексті цього дослідження важливо дослідити кореляцію між впливом одного зі станів: напруги, резистенції або ж виснаження на поглиблення професійного вигорання. Також це важливо для розробки конкретних рішень в рамках програми попередження та подолання професійної кризи.

### **4. Використання тесту задоволеністю професійною діяльністю - Job Satisfaction Survey – JSS за П. Е. Спектром [30].**

Цей тест оцінює рівень задоволеності 9-ма аспектами роботи: заробітною платою, просуванням по кар'єрним сходам, керівництвом, додатковими виплатами та пільгами, винагородами, умовами виконання, взаємодією з колегами, характером роботи та інформуванням на робочому місці.

Кожен пункт оцінюється за шкалою від "категорично не згоден" до "повністю згоден". Результати дозволяють зрозуміти загальне ставлення

викладачів до роботи та виявити, які аспекти викликають найбільше незадоволення та можуть провокувати появу професійних криз. Крім цього, завдяки цьому тесту можна відстежити статеві особливості впливу факторів задоволеності роботою на професійне благополуччя викладачів.

## 5. Інтерв'ю з відкритими питаннями

Щоб доповнити кількісні дані, а також розширити загальну картину дослідження, було проведено міні-інтерв'ю з 6 викладачами, які вже раніше надали відповіді у анкеті. Питання в інтерв'ю стосувались особистих переживань кризових моментів у професійній діяльності.

### Методи аналізу дослідження:

Задля ефективної обробки отриманої інформації було використано такі методи аналізу:

- Первинна обробка даних;
- Порівняльний аналіз даних анкет;
- Якісний аналіз даних інтерв'ю;
- Візуалізація через графіки.

Серед методів математико-статистичної обробки даних було обрано MS Excel, оскільки це програмне забезпечення дозволяє якісно виконати обробку даних та створити візуалізацію на базі цих даних.

Серед методів статичної перевірки гіпотез обрано t-критерій Ст'юдента. Оскільки кількість респондентів у групах, що беруть участь у цьому дослідженні однакова, в рамках цього емпіричного дослідження використано спрощену формулу наближених розрахунків:

$$t = (M_1 - M_2) \sqrt{\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2}}$$

Де складові показники формули:

- $M_1, M_2$  – середнє арифметичне по кожній групі відповідно;
- $\sigma_1^2, \sigma_2^2$  – стандартне відхилення;
- $N_1, N_2$  – розміри вибірок.

Ступінь свободи -  $df = N_1 + N_2 - 2 = 58$ , рівень значущості – 0.05, критичне значення - 2.01.

### **Організація дослідження:**

Респондентами дослідження було обрано викладачів вищих навчальних закладів м. Харкова.

В ході підготовки до організації дослідження було вирішено не проводити диференціацію отриманих даних за конкретними кафедрами чи ВНЗ, де працюють викладачі-респонденти, не віддавати переваги гуманітарним чи технічним спеціальностям. Таке рішення було прийнято через велику кількість факторів, пов'язаних зі специфікою викладацької діяльності, які значно вплинули на результати дослідження та не дали більш чіткої картини. До того ж в ході спілкування з потенційними респондентами на стадії підготовки до дослідження, було виявлено, що анкети, які хоч і подаються як анонімні, але містять в собі питання, за якими респондента можна ідентифікувати (назва посади, ВНЗ, де працює, кафедра, тощо), викликають недовіру і як наслідок - не заповнюються до кінця та не надсилаються, через упередження, що надана інформація може бути використана проти них у професійній діяльності, або ж може негативно вплинути на стосунки з керівництвом, колегами, тощо.

Дослідження проводилось в 4 етапи:

1. Підготовка до дослідження - на цьому етапі було проведено збір теоретичного матеріалу, глибоке дослідження явища професійної кризи та його проявів, було сформовано авторську анкету-опитувальник для виявлення статевих відмінностей переживання цього стану серед викладачів. Крім цього, проводились тестові розмови з потенційними респондентами, виявлявся профіль та релевантність досвіду викладача, його бажання взяти участь у дослідженні.
2. Анкетування та тестування - на цьому етапі потенційним респондентам спочатку було запропоновано пройти анонімну авторську анкету. Пропозицію заповнити її отримало 60 викладачів, з них 30 жінок та 30 чоловіків викладачів вищих навчальних закладів. Заповнення анкети проходило в онлайн форматі, респондент власноруч надавав відповіді через гугл форму, час на її заповнення

був необмеженим. До вибірки включено представників різного академічного досвіду.

Критеріями для отримання пропозиції були:

- досвід роботи у вищому навчальному закладі від 3+ років (такий часовий проміжок використано для розуміння, що викладач має досвід викладання у мирних умовах, і кризові явища не пов'язані суто з подіями, спричиненими повномасштабним вторгненням російської федерації)
- наявність періодів, які респонденти визначили як «кризові» у професійній діяльності.
- активна згода поділитись власним досвідом та думками в анонімному форматі. Всі респонденти попереджені про анонімність наданої інформації та використання її лише в рамках цього дослідження. Етичні моменти дослідження імplementовані належним чином.

Далі проводилось тестування професійного вигорання МВІ - респондентам, які вже заповнили анкету, було запропоновано пройти тест професійного вигорання, що містив в собі 22 твердження, на які вони надавали відповіді про частоту прояву певних явищ від «ніколи» до «кожен день».

Після цього тесту респонденти отримали пропозицію пройти тестування діагностики емоційного вигорання В. В. Бойко. Діагностика складалась з 84 питань, на які надавались прості відповіді «так» або «ні».

Останнім щаблем тестування став тест задоволеності роботою Job Satisfaction Survey, JSS – він складався з 36 питань, на кожне питання було по 6 варіантів відповіді від «зовсім не згоден» до «цілком згоден».

3. Інтерв'ю з респондентами - після заповнення анкети та тесту, з 24 респондентів випадковим чином було обрано 12 викладачів (6 жінок та 6 чоловіків), яким було запропоновано пройти міні-інтерв'ю, яке складалось з 5 розгорнутих питань, що стосувались переживання кризових моментів у викладацькій діяльності. Інтерв'ю також проводилось на етичних засадах анонімності, але викладачів попросили бути максимально щирими та чесними, щоб отримати реальні дані про проблему, що досліджується в рамках цього

дослідження.

4. Аналіз отриманих даних та формування висновків - на цьому етапі проводився аналіз даних, отриманих на минулих етапах. Було створено графіки порівняння відповідей жінок та чоловіків викладачів, для кращого розуміння та візуалізації результатів дослідження.

Дослідження проводилось з 01 травня по 01 червня 2024 року.

## **2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження**

Перші результати цього дослідження були отримані завдяки авторській анкеті. Вона складається з ряду смислових блоків, які окремо не підписані (щоб зменшити когнітивне навантаження у респондентів і зменшити час на заповнення анкети, тим самим підвищуючи вірогідність її повного заповнення та надсилання респондентом), але за своєю суттю є:

1. Блок соціально-демографічних характеристик (питання №1-3): питання про стать, вік, сімейний стан респондента. Ці питання дозволили одразу зрозуміти основні демографічні маркери та провести розмежування відповідей відповідно до статі, що критично важливо в рамках цього дослідження.
2. Блок оцінки професійних характеристик (питання № 4-5): питання про стаж викладання та академічний рівень респондента. Ці питання дозволили оцінити зі спеціалістами якого рівня була взаємодія та провести лінію зв'язку між часовим проміжком викладання та появою кризових явищ у професійній діяльності.
3. Блок оцінки професійних труднощів (питання № 6-8): в цих питаннях викладачі оцінювали рівень емоційного виснаження та чинники його появи. Ці питання дозволили загалом оцінити стан респондентів та більш глибоко торкнутись проблем, які можуть провокувати кризові епізоди.

4. Блок оцінки копінг стратегій (питання № 9-10): цей блок містив питання про емоційні реакції та дії викладача під час кризових періодів на роботі.
5. Блок оцінки професійних досягнень та самовідчуття (питання № 11-12): ці питання надали інформацію про думки викладачів стосовно їх власного бачення своїх професійних досягнень.
6. Блок оцінки впливу статі на професійну сферу (питання № 13-15): завдяки цим питанням було отримано суб'єктивні думки викладачів про вплив статі на професійну діяльність.

Статевий розподіл респондентів 1:1. Віковий розподіл респондентів вказує на те, що у дослідженні беруть участь приблизно однакові за віком люди обох статей. Переважна більшість респондентів старша 30 років, що вказує на зрілість та досвідченість, а також більше поле потенційного викладацького досвіду. Переважна кількість респондентів знаходиться в шлюбі, що в контексті цього дослідження сигналізує про їх можливість отримати підтримку від родини, якщо стикаються з кризовими явищами під час професійної діяльності.

Рівень академічного досвіду різниться - частка викладачів жінок значно більша, ніж чоловіків. При цьому частка доцентів діаметрально протилежна, там переважають чоловіки. Також спостерігається переважання чоловіків-професорів. При цьому розподіл по кількості стажу викладання також майже однаковий серед обох статей. На основі цієї інформації, а також вікового розподілу, можна зробити припущення, що чоловіки просуваються по науковій ієрархії з певною стабільністю, не залишаються на довгий час з науковим ступенем "нижчого" рівня, якщо є можливість рухатись далі, в той час як рух жінок по тій же ієрархії - є більш нестабільним.

Серед 7-ми запропонованих причин появи кризових явищ в рамках анкети, абсолютними фаворитами є: перевантаження роботою, невідповідність рівня заробітної плати рівню професіоналізму та вплив війни на навчальний процес. Більшість респондентів обох статей назвали ці причини основними проблемами.

Показово, що найбільше респондентів хвилює невідповідність рівня зп їх очікуванням, що свідчить про велику незадоволеність у фінансовому плані обох сторін. Хоч питання професіоналізму річ суб'єктивна, і зважаючи на стаж роботи на науковий ступінь опитаних респондентів, він явно різний, але така яскрава вибірка чітко вказує, що це один з негативних маркерів, що ведуть до появи кризових явищ. Фінансове благополуччя - важливий фактор у житті будь якої людини, бо від цього залежить загальний добробут, тож якщо він перебуває у неналежному стані, а на додачу до цього спеціаліст відчуває професійне знецінення - це перетворюється в небезпечну тенденцію.

Також можна зробити висновок, що жінки-викладачки більше потерпають від перевантаження роботою, в той час коли на чоловіків-викладачів більший вплив все ж має війна.

З аналізу анкети видно, що більшість респондентів-жінок надають перевагу емоційно-орієнтованим копінг стратегіям, в той час коли чоловіки більше послуговуються проблемно-орієнтованими. Ця статистика свідчить про те, що для чоловіків-викладачів більш характерний раціональний та частково змішаний підхід у стресових ситуаціях, аналіз та самодопомога, а для жінок – більш емоційна реакція, потреба звернутись до оточуючих, в тому числі до колег, задля обговорення ситуації, що склалась.

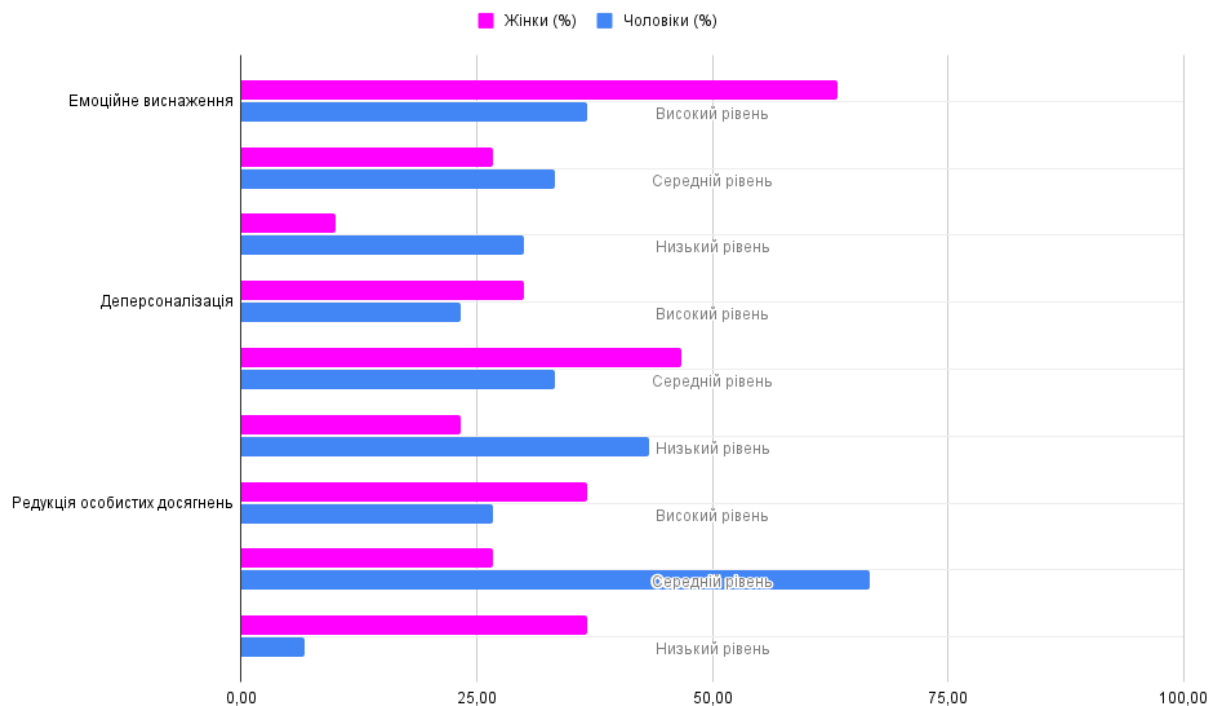
Також за результатами анкети чоловіки більш задоволені власним рівнем продуктивності та професійних досягнень, і у зв'язку з цим менше думають про зміну місця роботи. В той час коли у жінок цей показник нижче, а думки про зміну роботи з'являються частіше.

Жінки значно більше стикаються зі стереотипним впливом статі на професійну діяльність, в той час коли для чоловіків цей прояв значно менший.

Наступним етапом аналізу є перегляд результатів тесту професійного вигорання MBI (Maslach Burnout Inventory). В контексті цього дослідження нам цінні кінцеві результати по 3-м параметрам: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень.

Для кожного з цих 3-х параметрів можливі 3 рівня результату: високий,

середній та низький рівень конкретного параметру. Для зручності порівняння усі зібрані дані також об'єднані в порівняльну діаграму, по якій можна відслідкувати динаміку розвитку факторів, що ведуть до кризових явищ.



*Рис. 2.1 Результати тесту професійного вигорання МВІ респондентів дослідження*

Емоційне виснаження: високий рівень спостерігається у 63,3% жінок, 36,7% чоловіків. Середній – у 26,7% жінок, у 33,3% чоловіків. Низький – у 10% жінок, у 30% чоловіків.

З цього можна зробити висновок, що жінки більш схильні до емоційного виснаження, в той час коли чоловіки є більш стійкими до цього параметру.

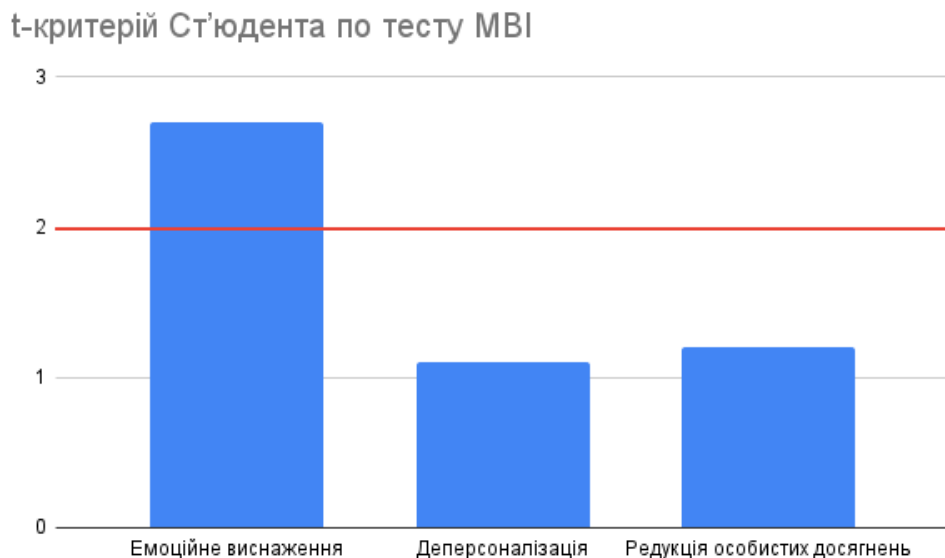
Деперсоналізація: високий рівень спостерігається у 30% жінок, 23,3% чоловіків. Середній – у 46,7% жінок, у 33,3% чоловіків. Низький – у 23,3% жінок, у 43,3% чоловіків.

За цим параметром чоловіки теж більш стійкі до явища деперсоналізації, тобто жінки можуть більше характеризуватися відчуженістю або байдужістю до своєї професійної діяльності, можуть менше взаємодіяти з колегами, тощо. Зважаючи на те, що це викладацька діяльність, то деперсоналізація також

може проявитись у форматі формального ставлення до студентів, зниження емпатичності та втрати інтересу до навчального процесу.

Редукція особистих досягнень: високий рівень спостерігається у 36.7% жінок, 26.7% чоловіків. Середній – у 26,7% жінок, у 66.7% чоловіків. Низький – у 36.7% жінок, у 6.7% чоловіків.

Знову ж таки, чоловіки більш стійкі до цього параметру. Редукція характеризується зниженням самооцінки та відчуттям неефективності у професійній діяльності. Згідно з отриманими результатами, жінки більш схильні вважати свої успіхи незначними та відчувати, що не досягають очікуваних результатів. Серед чоловіків така ситуація менш поширена.



*Рис. 2.2 Динаміка t-критерію Ст'юдента по тесту професійного вигорання MBI (Maslach Burnout Inventory) респондентів дослідження*

З статичної перевірки гіпотез по цьому тесту виходить, що достовірність відмінностей професійного вигорання, яке є наслідком кризових ситуацій на роботі, та різні його прояви – загалом не мають значущої різниці, окрім параметру емоційного виснаження, що значно перевищує критично допустиме значення і становить 2.7. Це вказує на те, що жінки-викладачки можуть переживати емоційне виснаження більш інтенсивно через професійні фактори, які на них впливають. Можливо, це пов'язано з причинами появи стресу, який респонденти зазначали в анкеті власної розробки.

По іншим параметрам значущої різниці між жінками та чоловіками викладачами – немає. Детальне пропрацювання *t-критерію* наведено у таблиці, ДОДАТОК Б.

Наступне тестування – діагностика рівня емоційного вигорання за В.В Бойко. Цей тест доволі об'ємний (86 питань), через це якісна візуалізація результатів по кожному блоку в рамках одного графіку не є вдалою демонстрацією, тож далі буде одразу наведена оцінка результатів за *t-критерієм*, детальне пропрацювання *t-критерію* наведено у таблиці, ДОДАТОК В.

t-критерій Ст'юдента по тесту Бойко

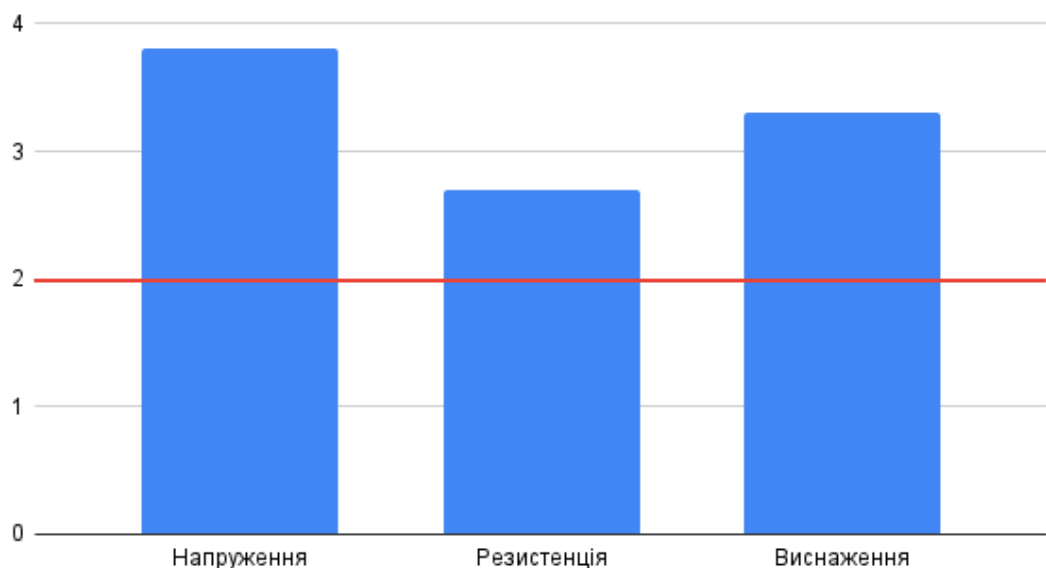


Рис. 2.3 Динаміка *t-критерію* Ст'юдента по тесту рівня емоційного вигорання за В.В Бойко респондентів дослідження

Після статичної перевірки гіпотез по цьому тесту було отримано результат, що всі 3 параметри цього тесту демонструють статистично значущу різницю між чоловіками та жінками по заданим параметрам.

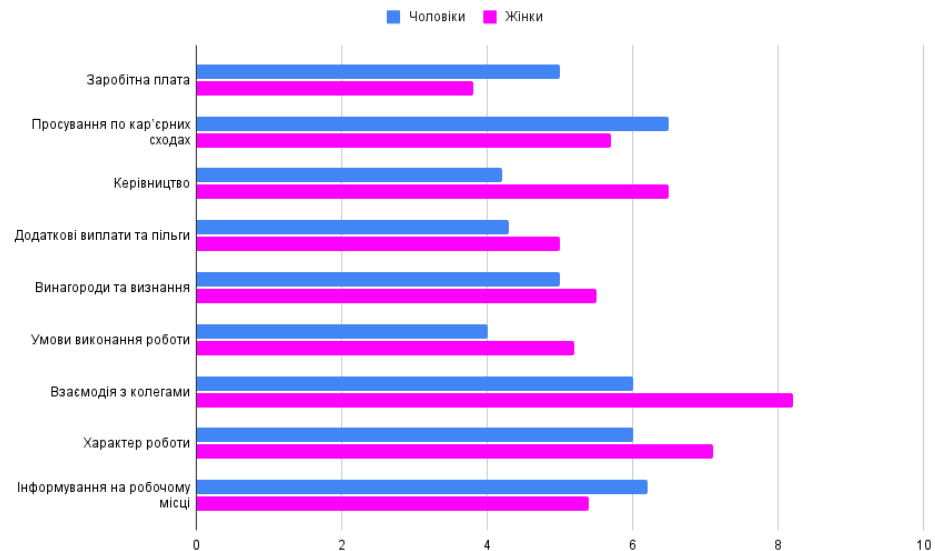
Значення *t-критерію* напруження становить близько 3.8, що значно перевищує критичне значення. Жінки (спираючись на результати цього тесту та відсилаючись до тестування МВІ) відчувають значно вищий рівень напруження. Це може бути пов'язано як і з соціальними ролями та

очікуваннями, які сформовані у нашому суспільстві, так і з надмірним навантаженням на роботі, фактором війни, тощо.

Значення t-критерію резистенції складає трохи більше 2.7, що також перевищує критичне значення. Цей показник свідчить про те, що жінки (спираючись на результати цього тесту та відсилаючись до тестування МВІ) гірше справляються зі стресом і виявляють нижчий рівень адаптації до кризових ситуацій, ніж чоловіки. Застосовувані ними копінг стратегії, менш ефективні та хаотичні, ніж ті, якими послуговуються чоловіки.

Значення t-критерію виснаження становить близько 3.3, що перевищує критичне значення майже так само, як і напруження. Цей показник свідчить про те, що жінки (спираючись на результати цього тесту та відсилаючись до тестування МВІ) відчують більш виражене емоційне виснаження. Виснаження може бути індикатором того, що жінки частіше за чоловіків мають менше ресурсів для відновлення емоційного балансу, що особливо актуально при гендерних кризах, коли соціальні ролі і очікування можуть посилювати їхню вразливість до виснаження. Це накладається на професійну діяльність та провокує появу кризових явищ. При розробці програми практичних рекомендацій важливо врахувати це в аспекті того, що жінкам може знадобитись специфічна психологічна підтримка для жінок.

Наступний пункт аналізу – тест JSS (задоволеність професійною діяльністю). За цим тестом було зібрано відповіді від усіх респондентів по 9 параметрам, які характеризують їх рівень задоволеності. Відповіді було зведено та виведено середнє значення по кожному блоку параметру. Для зручності візуалізації граничні референтні значення 0 та 10 балів.



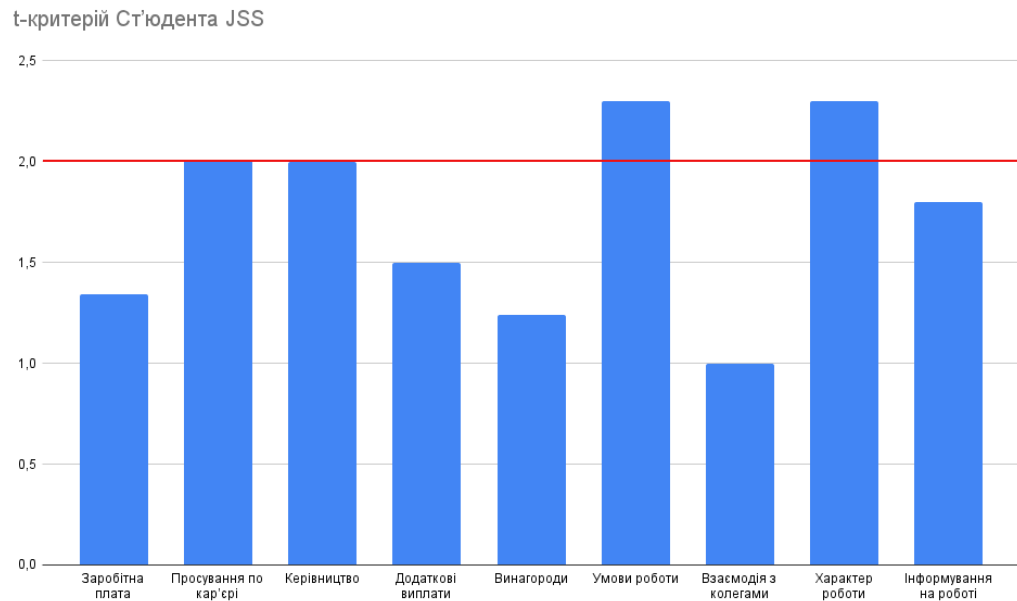
*Рис. 2.4 Рівень задоволеності професійною діяльністю респондентів дослідження*

З графіку ми бачимо, що серед параметрів тесту JSS найбільша задоволеність у жінок взаємодією з колегами та характером роботи. Це підтверджує дані, отримані раніше, в рамках того, що жінки використовують емоційно-орієнтовані копінг стратегії, які включають активну взаємодію з колегами та те, що довго лишаються на одній і тій самій посаді.

Найменше жінки задоволені заробітною платою і додатковими виплатами та пільгами, що зважаючи на фактор постійного прояву статевої стереотипізації може вказувати на проблеми в оплаті праці.

В той же час, чоловіки найбільш задоволені просуванням по кар'єрним сходам та інформуванням на робочому місці. Ці параметри також корелюються з інформацією, отриманою з авторської анкети.

При цьому найменше вони задоволені умовами роботи та керівництвом, що може бути проявом саме статевої особливості чоловіків – духу суперництва та лідерства.



*Рис. 2.5 Динаміка t-критерію Ст'юдента по тесту JSS респондентів дослідження*

З статичної перевірки гіпотез по цьому тесту виходить, що 4 з 9 параметрів професійної діяльності – мають значущу різницю. Це просування по кар'єрі та керівництво – ці два параметри дорівнюють критичному значенню, умови роботи та її характер – перевищують його.

Значення t-критерію просування по кар'єрі вказує на те, що жінки-викладачки (спираючись на результати цього тесту та попередніх) менш задоволені можливостями для кар'єрного зростання. Це може вказувати на статеві бар'єри в професійній діяльності, пропрацювання яких варто враховувати в програмі практичних рекомендацій.

Значення t-критерію задоволеності керівництвом вказує на те, що жінки та чоловіки викладачі мають різний рівень задоволеності керівництвом. У чоловіків (спираючись на результати цього тесту та попередніх) це проявляється значно яскравіше, що може бути пов'язано як і з різницею в очікуваннях, стилі управління керівників або сприйнятті підтримки від керівництва, так і в статевих особливостях чоловічої поведінки.

Значення t-критерію умов роботи, зокрема його перевищення критичного значення вказує на те, що чоловіки менше задоволені своїми

умовами роботи. Це може бути пов'язано з відмінностями у вимогах до робочого простору або робочих процесів та корелюватись з незадоволенням керівництвом (ці параметри мають прямий вплив одне на одного). Можливо чоловіки відчують більше обмежень у фізичному робочому середовищі або в умовах гнучкості, що є значущим аспектом для їх роботи. Цей нюанс також важливо враховувати при розробці програми практичних рекомендацій.

Значення t-критерію характеру роботи, зокрема його перевищення критичного значення вказує на те, що знову ж таки чоловіки та жінки мають критичні відмінності у сприйнятті цього параметру. Скоріше за все, чоловіки відчують потребу надавати перевагу іншому стилю роботи, ніж той, який передбачається методичними рекомендаціями для викладачів. Це також важливо для розробки рекомендацій в рамках програми.

Фінальним етапом аналізу дослідження є огляд відповідей в ході короткого інтерв'ю респондентів минулих етапів, обраних випадковим чином. Воно складалось з 5 питань:

Перелік питань:

1. Які, на вашу думку, основні труднощі у викладацькій професії для чоловіків та жінок?
2. Що у ході вашої робочої діяльності викликає у вас найбільший стрес та чому?
3. Чи відчуваєте ви тиск через вашу стать на роботі?
4. Як війна впливає на ваше сприйняття стресових ситуацій?
5. Чи маєте ви алгоритм як можна впоратись зі стресовою ситуацією на роботі?

Отримані відповіді підтвердили гіпотези та результати анкетування. На перше питання обидві статі надавали ті самі відповіді, що і в анкеті, просто додавали деталей та пояснень. Основна теза - труднощі схожі, просто є певні нюанси.

Щодо другого питання, то чоловіки надавали більш практичні відповіді, які стосувались конкретних явищ, зокрема некомпетентність колег чи

проблеми в колективі, в той час коли жінки надавали більш емоційну оцінку - переживання через зміни, через невизначеність майбутнього, тощо.

На третє питання відповіді чоловіків зводились до того, що через виклики часу (повномасштабне вторгнення) відчувають його більше, ніж раніше. Почастішали прояви очікування токсичної маскулінності, що створює додатковий тиск. Зі сторони жінок були нарікання на очікування від них більшої жіночності та м'якості у спілкуванні зі студентами, формування образу скоріше матері, ніж процесіонала-викладача.

На четверте питання обидві статі давали доволі схожі відповіді - війна навчила адаптуватись до раптових змін і діяти попри стрес. Крім цього, також додалось розуміння, що є речі значно страшніші, ніж прострочення студентами дедлайнів чи заповнення електронних відомостей.

На п'яте питання жоден з респондентів не надав конкретний план чи алгоритм дій, просто зазначали власні копінг стратегії, які, як правило, стосувались дій для переключення уваги: прогулянки на свіжому повітрі, читання книг, спілкування з близькими. Загалом підтвердилась інформація, яку було отримано в ході анкетування - жінки надають перевагу емоційній взаємодії та обміну інформацією з іншими, не люблять залишитися з цими переживаннями на одинці, в той час коли чоловіки надають перевагу комусь конкретному та розбираються з проблемами самотужки.

## **Висновки до розділу 2**

Емпіричне дослідження статевої відмінностей переживання професійної кризи серед викладачів вищих навчальних закладів в контексті цієї дипломної роботи проводилось в 4 етапи. Методами отримання даних для аналізу були:

- авторська анкета;
- тест професійного вигорання МВІ;
- тест емоційного вигорання за В.В Бойко;

- тест задоволеності професійною діяльністю JSS;
- міні-інтерв'ю.

Обрані методи дозволити отримати чітку картину статевої особливостей професійної кризи серед викладачів, кожний наступний метод або підтверджував інформацію, отриману на попередньому етапі, або додавав деталей.

У дослідженні взяли участь 60 викладачі ВНЗ м. Харкова: 30 чоловіків та 30 жінок, різного віку, академічного статусу. На їх відповідях побудовані висновки та гіпотези в рамках цього дослідження.

В ході проведення дослідження виявлено такі моменти:

Аналіз кризових ситуацій у професійній діяльності вчителів виявив суттєві статеві відмінності у прояві та подоланні стресу. Жінки з більшою ймовірністю продемонструють стратегії подолання труднощів, орієнтовані на емоції, тоді як чоловіки з більшою ймовірністю продемонструють стратегії подолання проблем, які орієнтовані на проблеми. Війна вплинула на рівень стресу представників обох статей, але жінки частіше стикаються зі стереотипами, які ускладнюють подолання криз. Вигоряння – поширена проблема педагогів обох статей, але особливо жінок. Досвідчені викладачі демонструють найкращі навички кризового управління, демонструючи важливість професійного досвіду. Яскраво видно, що жінки викладачки мають більше кризових явищ у своїй професійній діяльності, які пов'язані з їх статтю та сприйняттям цієї статі у соціумі та професійній сфері. На основі цієї інформації в рамках програми рекомендацій, які можуть стати основою для розробки програм якісної психологічної підтримки викладачів з урахуванням статевої відмінностей, варто особливу увагу привернути саме аспекту явищ, від яких потерпають жінки.

Використані кількісні та якісні методи (анкети, інтерв'ю) дозволили отримати більш глибоке розуміння особливостей кризових переживань та стратегій їх подолання серед викладачів різної статі.

## РОЗДІЛ 3

### ПРОГРАМА ПРАКТИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ ДЛЯ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КРИЗИ У ВИКЛАДАЧІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ З УРАХУВАННЯМ СТАТЕВИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ

Відповідно до мети і завдань дослідження та на базі отриманих даних нами було створено програму практичних рекомендацій, які можуть стати основою для розробки програм якісної психологічної підтримки викладачів з урахуванням статевих відмінностей для впровадження в ВНЗ.

Програма профілактики професійних криз професорсько-викладацького складу університету спрямована на забезпечення стабільності та благополуччя професорсько-викладацького складу, сприяння ефективній роботі та підвищенню якості освітнього процесу.

Основними завданнями програми є:

1. Визначити чинники, які сприяють розвитку професійних криз серед викладачів, особливо беручи до уваги статеві характеристики.
2. Розробка методів, які дають змогу розпізнати перші ознаки професійної кризи на ранній стадії.
3. Розробити комплекс заходів щодо запобігання та подолання професійних криз.

Програма складається з 4 етапів:

- **Перший етап** – діагностика та оцінка стану викладачів;
- **Другий етап** – розвиток навичок управління стресом та подолання професійної кризи;
- **Третій етап** – підтримка соціальних зв'язків та робота з керівництвом;
- **Четвертий етап** – інтеграція результатів і супровід у професійній діяльності.

По кожному етапу надано рекомендації та систематизовано у таблицю –

## ДОДАТОК Д.

Очікувані результати:

- Зменшення рівня стресу та вигорання серед викладачів.
- Підвищення рівня задоволеності роботою.
- Збільшення ефективності навчального процесу.
- Зростання професійної компетентності викладачів.
- Створення сприятливого психологічного клімату у ВНЗ.

Діагностика:

Анкетування - визначення рівня професійного вигорання, задоволеності роботою, наявності стресів.

- Використання тесту професійного вигорання MBI (Maslach Burnout Inventory).
- Використання методики діагностики рівня емоційного вигорання за В. В. Бойко.
- Використання тесту задоволеністю професійною діяльністю - Job Satisfaction Survey – JSS за П. Е. Спектром.
- тощо.

Індивідуальні інтерв'ю - глибокий аналіз ситуації викладачів, виявлення індивідуальних особливостей та потреб.

Розвиток навичок управління стресом та подолання професійної кризи:

- Заняття та тренінги:
  - o Для чоловіків: тренінги з фокусом на управлінні емоціями, розвиток навичок вирішення конфліктів, підтримка соціальних зв'язків.
  - o Для жінок: навчання управлінню робочим навантаженням, розвиток емпатійного лідерства та емоційної саморегуляції, пошуку рішень.

(ДОДАТОК К)

«Тренінг з фокусом на управлінні емоціями для викладачів ВНЗ»

*Мета*

- Навчити ефективним стратегіям управління емоціями у стресових ситуаціях.
- Розвивати у вчителів навички самосвідомості та саморегуляції.

- Поліпшити взаємини з колегами, студентами та адміністрацією.
- Підвищити загальний рівень задоволеності роботою.

### *Структура*

#### Модуль 1: Самопізнання та емоції

##### Теоретична частина:

- «Що таке емоційний інтелект»
- Розпізнання власних емоцій та їх вплив на поведінку.

##### Практичні вправи:

- Вправа «Колесо емоцій» вправа на визначення спектра своїх емоцій.

##### Алгоритм виконання вправи:

- Намалювати коло і розділити його на сектори.
- У кожному секторі написати назву емоції (радість, смуток, гнів, страх тощо).
- Зафарбувати кожен сектор кольором, який асоціюється з цією емоцією.
- Оцінити інтенсивність кожної емоції за шкалою від 1 до 10.
- Проаналізувати отриману діаграму: які емоції переважають та яких не вистачає.
- Вправа «Щоденник емоцій» вправа на відстеження власних емоцій протягом тижня.

##### Алгоритм виконання вправи:

- Виділити кілька хвилин щодня для запису в щоденник.
- Описати ситуацію, яка викликала емоцію.
- Назвати емоцію, яку відчували.
- Оцінити інтенсивність емоції.
- Записати думки та фізичні відчуття в цей момент.
- Спробувати знайти причину виникнення цієї емоції.

Цей модуль є фундаментом для подальшої роботи над собою та своїм професійним розвитком. Він допоможе викладачам-чоловікам краще зрозуміти себе, свої емоції та їхній вплив на взаємодію з оточуючими.

#### Модуль 2: Стратегії управління емоціями

Теоретична частина:

- Техніки релаксації (дихальні вправи, медитація, тощо).
- Когнітивно-поведінкові стратегії (виявлення та заміна негативних думок).

Практичні вправи:

- Вправа «Створення особистого набору заспокійливих технік».
- Вправа «Розігрування ситуацій» вправа на відпрацювання асертивної поведінки в різних ситуаціях.

Алгоритм виконання вправи:

- Вибрати ситуацію, в якій складно висловити свою думку або відстояти свої права.
  - Розіграти цю ситуацію з партнером або перед дзеркалом. Спочатку спробувати відтворити свою звичну реакцію, а потім спробувати відстояти свої інтереси.
  - Обговорити та проаналізувати ситуацію з партнером або самотійно, подумати, що вийшло, а що ні.
  - Повторити вправу кілька разів, кожного разу вносячи зміни в свою поведінку.
- Вправа «Колесо балансу» вправа на визначення джерел стресу та ресурсів для відновлення.

Алгоритм виконання вправи:

- Визначити пріоритети на які сектори вашого життя (колеса) варто звернути особливу увагу.
- Сформулювати конкретні цілі
- Розробити конкретний план дій ждя кожної мети
- Встановити реалістичні терміни для досягнення кожної мети.

Модуль 3: Емоції в міжособистісних взаєминах

Теоретична частина:

- Емпатія та її роль у взаємодії з людьми.
- Емоційний інтелект у комунікації зі студентами, колегами та адміністрацією.

Практичні вправи:

- «Активне слухання» вправа на відпрацювання навичок уважного слухання і розуміння співрозмовника.

Алгоритм виконання вправи:

- Вибрати партнера
  - Вибрати нейтральну тему для розмови, щоб уникнути емоційних спалахів.
  - Один говорить, а інший слухає.
  - Слухач повинен зберігати зоровий контакт, кивати головою, якщо щось незрозуміло, то задавати уточнюючі питання, перефразувати сказане співрозмовником, щоб переконатися, чи правильно його зрозуміли, уникати перебивання та концентруватися на невербальних сигналах.
  - Зміна ролей.
- Розігрування конфліктних ситуацій - відпрацювання навичок ефективного вирішення конфліктів

Алгоритм:

- Вибрати конфліктну ситуацію
- Кожен бере на себе роль одного з учасників конфлікту.
- Спробувати розіграти ситуацію різними способами, використовуючи різні стратегії вирішення конфліктів (компроміс, співробітництво, уникнення, пристосування, змагання).
- Обговорення стратегій

*Форми роботи*

- Лекції
- Групові дискусії
- Рольові ігри
- Практичні вправи

«Тренінг з навчання управлінню робочим навантаженням»

*Мета*

- Навчити викладачів ефективно планувати свій час та розподіляти робоче навантаження.

- Зменшити рівень стресу, пов'язаний з перевантаженням.
- Покращити баланс між роботою та особистим життям викладацького складу

### *Структура*

#### Модуль 1: Аналіз робочого часу

##### Теоретична частина:

- Поняття про тайм-менеджмент.
- Фактори, що впливають на ефективність роботи.
- Типові помилки при плануванні часу.

#### Модуль 2: Техніки планування

##### Теоретична частина:

- Методи планування (матриця Ейзенхауера, метод Помадоро).
- Створення розкладів та to-do списків.
- Визначення пріоритетів.

##### Практичні вправи:

- Розробка індивідуального плану на тиждень.
- Створення системи нагадувань.

#### Модуль 3: Подолання прокрастинації

##### Теоретична частина:

- Причини прокрастинації.
- Стратегії подолання відкладання певних справ на потім.

##### Практичні вправи:

- «Метод поїдання жаби». Суть – потрібно почати свій день з найскладнішого або найменш приємного завдання.
- «Техніка двох хвилин». Суть - якщо завдання можна виконати менше ніж за дві хвилини, зробіть це відразу.

### *Форми роботи*

- Лекції
- Групові дискусії
- Рольові ігри
- Практичні вправи

### **Висновки до розділу 3**

При розробці програми практичних рекомендацій для попередження професійної кризи у викладачів вищих навчальних закладів були враховані статеві особливості переживання професійних криз.

Створена програма передбачає діагностику та оцінку стану викладацького-професорського складу ВНЗ за допомогою різних методик та тестів, індивідуальних інтерв'ю та розвитку навичок управління стресом та подолання кризи за допомогою тренінгів. Тренінги мають визначену структуру і передбачають як теоретичну частину, так і практичну, у вигляді практичних вправ. Кожен з запропонованих тренінгів зосереджено на окремому факторі виникнення професійних криз, створені з урахуванням статевих відмінностей.

В результаті, учасники програми (викладачі ВНЗ) мають отримати здатність розуміти причини своєї кризи, а також сформувати певні навички, за допомогою котрих вони можуть ці кризи подолати.

## ВИСНОВКИ

У магістерській роботі було проведено комплексне дослідження професійної кризи серед викладачів вищих навчальних закладів з акцентом на її статевої особливості. Професійна криза виявилася багатофакторним явищем, яке охоплює різні етапи кар'єри, впливає на психоемоційний стан особистості та якість виконання професійних обов'язків. Важливим аспектом дослідження є розуміння того, що кризові ситуації можуть виникати не лише через об'єктивні професійні зміни, а й через внутрішні конфлікти, зумовлені невідповідністю між особистими очікуваннями та реальністю.

Статеві відмінності відіграють суттєву роль у переживанні професійної кризи. Чоловіки та жінки мають різні соціальні ролі та стикаються з різними очікуваннями з боку суспільства, що зумовлює відмінності у реакціях на кризові ситуації. Чоловіки, орієнтовані на досягнення успіху та професійний статус, можуть важко переживати втрату цього статусу, що підвищує ризик ізоляції, тривожних розладів та депресії. Їхня зосередженість на результатах і небажання звертатися за допомогою ускладнюють подолання кризових моментів.

Важливим підсумком роботи є усвідомлення впливу зовнішніх факторів на виникнення професійних криз. Технологічні зміни, економічні кризи та зміни в умовах праці створюють нові виклики, до яких працівники мають адаптуватися. Швидка адаптація до змін є критично важливою, проте для багатьох викладачів вона може стати джерелом додаткового стресу та незадоволення.

Емпіричне дослідження статевої відмінностей переживання професійної кризи серед викладачів вищих навчальних закладів в контексті цієї дипломної роботи проводилось в 4 етапи. Методами отримання даних для аналізу були авторська анкета; тест професійного вигорання MBI; тест емоційного вигорання за В.В Бойко; тест задоволеності професійною діяльністю JSS; міні-інтерв'ю.

В ході проведення дослідження виявлено такі моменти:

- у переживанні кризових моментів у професійній діяльності відзначаються типові для кожної статі стереотипні реакції, такі як більш емоційний вектор реакції у жінок, раціональний у чоловіків;
- жінки частіше використовуватимуть емоційно-орієнтовані копінг стратегії (пошук підтримки, емоційне вираження), тоді як чоловіки – проблемно-орієнтовані (аналіз проблеми, пошук рішень).
- відзначається значний вплив війни на появу кризових явищ. Вплив відчувають обидві статі, приблизно в однаковому об'ємі. Але при цьому також зріс рівень адаптації до стресових ситуацій та їх вирішення.
- основними чинниками, що впливають на появу кризових явищ професійної діяльності є невідповідність рівня заробітної плати рівню професіоналізму, перевантаження роботою, вплив війни;
- явище вигорання, що часто є наслідком систематичної кризи під час виконання професійних обов'язків, яскравіше проявляється у жінок, ця стать характеризується вищим рівнем емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистих досягнень. У чоловіків ці показники дещо кращі, але все ж доволі високі, що свідчить про те, що обидві статі потерпають від цього явища;
- більш досвідчені викладачі, що мають достатньо велику кількість викладацького досвіду (10+ років) мають кращі навички подолання кризи, оскільки напрацьовують їх у ході професійної діяльності;
- жінки більше стикаються зі стереотипізацією своєї статі під час стресових ситуацій, що є негативної тенденцією. Кризові моменти самі по собі характеризуються цілим комплексом стресових явищ, додаткова стереотипізація в моменті лише поглиблює наявні проблеми.

Після статичної перевірки гіпотез по тестам, використаним в рамках цього емпіричного дослідження за t-критерієм Ст'юдента, виявлено такі критично значущі статистичні відмінності між чоловіками та жінками викладачами:

- жінки відчувають значно вищий рівень напруження;

- жінки гірше справляються зі стресом і виявляють нижчий рівень адаптації до кризових ситуацій;
- жінки відчують більш виражене емоційне виснаження;
- жінки менш задоволені можливостями для кар'єрного зростання;
- чоловіки менш задоволені керівництвом;
- чоловіки менше задоволені своїми умовами роботи;
- чоловіки менше задоволені характером роботи.

Урахування статевих особливостей у процесі надання підтримки викладачам є важливим кроком для підвищення ефективності психологічної допомоги. Програми підтримки мають враховувати різні потреби чоловіків і жінок, сприяючи їхньому професійному та особистісному розвитку. Гендерно-чутливий підхід дозволить зменшити вплив стереотипів на професійну діяльність та покращити якість життя викладачів.

При розробці програми для попередження професійної кризи викладачів ВНЗ було враховано, що жінки та чоловіки по-різному переживають кризові ситуації. Програма передбачає персоналізований підхід до кожного викладача: діагностику, тренінги, адаптовані до їхніх потреб, окремо зосереджено увагу на статевих особливостях переживання професійних криз.

Таким чином, результати цієї роботи свідчать про те, що професійні кризи є важливою частиною кар'єрного шляху, які потребують уважного ставлення та всебічної підтримки. Інтеграція психологічних та соціальних інструментів підтримки, врахування статевих аспектів та розвиток адаптаційних навичок сприятимуть успішному подоланню кризових моментів і підвищенню професійної ефективності викладачів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анкета «Дослідження переживань професійної кризи». [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://forms.gle/2Qqf8jB48eTsAqZMA>
2. Бліщевська О. Психологічні аспекти криз у житті особистості. Київ: Наукова думка, 2018.
3. Бринза І. В. Особливості переживання професійної кризи у осіб з різним типом емоційності : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Київ. 2000. 233 с.
4. Булах І. С. Психологія життєвих криз особистості. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. С. 8-35.
5. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування. Київ : Ніка-Центр, 2011. 423 с.
6. Діагностика професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://healthreform.in.ua/burnout-test/>
7. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ : Педагогічна думка, 2016. 219 с.
8. Моначин І. Л. Особливості криз професійного становлення особистості. *Матеріали VI Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів. Актуальні задачі сучасних технологій.* Тернопіль 16-17 листопада 2017. С. 199-200.
9. Наугольник Л. Б. Психологія стресу. Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2015. 324 с.
10. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Київ, 2018. 240 с.
11. Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., 22-23 лют. 2018 р. Суми : Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2018. 427 с.

- 12.Черезова І. О. Психологія життєвих криз особистості : навчальний посібник. Бердянськ : БДПУ, 2016. 193 с.
- 13.Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. WHO, 28 May 2019.
- 14.Calderon M. Emotional Burnout and its Impact on Career Development. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2020. 25(3). 245-260.
- 15.Carter P. Gender and Career Development: Challenges and Opportunities. *Journal of Gender Studies*, 2019. 14(2). 113-127.
- 16.Cumberland L. Unrealized Ambitions: The Mid-Career Crisis. *Journal of Career Assessment*, 2021. 29(2). 145-158.
- 17.Grin A., Deforz M. Emotional Burnout and Career Stagnation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2022. 27(1). 44-56.
- 18.Henderson A. Career Crises and Mental Health: Understanding the Connection. *Psychology Today*, 2021. 56(4). 32-38.
- 19.Johnson R. Navigating Mid-Career Crises: Insights and Strategies. *Career Development Quarterly*, 2020. 68(3). 221-232.
- 20.Johnson R., Wong S. Career Transitions and Adaptation: A Comparative Study. *International Journal of Human Resource Management*, 2021. 32(4). 852-874.
- 21.Kent T. Adapting to Change: Technology and Workplace Dynamics. *Management Review*, 2021. 36(2). 80-95.
- 22.Larson T. Navigating Career Challenges: A Developmental Approach. *New York: Career Press*, 2020.
- 23.Lazarus, R. S. Emotion and Adaptation. *New York: Oxford University Press*, 1991
- 24.Shefer R. Stress and Work-Life Balance: A Comprehensive Study. *Journal of Business Psychology*, 2019. 34(2). 167-180.
- 25.Smart K. The Mid-Career Dilemma: Understanding and Addressing Stagnation. *Journal of Business Psychology*, 2019. 34(3). 257-274.
- 26.Smit T. Loss of Meaning in Work: A Psychological Perspective. *Psychology*

- Today*, 2020. 55(5). 24-30.
27. Tomas E., Miller D. Work-Life Balance: The Role of Priorities and Stress Management. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2018. 23(1). 101-112.
28. Wilkinson D. The Gap Between Education and Employment: A Study on Young Professionals. *International Journal of Human Resource Management*, 2022. 33(1), 10-25.
29. Методика діагностики рівня емоційного вигорання за В. В. Бойко [Електронний ресурс] Режим доступу: [https://stud.com.ua/127602/pedagogika/metodika\\_diaagnostiki\\_rivnya\\_emotsiynogo\\_vigorannya\\_boyko](https://stud.com.ua/127602/pedagogika/metodika_diaagnostiki_rivnya_emotsiynogo_vigorannya_boyko)
30. Тест задоволеності професійною діяльністю - Job Satisfaction Survey – JSS за П. Е. Спектром [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://paulspector.com/assessments/pauls-no-cost-assessments/job-satisfaction-survey-jss/job-satisfaction-self-assessment/>

## Дослідження переживань професійної кризи

Дякую, що погодились доєднатись до цього опитування, ваші відповіді допоможуть провести важливе дослідження ❤️

Заповнення анкети **займе 5-10 хв вашого часу**

Важливі аспекти використання відповідей з цієї форми:

- уся інформація буде використовуватись анонімно, без зазначення особи респондента.
- уся інформація з цієї анкети буде використана лише в академічних цілях, зокрема для написання дипломної роботи.
- важливо відповідати чесно, адже ваші відповіді надзвичайно важливі

Які чинники найбільше впливають на ваш стрес на роботі? (можна обрати кілька варіантів): \*

- Перевантаження роботою
- Відсутність підтримки з боку керівництва
- Проблеми зі студентами
- Невизначеність у кар'єрному зростанні
- Конфлікти з колегами
- Невідповідність рівня знань рівню професіоналізму
- Вплив війни на навчальний процес

Як ви зазвичай реагуєте на стресові ситуації у професійній діяльності? (оберіть усі способи, які використовуєте): \*

- Працюю над вирішенням проблеми
- Розмовляю з колегами або близькими
- Ігнорую ситуацію та намагаюсь забути про неї
- Відволікаюсь на хобі чи інші заняття
- Беру відпустку чи коротку перерву
- Не проявляю емоцій, бо вони зайві
- Другое: \_\_\_\_\_

*Анкета для виявлення професійної кризи та її особливостей у викладачів вищих навчальних закладів*

## ДОДАТОК Б

Блоки тесту МВІ	Чоловіки ( $M_1$ )	Стандартне відхилення у чоловіків ( $\sigma_1$ )	Жінки ( $M_2$ )	Стандартне відхилення у жінок ( $\sigma_2$ )	t- значення	df	Критичне значення (кз)	Резу- льтат
1. Емоційне виснаження	2.00	1.1	2.6	0.5	2.7	58	2.01	кз>
2. Деперсоналізація	1.67	1.67	2	0.5	1.04	58	2.01	<кз
3. Редукція особистих досягнень	1.58	0.45	6.5	0.75	1.2	58	2.01	<кз

*Дані для розрахунку t-критерію Ст'юдента та кінцевий варіант розрахунку по тесту професійного вигорання МВІ (Maslach Burnout Inventory) респондентів дослідження*

## ДОДАТОК В

Блоки тесту емоційного виснаження за Бойко.	Чоловіки (M <sub>1</sub> )	Стандартне відхилення у чоловіків (σ <sub>1</sub> )	Жінки (M <sub>2</sub> )	Стандартне відхилення у жінок (σ <sub>2</sub> )	t-значення	df	Критичне значення (кз)	Результат
1. Напруження	2	0.7	2.6	0.5	3.8	58	2.01	кз>
2. Резистенція	2.3	0.75	2.8	0.65	2.7	58	2.01	кз>
3. Виснаження	1.9	0.65	2.4	0.5	3.3	58	2.01	кз>

*Дані для розрахунку t-критерію Ст'юдента та кінцевий варіант розрахунку по тесту емоційного виснаження за Бойко респондентів дослідження*

## ДОДАТОК Г

Блок питань тесту JSS	Чоловіки (M <sub>1</sub> )	Стандартне відхилення у чоловіків (σ <sub>1</sub> )	Жінки (M <sub>2</sub> )	Стандартне відхилення у жінок (σ <sub>2</sub> )	t-значення	df	Критичне значення (кз)	Результат
1. Заробітна плата	6.3	1.1	5.8	1.5	1.34	58	2.01	<кз
2. Просування по кар'єрі	6.5	1.2	5.7	1.7	2.01	58	2.01	=кз
3. Керівництво	7.2	1.3	6.5	1.4	2	58	2.01	=кз
4. Додаткові виплати	5.5	1.6	4.8	1.9	1.5	58	2.01	<кз
5. Винагороди	6.0	1.4	5.5	1.6	1.24	58	2.01	<кз
6. Умови роботи	7.0	1.0	6.2	1.5	2.3	58	2.01	кз>
7. Взаємодія з колегами	7.5	1.2	7.8	1.0	1.01	58	2.01	<кз
8. Характер роботи	7.8	1.0	7.1	1.3	2.3	58	2.01	кз>
9. Інформування на роботі	6.2	1.5	5.4	1.8	1.8	58	2.01	<кз

*Дані для розрахунку t-критерію Ст'юдента та кінцевий варіант розрахунку по тесту задоволеністю роботою JSS респондентів дослідження*

## ДОДАТОК Д

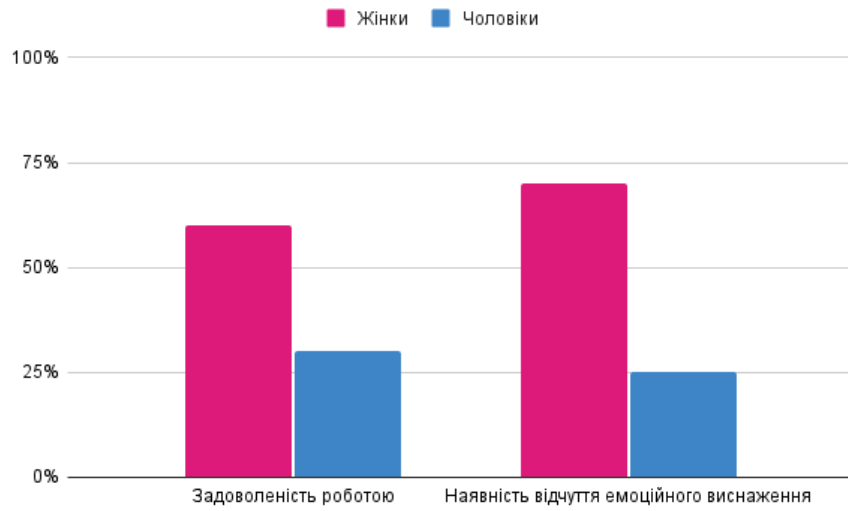
Програма практичних рекомендацій для попередження та подолання професійної кризи у викладачів вищих навчальних закладів з урахуванням статевих особливостей

<p>Мета програми</p>	<p>Підвищення рівня психічного благополуччя викладачів шляхом превенції появи ризиків професійного вигорання, зниження вже наявних проявів, розвитку навичок ефективного подолання кризових ситуацій та забезпечення відповідної підтримки з урахуванням статевих особливостей.</p>
<p>Етапи реалізації програми</p>	<p><b>Перший етап</b> – діагностика та оцінка стану викладачів;  <b>Другий етап</b> – розвиток навичок управління стресом та подолання професійної кризи;  <b>Третій етап</b> – підтримка соціальних зв'язків та робота з керівництвом;  <b>Четвертий етап</b> – інтеграція результатів і супровід у професійній діяльності.</p>
<p>Опис кожного етапу реалізації</p>	<p><b>Перший етап:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ціль:</b> виявити рівень професійного вигорання та психологічні особливості подолання кризи серед чоловіків і жінок.</li> <li>• <b>Методи:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Анкетування та опитувальники,</li> <li>○ Тестування на копінг-стратегії та статеві установки.</li> </ul> </li> </ul> <p>(в рамках цього емпіричного дослідження зібрано весь необхідний матеріал для цього етапу)</p> <p><b>Другий етап:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ціль:</b> навчання викладачів ефективним стратегіям подолання стресу з урахуванням статевих особливостей.</li> <li>• <b>Заняття та тренінги:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Для чоловіків:</b> тренінги з фокусом на управлінні емоціями, розвиток навичок вирішення конфліктів, підтримка соціальних зв'язків.</li> <li>○ <b>Для жінок:</b> навчання управлінню робочим навантаженням, розвиток емпатійного лідерства та емоційної саморегуляції, пошуку рішень.</li> </ul> </li> <li>• <b>Очікувані результати:</b> підвищення ефективності копінг-стратегій викладачів та здатності до саморефлексії та управління стресом, зменшення його впливу на стан викладача</li> </ul>

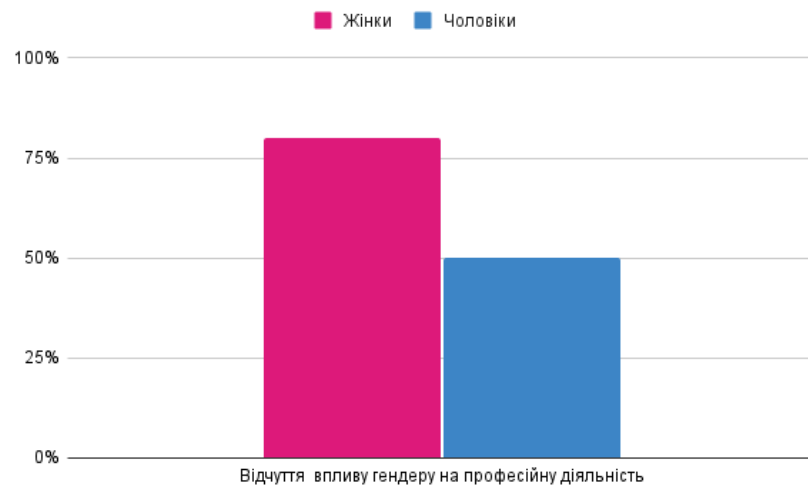
	<p><b>Третій етап:</b></p> <p><b>Ціль:</b> створення та підтримка здорового робочого середовища, розвиток професійної підтримки та належних умов праці в колективі.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Активності:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Проведення аналізу поточного стану рівня оплат, надання соціальних гарантій та додаткових виплат.</li> <li>○ Проведення групових супервізій для обміну досвідом у подоланні кризових ситуацій.</li> <li>○ Залучення до штату психолога, який на регулярній основі контролював би стан співробітників та вчасно звертав на це їхню увагу та доносив цю інформацію до керівництва, для корекції поведінки в колективі.</li> <li>○ Залучення адміністрації до створення умов для професійного зростання і підтримки викладачів, зокрема для жінок.</li> <li>○ Проведення на регулярній основі заходів team building, задля покращення взаємодії у колективі та підтримки колегами одне одного.</li> </ul> </li> <li>• <b>Очікувані результати:</b> поліпшення професійного клімату, покращення стосунків із колегами та керівництвом.</li> </ul> <p><b>Четвертий етап</b></p> <p><b>Ціль:</b> закріплення отриманих результатів, навичок і надання інструментів для подальшої профілактики вигорання.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Методи:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Індивідуальні та групові консультації з психологом.</li> <li>○ Періодичні моніторингові зустрічі для перевірки ефективності застосованих стратегій.</li> <li>○ Анонімні анкетування задля отримання чесних відгуків на впроваджені зміни</li> </ul> </li> <li>• <b>Очікувані результати:</b> забезпечення довготривалої підтримки викладачів, профілактика рецидивів кризових станів, превенція професійного вигорання.</li> </ul>
<p>Особливості, на які варто звернути увагу</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Фактор материнства\батьківства: забезпечення належної підтримки цій категорії, задля уникнення появи стану загального емоційного вигорання, що тягне за собою і професійне.</li> <li>- Вплив війни та різних її проявів: повітряних тривоги, обстрілів,</li> </ul>

	<p>мобілізаційного процесу, втрат серед близьких, тощо. Зараз дуже сенсативний час, і оскільки в рамках цього дослідження обидві статі відмітили цей фактор як один з основних стресових – це важливо врахувати при реалізації програми.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Зменшити прояви стереотипізації кожної статі – сторити корпоративну культуру толерантності та поваги до колег не залежно від їх статі.</li></ul>
--	---

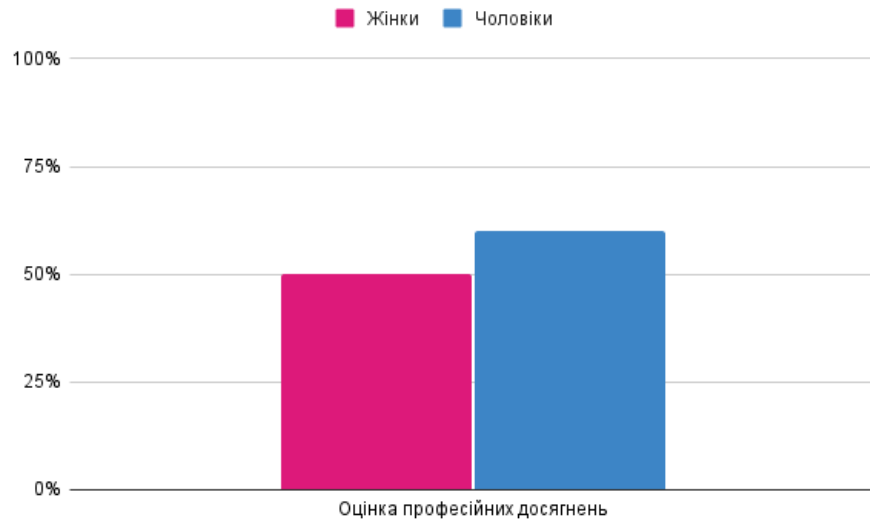
## ДОДАТОК Е



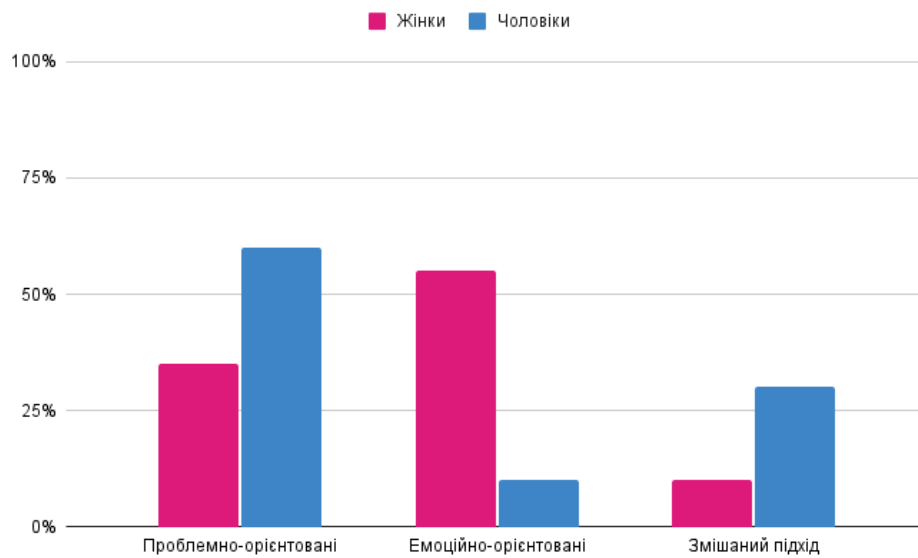
*Рис. 2.6 Результати блоку оцінки професійних труднощів респондентів дослідження за анкетною власної розробки*



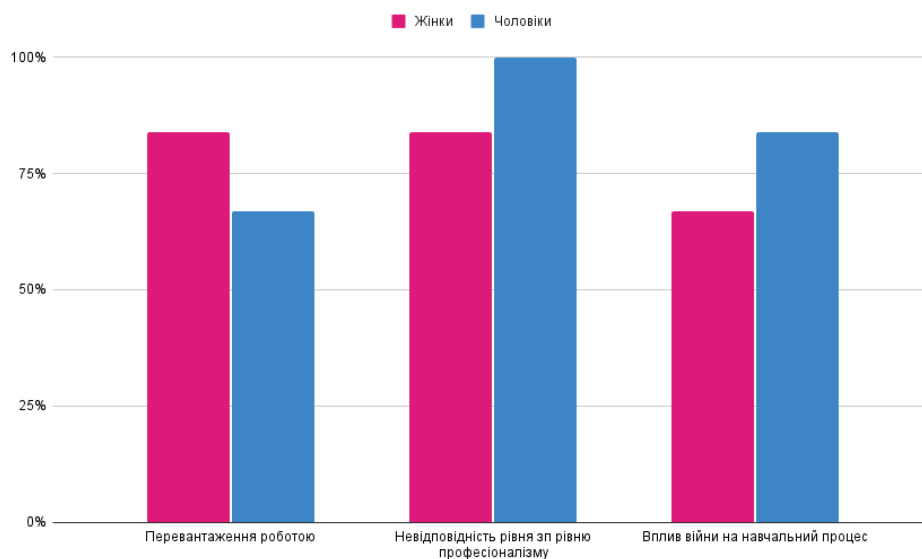
*Рис. 2.7 Оцінка респондентами відчуття впливу статі на професійну діяльність.*



*Рис. 2.8 Оцінка респондентами рівня професійних досягнень*



*Рис. 2.9 Статистика розподілу патернів копінг стратегій між респондентами дослідження*



*Рис. 2.10 Топ-3 причини, що сприяють появі кризових явищ під час роботи викладачів-респондентів цього дослідження*

## ДОДАТОК К

Тренінг з фокусом на управлінні емоціями для викладачів ВНЗ	
Мета	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Розвивати у вчителів навички самосвідомості та саморегуляції.</li> <li>- Навчити ефективним стратегіям управління емоціями у стресових ситуаціях.</li> <li>- Поліпшити взаємини з колегами, студентами та адміністрацією.</li> <li>- Підвищити загальний рівень задоволеності роботою.</li> </ul>
Структура	<p>Модуль 1: Самопізнання та емоції</p> <p>Теоретична частина:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Що таке емоційний інтелект?</li> <li>• Ідентифікація власних емоцій та їх вплив на поведінку.</li> </ul> <p>Практичні вправи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Вправа "Колесо емоцій": визначення спектра своїх емоцій.</li> <li>• Вправа "Щоденник емоцій": відстеження власних емоцій протягом тижня.</li> </ul>
	<p>Модуль 2: Стратегії управління емоціями</p> <p>Теоретична частина:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Техніки релаксації (дихальні вправи, медитація).</li> <li>• Когнітивно-поведінкові стратегії (виявлення та зміна негативних думок).</li> </ul> <p>Практичні вправи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Вправа "Створення особистого арсеналу заспокійливих технік".</li> <li>• Вправа "Розігрування ситуацій" - відпрацювання асертивної поведінки в різних ситуаціях.</li> <li>• Вправа "Колесо балансу" - визначення джерел стресу та ресурсів для відновлення.</li> </ul>
	<p>Модуль 3: Емоції в міжособистісних взаєминах</p> <p>Теоретична частина:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Емпатія та її роль у взаємодії з людьми.</li> <li>• Емоційний інтелект у комунікації зі студентами, колегами та адміністрацією.</li> </ul> <p>Практичні вправи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Активне слухання": відпрацювання навичок уважного слухання і розуміння співрозмовника.</li> <li>• "Розігрування конфліктних ситуацій": відпрацювання навичок ефективного вирішення конфліктів.</li> </ul>
Форми роботи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Лекції</li> <li>- Групові дискусії</li> <li>- Рольові ігри</li> <li>- Практичні вправи</li> </ul>
Тренінгу з навчання управлінню робочим навантаженням	

Мета	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Навчити викладачів ефективно планувати свій час та розподіляти робоче навантаження. .</li> <li>- Мінімізувати рівень стресу, пов'язаний з перевантаженням.</li> <li>- Покращити баланс між роботою та особистим життям викладацького складу.</li> </ul>
Структура	<p>Модуль 1: Аналіз робочого часу</p> <p>Теоретична частина:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Поняття про тайм-менеджмент.</li> <li>• Типові помилки при плануванні часу.</li> <li>• Фактори, що впливають на ефективність роботи.</li> </ul>
	<p>Модуль 2: Техніки планування</p> <p>Теоретична частина:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Методи планування (матриця Ейзенхауера, метод Помадоро).</li> <li>• Визначення пріоритетів.</li> <li>• Створення розкладів та to-do списків.</li> </ul> <p>Практичні вправи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Розробка індивідуального плану на тиждень.</li> <li>• Створення системи нагадувань.</li> </ul>
	<p>Модуль 3: Подолання прокрастинації</p> <p>Теоретична частина:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Причини прокрастинації.</li> <li>• Стратегії подолання відкладання певних справ на потім.</li> </ul> <p>Практичні вправи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Техніка двох хвилин": виконання певних невеликих завдань відразу.</li> <li>• "Метод "поїдання жаби": початок дня з найскладнішого завдання.</li> </ul>
Форми роботи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Лекції</li> <li>- Групові дискусії</li> <li>- Рольові ігри</li> <li>- Практичні вправи</li> </ul>