

DOI <https://doi.org/10.32782/2307-9770.2023.11.04.02>  
UDC 378.011

## Engagement as a Predictor for The Resourcefulness of Higher Education Teacher at Work

Shevchenko, I., Herasymenko, L.\*

Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University, Kremenchuk, Ukraine

**Received:** 10.12.2023

**Accepted:** 20.12.2023

**Abstract.** The quality of education significantly influences the future of the country and its citizens. It generally depends on the ability of individual teachers to perform with quality and efficiency. The study is about theoretical and practical aspects of teacher's resourcefulness. Covered domestic and foreign studies on the rational organization of education, identification of the influence on the teacher's resources, specifically the impact of work engagement. The actual resource for higher education teachers in Ukraine was researched and the learning program for the resource replenishment was developed. Based on theoretical (analysis, comparison, synthesis, abstraction) and empirical research methods (psychodiagnostic to research the level of work engagement, mental activity, and stability, emotional attitude, resilience of teachers; descriptive pedagogical experiment to identify the resources of higher education teachers), it is identified that teachers demonstrate high motivation for work and do not show a tendency for emotional burnout. Difficulties with distancing from work, a low level of resilience, insufficient skills in using active problem-solving strategies, and recovering from failure situations are noted. The correlation between engagement and the teacher's resources is defined based on the Spearman coefficient. The training program for the teacher's resource replenishment is developed, incorporating group exercises in balanced planning, stress management, teamwork, resilience, positive thinking, and educational coaching technology.

**Key words:** higher education teacher, personal resource, higher education teacher resource, work engagement, resilience, emotional burnout, JD-R model.

## Залученість як джерело ресурсного наповнення викладача у професійній діяльності

Шевченко І. С., Герасименко Л. В.

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського, Кременчук, Україна

**Анотація.** Якість освіти зумовлює майбутній добробут держави, громадян та в цілому залежить від спроможності окремого викладача виконувати свою роботу якісно й ефективно. У статті на основі вивчення теоретичних та практичних підходів вивчається проблема ресурсного потенціалу викладача. Проаналізовано праці вітчизняних і зарубіжних дослідників щодо раціональної організації освітнього процесу, виявлення чинників, які впливають на ресурсний стан викладачів, впливу залученості до роботи на ресурсність. Досліджено поточний стан ресурсів викладачів ЗВО України та розроблено програму їх наповнення. На основі використання теоретичних (аналіз, порівняння, синтез, абстрагування) та емпіричних методів дослідження (психодіагностичні для вивчення рівня залученості, психічної активності, психічної стійкості, емоційного ставлення, резервності викладачів; констатувальний педагогічний експеримент для виявлення рівня ресурсного потенціалу викладачів ЗВО) встановлено, що викладачі демонструють високу мотивацію до роботи та не виявляють схильності до емоційного вигорання, хоча констатовано складнощі з дистанціюванням від роботи, низький рівень резервності, недостатній рівень умінь використовувати активні стратегії у вирішенні проблем та відновлюватися після ситуацій невдачі. Кореляційний зв'язок між залученістю й ресурсним потенціалом викладача встановлено на основі вирахування коефіцієнту Спірмена. Розроблено тренінгову програму збагачення ресурсного потенціалу викладача з використанням групових вправ із збалансованого планування та управління стресом, командної роботи, резервності (резильєнтності), позитивного мислення та технології персонального навчального коучингу.

\*  
**Corresponding Author:** Herasymenko Larysa Vitaliivna. E-mail: [gerasimenko24@gmail.com](mailto:gerasimenko24@gmail.com)  
Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University,  
Str. Universytetska, 20, Kremenchuk, Ukraine, 39600.

**Відповідальний автор:** Герасименко Лариса Віталіївна. E-mail: [gerasimenko24@gmail.com](mailto:gerasimenko24@gmail.com)  
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського,  
вул. Університетська, 20, Кременчук, Україна, 39600.

**Ключові слова:** вища освіта, викладач, ресурсний потенціал, залученість до професійної діяльності, резильєнтність, резервність, емоційне вигорання.

## ***I Вступ***

Тема майбутнього України є надактуальною в сучасних умовах, коли український народ захищає свою державу, своє право на національне самовизначення, право на життя і свободу. Освіта – дієвий спосіб формування громадянськості, патріотизму, національної самосвідомості майбутніх фахівців, здатних відбудувати країну, ввести її в когорту прогресивних Європейських країн. Пандемія та повномасштабна війна в Україні підсилюють негативний тиск на викладача, провокуючи ресурсне збіднення: емоційне вигорання, втрату ціннісних орієнтирів та мотивації до роботи чи особистісного й професійного розвитку, зумовлюючи внутрішній спротив актуальним змінам та зниження результативності процесу викладання.

Якість освіти та освітньої системи в цілому залежить від спроможності окремого викладача як елемента системи виконувати свою роботу якісно та ефективно. Велике значення відіграють особисті ресурси на прикладі ментальних та емоційних компетенцій працівників, професія яких пов'язана з роботою з людьми [28].

У світлі реалізації ідей гуманізації освіти основна увага в організації освітнього процесу спрямована на суб'єктність студента, мало приділяючи уваги особистості викладача, його готовності й можливості здійснювати освітній процес. Головна увага реформ фокусується на удосконаленні методики викладання, цифровізації освіти, звужуючи роль педагога як «фахівця, що надає освітні послуги». Тим часом дослідження демонструють негативну тенденцію в питанні психологічного стану викладачів. За даними вітчизняних дослідників [3, 6], 85% викладачів перебувають у постійному стресовому стані; викладачі часто страждають від емоційної втоми та спустошення через діяльність, насичену комунікацією, а для вчителів зі стажем роботи 15-20 років характерний стан виснаження та синдром емоційного вигорання. Згідно з даними американського дослідження, 61% освітян оцінюють свою роботу як часто або завжди стресовою [23]. Дослідники зазначають, що керівники освітніх закладів неадекватно оцінюють стан психічного здоров'я вчителів – 71% керівників американських шкіл вважають, що ставлять емоційне благополуччя вчителів на перше місце та тільки 24% вчителів відчувають це. Зазначається, що в умовах війни в Україні уваги психічному стану викладачів не приділяється [1].

## ***II Матеріал і методи дослідження***

Для вирішення поставлених завдань, використано теоретичні методи дослідження: аналіз, систематизація та узагальнення педагогічних та психологічних джерел – наукових статей та дисертацій, монографій, матеріалів конференцій, наукових досліджень для визначення теоретичних засад поняття ресурсності, ресурсного потенціалу викладача.

Емпіричні методи:

- психодіагностичні для вивчення: рівня залученості, психічної активності, психічної стійкості, емоційного ставлення, резильєнтності, викладачів;
- констатувальний експеримент для виявлення рівня ресурсного потенціалу викладачів ЗВО;
- методи статистичної обробки даних для виявлення впливу залученості на психічну стійкість, активність викладачів.

Задля отримання достовірних результатів було обрано комплекс валідних та надійних методик психологічної діагностики, які відповідають меті дослідження та сприяють досягненню поставлених завдань.

До даного комплексу увійшли наступні методики:

1. Utrecht Work Engagement Scale, UWES – шкала робочої залученості, розроблена Wilmar Schaufeli та Arnold Bakker, Arbeitsbezogenes Verhaltens-Und Erlebensmuster.
2. AVEМ – опитувальник Шаблони робочої поведінки та досвіду (WCEP – Work-related coping behaviour and experience patterns), розроблений U. Schaarschmidt and A.W. Fischer [25], методика спрямована на виявлення ставлення до роботи, професії та пов'язаних з ними сфер, а також самопочуття.

3. Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC – Шкала резильєнтності, Коннора-Девідсона [16]. Задля виявлення взаємозв'язку між професійною залученістю, психічною стійкістю до проблемних ситуацій, емоційним ставленням до роботи та стресостійкістю було використано коефіцієнт кореляції Спірмена.

Питання ресурсності, збереження стабільного психоемоційного стану викладача вивчається фахівцями різних галузей наукового знання. Так, у філософії питання потенціалу, ресурсів особистості досліджували В. В. Крамнік, Г. Лебон, В. А. Романець, В. Франкл. У психології питання ресурсного стану вивчали А. Баккер, О. В. Грицук, Е. Демеротті, Р. Ділтс, Б. Фредріксон, С. Хобфол, О. С. Штепа. Проблема професійного розвитку педагогів розкрита у працях С. У. Гончаренка, І. А. Зязюна, Л. В. Коваль, Н. Г. Ничкало, О. М. Пехоти, С. С. Сисоєвої та інших. Окремі аспекти ресурсного підходу розкрито в працях А. Баккера, В. І. Лозової, О. А. Ігнатюк, В. В. Крамнік, Т. В. Рогової.

Ресурсний підхід як загальне уявлення про методологію освіти розробляють О. С. Микитюк, В. І. Лозова та інші.

Проте питання ресурсності як умова й джерело успішної професійної діяльності, визначення способів його відновлення не стали предметом окремих педагогічних досліджень.

*Мета статті* – розглянути залученість науково-педагогічних працівників як джерело ресурсного збагачення.

Теоретичний аналіз питання дозволив виявити економічний, психологічний, педагогічний підходи у визначенні поняття ресурсності, ресурсного потенціалу. Науковці зі сфери економіки та менеджменту розглядають ресурс в аспекті життєвого циклу організації, відзначаючи, що це сильні сторони організації, які забезпечують ефективність її діяльності та дієвість за рахунок сукупності активів, можливостей, технології, інформації та знань [11, 12].

Представники психологічної науки та психотерапії пов'язують поняття ресурсу з людиною, її індивідуальними особливостями (здібностями, знаннями, індивідуально-типологічними особливостями) та внутрішніми силами щодо конструктивного подолання професійних і життєвих проблем [7, 20]. Зокрема, Віктор Франкл ресурсом уважав життєвий сенс, любов, духовну свободу та можливість робити внутрішній вибір, уміння відсторонитись від ситуації [5].

Студювання педагогічних праць (А. Б. Баккер, С. О. Микитюк, Л. М. Карамушка, О. В. Грицук) дозволяють відзначити, що поняття ресурсності пов'язується із суб'єктами освітнього процесу (професійні уміння, самоконтроль, життєві цінності, життєвий досвід, мудрість) та умовами праці (матеріально-технічне забезпечення, безпечне середовище, матеріальний статок, взаємопідтримка), які його супроводжують, і роблять ефективним, таким, що сприяє саморозвитку і самореалізації як педагогів, так і тих, хто навчається. Узагальнення проаналізованих теоретичних джерел дозволяє констатувати, що поняття ресурсу може охоплювати різноманітні матеріальні, нематеріальні, соціальні та психологічні складники, які мають важливе значення для досягнення цілей та забезпечення функціонування системи або особистості.

У даному дослідженні ресурсом людини будемо вважати нематеріальні надбання: інформацію, знання, навички та інші якості, які є цінними самі по собі, і які людина може використати для життєдіяльності, роботи, реалізації своїх завдань та подолання складних ситуацій. За відсутності необхідних ресурсів напруженість на роботі призводить до негативних впливів, занепаду сил та вигорання. Відповідність рівня наявних ресурсів до напруженості, зумовленою діяльністю людини, створює умови для її вмотивованості та залученості, а, отже, вищої продуктивності та ефективності роботи. Отже, ресурсний потенціал – це взаємозв'язок фізичних та психологічних чинників, який забезпечує здатність викладача до ефективної діяльності та розвитку, стійкості в подоланні професійних і життєвих перешкод. Ресурсний потенціал викладача ЗВО визначено як загальна фізична, емоційна, інтелектуальна, духовна та соціальна готовність викладача до ефективного виконання своїх професійних обов'язків. Цей стан відіграє важливу роль у реалізації освітнього процесу і впливає на якість навчання та розвиток студентів.

### **III Результати**

Ресурсний потенціал супроводжується відчуттям щастя та усвідомленням сенсу буття. Діяльність та її результати дозволяють людині знаходити сенс життя та повертатись у ресурсний стан (відновлювати ресурси). Таким чином, ресурсність людини є системою із зворотним зв'язком. Ґрунтуючись на працях

В. Франкла [5, 18] та О. С. Штепи [7], наголосимо, що ресурсний потенціал оновлюється чи поповнюється за рахунок усвідомлення можливостей самореалізації, або із вдалим вкладанням ресурсів у певну справу чи іншу особу.

Ефективний зворотний зв'язок в системі ресурсності зумовлений діяльністю в напрямку, який допомагає людині йти до мети, або сенсу її існування (рис. 1). У результаті така діяльність породжує відчуття щастя та позитивні емоції, пов'язані з ним, що відкриває можливості до відновлення ресурсів [19]. Залученість розглядається як афективно-когнітивний позитивний стан, який характеризується високим рівнем активності, енергійності, захопленості й зацікавленості роботою, готовністю вкладати в свою професію ресурси [26].

Отже, високий рівень залученості викладача в професійну діяльність, усвідомлення професійних прагнень, відданість роботі, готовність до енергетичних витрат, почуття успішності в професійній діяльності – поповнюють його ресурсний потенціал.

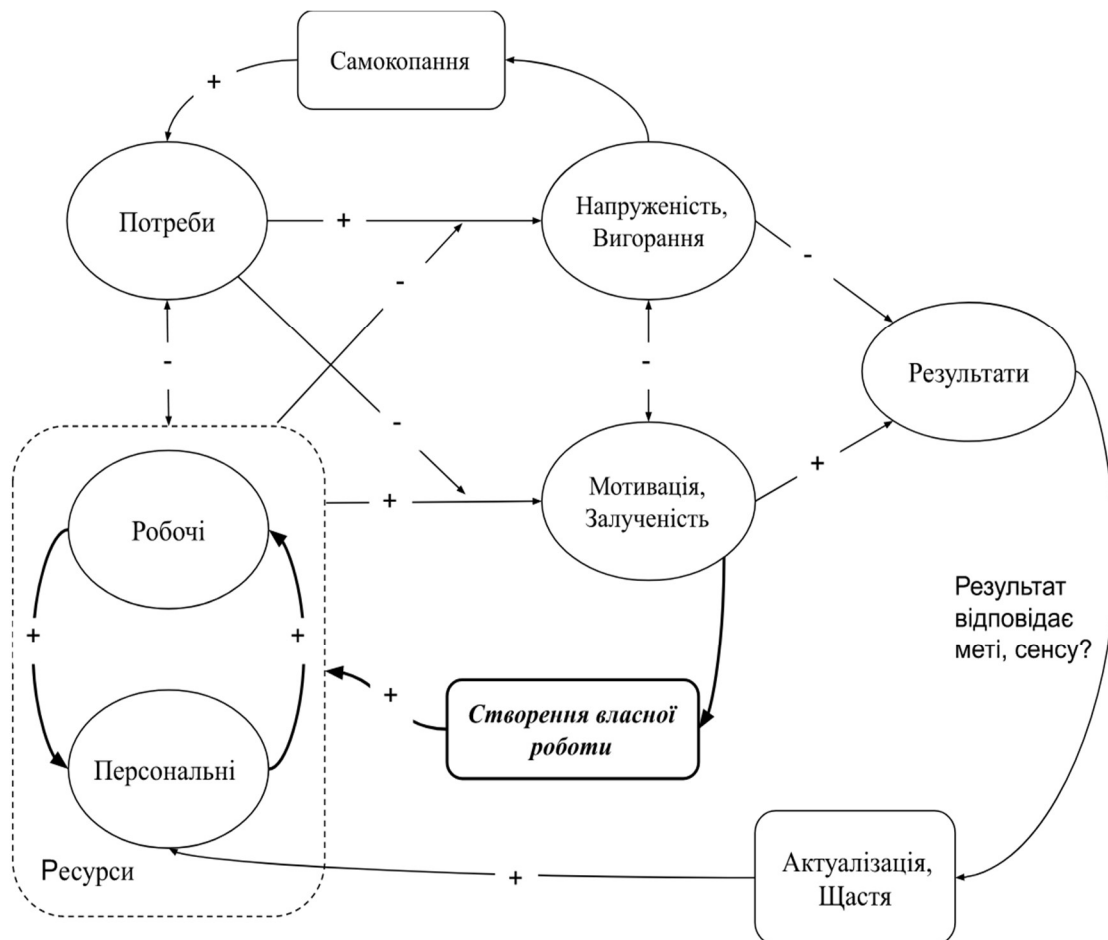


Рис. 1. Ілюстрація позитивного зв'язку між робочими вимогами та ресурсами

Так, викладач з більшим рівнем автономності, оптимізму та резильєнтності статистично має більший доступ до робочих ресурсів, які забезпечують можливості кар'єрного росту. Також існує пряма залежність: чим вищий рівень свободи, тим вищий рівень оптимізму та більш сприятливі соціальні відносини в колективі [22].

Залучені викладачі з часом ініціюють процес оптимізації власної роботи (job crafting) завдяки проактивній позиції та персональній ініціативі. Вони здатні створювати додаткові робочі ресурси, взаємодіяти з керівництвом закладу, колегами та студентами задля покращення умов спільної роботи: отримання більшої автономності, покращення освітнього середовища, зміни в підходах до навчання, його супроводі та організації. Удосконалюючи власну роботу, викладачі можуть зменшувати зусилля на її реалізацію.

Прикладом може стати ініціатива із оптимізації звітності, переводу її в електронний вигляд або використання нових інструментів автоматизації, що зменшують кількість механічної роботи, яку повинен виконати викладач, або зменшує проміжок часу, за який її можливо виконати. Так само проактивна позиція викладача зумовлює прагнення до вдосконалення освітнього середовища, розробки технологій, спрямованих на активізацію самостійно-пошукової роботи студентства, що допомагає створювати додаткові персональні ресурси.

На збереження ресурсного потенціалу впливають перешкоди (hindrances) та виклики (challenges) [15]. Перші унеможливають досягнення викладачем результату на необхідному рівні якості, тобто навіть, якщо робота вважається закінченою, у процесі виконання викладач відчуває незадоволення, що унеможливує розвиток та зростання. Виклики, у свою чергу, теж потребують зусиль та напруги, але в процесі переживання цих ситуацій, викладач навчається, зростає професійно та розвивається. Ці категорії суб'єктивні, тобто те, що для однієї людини було викликом, може бути непереборною перешкодою іншій. Розподіл залежить значною мірою від володіння стратегіями подолання, тобто навичками та знаннями, а також від зовнішньої підтримки.

Дослідники зазначають, що важливо заохочувати викладачів до сприйняття вимог як викликів та пропонувати необхідні ресурси для їх подолання. Це створює позитивний зв'язок між робочими вимогами та залученістю [8].

Таким чином, у ході дослідження обґрунтовано взаємозв'язок між ресурсним потенціалом викладача та його залученістю в професійній діяльності. Високий рівень віддачі роботі вимагає значних ресурсних витрат. У той час, як залученість у роботу, прагнення професійної досконалості, задоволеність роботою, усвідомлення власної роботи як способу досягнення життєвих сенсів, наповнення ресурсами інших людей сприяє збалансовує ресурсний потенціал.

Емпіричне дослідження ресурсного стану викладачів ЗВО проводилося протягом 2022–2023 навчального року. Всього у констатувальному дослідженні взяло участь 50 осіб – викладачі із ЗВО Полтави, Харкова, Кременчука. Різні за стажем роботи, статтю та посадою. Першим етапом емпіричного дослідження була діагностика професійної залученості UWES. Аналіз отриманих результатів занесено до таблиці 1.

Табл. 1. Результати діагностики професійної залученості, %

Рівні	Низький	Середній	Високий	Дуже високий
<b>Складники професійної залученості</b>				
Залученість	8	80	12	-
Бадьорість	4	88	8	-
Відданість	4	80	16	-
Зануреність	-	56	40	4

Аналіз результатів таблиці свідчить, що переважна більшість респондентів мають середній рівень залученості (80%), бадьорості (88%), відданості (80%), зануреності (56%). Вони позитивно ставляться до роботи, мають достатній запас сил і енергії, яку вкладають у роботу, є достатньо стійкими у подоланні труднощів, виявляють ентузіазм, натхнення, демонструють наполегливість. Високий рівень залученості властивий 12%, які вважають роботу засобом самореалізації та активно долають труднощі, а високий рівень наполегливості дозволяє досягати професійної мети. 8% мають високий рівень бадьорості, що свідчить про енергетичний потенціал в реалізації професійних функцій, 16% – натхненні роботою, виявляють ентузіазм, з легкістю і радістю приймають виклики, які виникають в діяльності. У 40% опитаних констатовано високий рівень зануреності повністю задоволені роботою, не відділяють себе від неї.

Низький рівень коливається від (8–4%). Це викладачі, які відчувають низький рівень ідентифікації з роботою, низький рівень енергетичної наповненості. З метою перевірки залежності між показниками залученості, а також між віком і посадою респондентів було використано коефіцієнт кореляції Спірмена. Результати проведеного статистичного аналізу представлено в табл. 2.

Табл. 2. Результати кореляційного аналізу між показниками методики UWES

	Залученість	Бадьорість	Відданість	Зануреність
Залученість	-	0,95	0,89	0,97
Бадьорість	x	-	0,83	0,90
Відданість	x	x	-	0,82
Зануреність	x	x	x	-

Аналіз даних таблиці дозволяє встановити наявність значущої прямої кореляції між залученістю до роботи і бадьорістю ( $r = 0,95$ ;  $p \leq 0,05$ ); відданістю ( $r = 0,89$ ;  $p \leq 0,05$ ); зануренням ( $r = 0,97$ ;  $p \leq 0,05$ ). Встановлено, що високий рівень залученості до роботи зумовлює позитивне ставлення до роботи, енергетичний потенціал, виявлення активності і відданості щодо виконання професійних завдань. У ході статистичного аналізу не встановлено зв'язку між показниками залученості та стажем роботи. Прослідковується слабкий обернений зв'язок між відданістю роботі і посадою ( $r = -0,41$ ,  $p \leq 0,05$ ), що свідчить про зменшення зацікавленості роботою, її значущості, ентузіазму у НПП, які займають адміністративні посади. Інтерв'ю з цими респондентами дозволило встановити причини: зменшення часу на викладацьку діяльність, переобтяження адміністративними завданнями, які перешкоджають ретельній підготовці до заняття чи самовідданого й натхненного викладання. До того ж кар'єрні здобутки більшістю розглядається, як можливість взяти паузу для визначення нової мотивації і стратегії подальшого розвитку. Другим етапом емпіричного дослідження було з'ясування професійної активності, психічної стійкості та стратегій подолання стресу й емоційного ставлення до роботи. Аналіз результатів тестування представлено в таблиці 3.

Аналіз даних таблиці дозволяє відзначити, що:

- для 70% респондентів викладацька діяльність займає значне місце в житті;
- 96% опитаних усвідомлюють необхідність професійного зростання і працюють над удосконаленням своїх професійних властивостей;
- 96% готові і витратити енергетичні ресурси у процесі виконання своїх професійних обов'язків;
- 98% прагнуть досягти досконалості в роботі, зосереджені на ній;
- 70% не можуть дистанціюватися від роботи і після її завершення, вони не відпочивають, не здатні зняти напругу і релаксувати.

Отже, респонденти мають переважно високий і середній рівні професійної активності, але мають проблеми з перемиканням і дистанціюванням від роботи.

Показник психічної стійкості – на середньому рівні переважно. 30% респондентів не вміють змиритися з невдачами, вони активно докладають зусилля, а також витрачають неабиякий ресурс для подолання складної ситуації.

Як успішну свою діяльність оцінюють 54% респондентів, вони задоволені її результатами. Задоволеність життям з урахуванням професійних успіхів на середньому рівні (64%).

Проведений статистичний аналіз дозволяє визначити наявність прямої кореляції між професійними прагненнями і готовністю до енергетичних витрат ( $r = 0,62$ ).

Високий рівень професійної мотивації забезпечує готовність до витрати ресурсного потенціалу. Також констатовано наявність прямого зв'язку між задоволеністю життям та соціальною підтримкою ( $r = 0,54$ ), що доводить актуальність партнерства, взаємодопомоги.

Між тенденцією відмови від ситуації невдач і внутрішнім спокоєм і рівновагою існує обернена залежність ( $r=0,55$ ): неприйняття невдач вимагає використання значного ресурсного потенціалу і руйнування внутрішнього спокою і рівноваги.

Табл. 3. Результати перевірки професійної активності, психічної стійкості та емоційного ставлення до професії

Рівні Характер	Низький	Середній	Високий
Суб'єктивне значення діяльності	24	70	6
Професійні прагнення	4	56	40
Готовність до енергетичних витрат	4	51	45
Прагнення досконалості	2	2	96
Здатність зберігати дистанцію по відношенню до роботи	<b>70</b>	<b>30</b>	-
Тенденція до відмови у ситуації невдачі	<b>30</b>	<b>68</b>	2
Активна стратегія вирішення проблем	<b>2</b>	<b>84</b>	16
Внутрішній спокій та рівновага	<b>16</b>	<b>64</b>	20
Почуття успішності у професійній діяльності	-	46	54
Задоволеність життям	10	64	26
Почуття соціальної підтримки	<b>10</b>	<b>60</b>	30

Третім етапом дослідження було вивчення рівня резервності респондентів. Аналіз результатів дослідження дозволяє відзначити, що більшість респондентів 80 % має труднощі у подоланні стресових ситуацій, відчуває тривогу та невпевненість, але може знайти спосіб подолати складні ситуації.

Проведений статистичний аналіз не встановив зв'язку між професійною залученістю, активністю та стресостійкістю. Робота викладача пов'язана з невизначеністю умов, постійним стресом, що може розглядатися як компонент залученості (здатність долати стрес).

Згідно з аналізом результатів емпіричного дослідження найбільш актуальними компонентами для корекції виявлено: тенденція до відмови у ситуації невдачі, активна стратегія вирішення проблем, здатність зберігати дистанцію по відношенню до роботи, внутрішній спокій та рівновага, резервність, бадьорість як компонента залученості.

З метою проведення корекційної роботи було запропоновано методику наповнення ресурсного потенціалу – формування у викладачів знань та навичок щодо зберігання балансу робота-життя (work and life balance), підвищення ефективності діяльності та проактивної, позитивної позиції щодо виконання завдань та подолання перешкод. Структура – просвітницько-формульальний 10-ти годинний (4 зустрічі по 2,5 год) груповий тренінг, з додаванням 2 год (2 зустрічі по 1 год) персонального коучингу для кожного учасника. Тривалість 4 тижні.

#### IV Обговорення

Питання ресурсності викладача та його ресурсного відновлення активно обговорюються науковою спільнотою. Вчені світу намагаються обґрунтувати вимоги до організації освітнього процесу, які б сприяли збереженню ресурсного потенціалу викладачів, ініціюють проведення практичних досліджень, які

виявляють негативні поглиначі ресурсів, визначають чинники, що впливають на збереження ресурсного потенціалу. Так, Johnson, Jennifer L. довели, що висока самоефективність педагога, його залученість до роботи позитивно впливає на успішність навчання студентів [22].

Jiying Han, Hongbiao Yin, Junju Wang & Jing Zhang обґрунтували модель освітнього процесу університету, невід'ємними складниками якої є викладацькі ресурси, соціальна та адміністративна підтримка професорсько-викладацького складу, спрямовані на формування залученості викладачів до викладацької діяльності і задоволення роботою.

За результатами проведеного дослідження, ресурсність викладача – найефективніше джерело успішної роботи університету [21].

Ruoxuan Li, Meilin Yao вивчаючи чинники, які змушують педагогічних працівників покинути викладацьку діяльність, дійшли висновку, що залученість педагогів і їхня професійна мотивація є найвагомішими чинниками, які дозволяють довгий час працювати у сфері освіти [24].

Cai, Y., Wang, L., Bi, Y., Tang, R. охарактеризовано теорію збереження ресурсів і доведено існування зв'язку між активністю професійної спільноти, робочої залученості викладацького колективу та особистими ресурсами й самоефективністю конкретного педагога.

Науковці визначили основні принципи та форми роботи, як-от спільні норми, колективна відповідальність, співпраця, рефлексивний діалог, які допомагають зберігати атмосферу організаційної й соціальної залученості й збагачують ресурсний потенціал викладача [14].

Elisabete F. Pogere, M. Carmen López-Sangil, M. Mar García-Señorán, Antonio González досліджували вплив стресу на професійну педагогічну діяльність і визначили стратегії протидії основним тригерам, серед яких є раціональне планування навантажень задля забезпечення залученості до роботи [17].

Bakker A., Demerouti E., Sanz-Vergel A., вивчаючи проблему емоційного вигорання викладачів, визначили залученість як один із ефективних шляхів подолання вигорання і відновлення ресурсу [10]. Burić, Irena, and Ivana Masuka на основі проведеного дослідження вчителів Хорватії довели взаємозв'язок між позитивними емоціями педагогів і їхньою залученістю до роботи. Також встановлено, що залученість протягом тривалого періоду здатна підсилювати позитивне ставлення до роботи, високий рівень професійної мотивації і ресурсний потенціал педагога [13].

Таким чином, аналіз сучасних педагогічних досліджень доводять важливість залученості до роботи як умови подолання стресів, емоційного вигорання, негативної мотивації. Науковці доводять необхідність створення в колективі педагогів відносин партнерства, соціальної й адміністративної підтримки професорсько-викладацького складу задля створення атмосфери залученості як в університеті в цілому, так і конкретного викладача, що допомагає зберегти ресурсний потенціал.

## **V Висновки**

Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив встановити, що викладачам з почуттям залученості до роботи, високим рівнем професійної мотивації і професійних досягнень не властиве емоційне вигорання і ресурсне збіднення. Їхній фізичний і психічний ресурс достатній для виконання професійних обов'язків, збереження внутрішнього спокою і рівноваги (емоційний ресурс), високий рівень почуття успішності в професійній діяльності і прагнення до досконалості (інтелектуальний ресурс).

Результати досліджень свідчать, що зазначені респонденти пов'язують свою професійну діяльність з самореалізацією, досягнення життєвого сенсу, а тому є ресурснонаповненими.

Для збагачення й відновлення ресурсного потенціалу викладачів запропоновано тренінгову програму щодо збереження балансу робота-життя (work and life balance), підвищення ефективності діяльності та проактивної, позитивної позиції щодо виконання завдань і подолання перешкод.

Перспективами подальшого дослідження є розробка педагогічних умов збереження ресурсного потенціалу викладача в професійній діяльності.

## **Бібліографічні посилання**

1. Карамушка Л., Креденцер О., Терещенко К. Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2022. No 1 (25). С. 62–74. URL: <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.7> (дата звернення: 31.12.2022).



2. Кові С. Восьма звичка. Від ефективності до величі. Харків : Книжк. клуб "Клуб Сімейн. Дозвілля", 2017. 496 с.. ISBN 978-617-12-2563-3.
3. Лапко С., Ленська О., Тимбота М. Психоемоційний стан викладача в сучасних умовах. Проблема людини у соціально-гуманітарному та медичному дискурсах: Матеріали міжвуз. науково-практ. конф. з міжнар. участю, м. Харків, 31 берез. 2016 р. 2016. С. 120–121.
4. Лисенко Г. І. Розділ 4. Педагогіка вищої школи: теорія, практика, історія. Дніпропетровськ, 2014. С. 177–196. URL: <http://distance.dnu.dp.ua/ukr/nmmateriali/documents/pedagogikavsh.pdf> (дата звернення: 31.12.2022).
5. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі. 5-те вид. Харків : Клуб сімейн. дозвілля, 2016. 160 с.
6. Шевченко І. Ресурсність педагога у контексті наукових студій. XXX Міжнародна науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих учених «Актуальні проблеми життєдіяльності суспільства» : Матеріали конф., м. Кременчук. 2023. С. 323–325.
7. Штепа О. Теоретичний аналіз ресурсного стану особистості. Вісник Харківського національного університету. Серія "Психологія". 2014. No 1121. С. 51–56.
8. Bakker A., Demerouti E., Sanz-Vergel A. Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2023. P. 25–53. URL: <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933> (date of access: 31.01.2023).
9. Bakker, Arnold B., et al. Proactive vitality management, work engagement, and creativity: The role of goal orientation. *Applied Psychology* 69.2 (2020): 351-37.
10. Bakker A., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007. Vol. 22, no. 3. P. 309–328. URL: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115> (date of access: 31.12.2022).
11. Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*. 1991. Vol. 17, no. 1. P. 99–120
12. Birger W. A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*. 1984. P. 171–180.
13. Burić, Irena, and Ivana Macuka. Self-efficacy, emotions and work engagement among teachers: A two wave cross-lagged analysis. *Journal of Happiness Studies* 19.7 (2018): 1917-1933.
14. Cai, Y.; Wang, L.; Bi, Y.; Tang, R. How Can the Professional Community Influence Teachers' Work Engagement? The Mediating Role of Teacher Self-Efficacy. *Sustainability* 2022, 14, 10029. <https://doi.org/10.3390/su141610029>
15. Challenge job demands and job resources to university teacher well-being: the mediation of teacher efficacy / J. Han et al. *Studies in Higher Education*. 2020. Vol. 45, no. 8. P. 1771–1785. URL: <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1594180> (date of access: 31.12.2022).
16. Connor K.M., Davidson J.R. (2003) Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression Anxiety*, 18(2): 76–82.
17. Elisabete F. Pogere, M. Carmen López-Sangil, M. Mar García-Señorán, Antonio González, Teachers' job stressors and coping strategies: Their structural relationships with emotional exhaustion and autonomy support, *Teaching and Teacher Education*, Volume 85, 2019, Pages 269-280, ISSN 0742-051X, <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.07.001>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X18320316>)
18. Frankl V. E. The will to meaning. *Foundations and Applications of Logotherapy*. Expanded edition. New York : A Meridian book, 1988. 212 p. URL: [https://archive.org/details/willtomeaningfou00fran\\_0/page/n3/mode/2up](https://archive.org/details/willtomeaningfou00fran_0/page/n3/mode/2up) (date of access: 31.12.2022).
19. Fredrickson B. L. The broaden-and-build theory of positive emotions. *The Royal Society*. 2004. No. 359. P. 1367–1377.
20. Hobfoll S. E. Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*. 2002. Vol. 6, no. 4. P. 307–324. URL: [https://www.researchgate.net/publication/232556057\\_Social\\_and\\_Psychological\\_Res\\_ources\\_and\\_Adaptation](https://www.researchgate.net/publication/232556057_Social_and_Psychological_Res_ources_and_Adaptation) (date of access: 31.12.2022).
21. Jiying Han, Hongbiao Yin, Junju Wang & Jing Zhang (2020) Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction, *Educational Psychology*, VOL. 40, NO. 3, pp. 318-335, DOI: 10.1080/01443410.2019.1674249
22. Johnson, Jennifer L. Teacher self-efficacy and teacher work engagement for expats at international K12 schools in China: A correlation analysis. *International Journal of Educational Research Open* 3 (2022): 100176.
23. Mahnken K. 61% of Teachers Stressed Out, 58% Say Mental Health Is Not Good in New National Survey. <https://www.the74million.org>. URL: <https://www.the74million.org/61-of-teachers-stressed-out-58-say-mental-health-is-not-good-in-new-national-survey> (дата звернення: 31.12.2022).
24. Ruoxuan Li, Meilin Yao, What promotes teachers' turnover intention? Evidence from a meta-analysis, *Educational Research Review*, Volume 37, 2022, 100477, ISSN 1747-938X, <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100477>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1747938X2200046X>)
25. Schaarschmidt U. Diagnostik arbeitsbezogenen Bewältigungsverhaltens mittels AVEM - ihr Nutzen für die medizinisch-berufliche Rehabilitation. *Terminarchiv (Rehabilitationswissenschaftliches Seminar)*. 2007. URL: <https://www.psychotherapie.uni-wuerzburg.de/termine/terminarchiv.html#ss22> (date of access: 31.12.2022).
26. Zeng G, Chen X, Cheung HY and Peng K (2019) Teachers' Growth Mindset and Work Engagement in the Chinese Educational Context: Well-Being and Perseverance of Effort as Mediators. *Front. Psychol.* 10:839. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00839>

## References

1. Karamushka L., Kredentser O., Tereshchenko K. Osoblyvosti psykhnichnoho zdorovia personalu osvityvnykh ta naukovykh orhanizatsii v umovakh viiny. Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. 2022. No 1 (25). S. 62–74. URL: <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.7> (data zvernennia: 31.12.2022). [in Ukraine].
2. Kovi S. Vosma zvychka. Vid efektyvnosti do velychi. Kharkiv : Knyzhk. klub "Klub Simein. Dozvillia", 2017. 496 s.. ISBN 978-617-12-2563-3. [in Ukraine].
3. Lapko S., Lenska O., Tymbota M. Psykhoiemotsiyni stan vykladacha v suchasnykh umovakh. Problema liudyny u sotsialno-humanitarnomu ta medychnomu dyskursakh: Materialy mizhvuz. nauково-prakt. konf. z mizhnar. uchastiu, m. Kharkiv, 31 berez. 2016 r. 2016. S. 120–121. [in Ukraine].
4. Lysenko H. I. Rozdil 4. Pedahohika vyshchoi shkoly: teoriia, praktyka, istoriia. Dnipropetrovsk, 2014. S. 177–196. URL: <http://distance.dnu.dp.ua/ukr/nmmateriali/documents/pedagogikavsh.pdf> (data zvernennia: 31.12.2022). [in Ukraine].
5. Frankl V. Liudyna v poshukakh spravzhnoho sensu. Psykholoh u kontstabori. 5-te vyd. Kharkiv : Klub simein. dozvillia, 2016. 160 s. [in Ukraine].
6. Shevchenko I. Resursnist pedahoha u konteksti naukovykh studii. KhKhKh Mizhnarodna nauково-praktychna konferentsiia studentiv, aspirantiv ta molodykh uchenykh «Aktualni problemy zhyttiedialnosti suspilstva» : Materialy konf., m. Kremenchuk. 2023. S. 323–325. [in Ukraine].
7. Shtepa O. Teoretychnyi analiz resursnoho stanu osobystosti. Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu. Seriia "Psykhohiia". 2014. No 1121. S. 51–56. [in Ukraine].
8. Bakker A., Demerouti E., Sanz-Vergel A. Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2023. P. 25–53. URL: <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933> (date of access: 31.01.2023). [in USA].
9. Bakker, Arnold B., et al. Proactive vitality management, work engagement, and creativity: The role of goal orientation. Applied Psychology 69.2 (2020): 351-37. [in USA].
10. Bakker A., Demerouti E. The Job Demands-Resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology. 2007. Vol. 22, no. 3. P. 309–328. URL: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115> (date of access: 31.12.2022). [in USA].
11. Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management. 1991. Vol. 17, no. 1. P. 99–120. [in USA].
12. Birger W. A resource-based view of the firm. Strategic Management Journal. 1984. P. 171–180. [in USA].
13. Burić, Irena, and Ivana Macuka. Self-efficacy, emotions and work engagement among teachers: A two wave cross-lagged analysis. Journal of Happiness Studies 19.7 (2018): 1917-1933. [in Netherlands]
14. Cai, Y.; Wang, L.; Bi, Y.; Tang, R. How Can the Professional Community Influence Teachers' Work Engagement? The Mediating Role of Teacher Self-Efficacy. Sustainability 2022, 14, 10029. <https://doi.org/10.3390/su141610029> [in Switzerland].
15. Challenge job demands and job resources to university teacher well-being: the mediation of teacher efficacy / J. Han et al. Studies in Higher Education. 2020. Vol. 45, no. 8. P. 1771–1785. URL: <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1594180> (date of access: 31.12.2022). [in United Kingdom]
16. Connor K.M., Davidson J.R. (2003) Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). Depression Anxiety, 18(2): 76–82. [in USA].
17. Elisabete F. Pogere, M. Carmen López-Sangil, M. Mar García-Señorán, Antonio González, Teachers' job stressors and coping strategies: Their structural relationships with emotional exhaustion and autonomy support, Teaching and Teacher Education, Volume 85, 2019, Pages 269-280, ISSN 0742-051X, <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.07.001>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X18320316>). [in UK]
18. Frankl V. E. The will to meaning. Foundations and Applications of Logotherapy. Expanded edition. New York : A Meridian book, 1988. 212 p. URL: [https://archive.org/details/willtomeaningfou00fran\\_0/page/n3/mode/2up](https://archive.org/details/willtomeaningfou00fran_0/page/n3/mode/2up) (date of access: 31.12.2022). [in USA]
19. Fredrickson B. L. The broaden-and-build theory of positive emotions. Philosophical transactions of the royal society of London. Series B: Biological Sciences. 2004. No. 359. P. 1367–1377. [in UK]
20. Hobfoll S. E. Social and Psychological Resources and Adaptation. Review of General Psychology. 2002. Vol. 6, no. 4. P. 307–324. URL: [https://www.researchgate.net/publication/232556057\\_Social\\_and\\_Psychological\\_Res\\_ources\\_and\\_Adaptation](https://www.researchgate.net/publication/232556057_Social_and_Psychological_Res_ources_and_Adaptation) (date of access: 31.12.2022). [in USA]
21. Jiying Han, Hongbiao Yin, Junju Wang & Jing Zhang (2020) Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction, Educational Psychology, VOL. 40, NO. 3, pp. 318-335, DOI: 10.1080/01443410.2019.1674249. [in UK]
22. Johnson, Jennifer L. Teacher self-efficacy and teacher work engagement for expats at international K12 schools in China: A correlation analysis. International Journal of Educational Research Open 3 (2022): 100176. [in UK]
23. Mahnken K. 61% of Teachers Stressed Out, 58% Say Mental Health Is Not Good in New National Survey. <https://www.the74million.org>. URL: <https://www.the74million.org/61-of-teachers-stressed-out-58-say-mental-health-is-not-good-in-new-national-survey> (дата звернення: 31.12.2022). [in USA]
24. Ruoxuan Li, Meilin Yao, What promotes teachers' turnover intention? Evidence from a meta-analysis, Educational Research Review, Volume 37, 2022, 100477, ISSN 1747-938X, <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100477>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1747938X2200046X>). [in UK]
25. Schaarschmidt U. Diagnostik arbeitsbezogenen Bewältigungsverhaltens mittels AVEM - ihr Nutzen für die medizinisch-berufliche Rehabilitation. Terminarchiv (Rehabilitationswissenschaftliches Seminar). 2007. URL: <https://www.psychotherapie.uni-wuerzburg.de/termine/terminarchiv.html#ss22> (date of access: 31.12.2022). [in Germany].

26. Zeng G, Chen X, Cheung HY and Peng K (2019) Teachers' Growth Mindset and Work Engagement in the Chinese Educational Context: Well-Being and Perseverance of Effort as Mediators. *Front. Psychol.* 10:839. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00839> [in USA].



**Шевченко Ілля Сергійович.**

Магістр кафедри психології, педагогіки та філософії,  
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського,  
вул. Університетська, 20, Кременчук, Україна, 39600.  
E-mail: illia.shevch@gmail.com

---

**Shevchenko Illia Sergiyovych.**

Master's degree in Psychology, Pedagogy and Philosophy,  
Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University,  
Str. Universytetska, 20, Kremenchuk, Ukraine, 39600.  
E-mail: illia.shevch@gmail.com

---

ORCID: 0009-0009-0656-7909



**Герасименко Лариса Віталіївна.**

Д-р пед. наук, професор, професор кафедри психології, педагогіки та філософії,  
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського,  
вул. Університетська, 20, Кременчук, Україна, 39600.  
E-mail: gerasimenko24@gmail.com

---

**Herasymenko Larysa Vitaliivna.**

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of the Department of Psychology, Pedagogy and Philosophy,  
Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University,  
Str. Universytetska, 20, Kremenchuk, Ukraine, 39600.  
E-mail: gerasimenko24@gmail.com

---

ORCID: 0000-0003-3725-8681

Researcher ID: U-7685-2017

Scopus ID: 57211998313

**Citation (APA):**

Shevchenko, I., Herasymenko, L. (2023). Engagement as a Predictor for The Resourcefulness of Higher Education Teacher at Work. *Engineering and Educational Technologies*, 11 (4), 19–29. doi: <https://doi.org/10.32782/2307-9770.2023.11.04.02>

**Цитування (ДСТУ 8302:2015):**

Шевченко І. С., Герасименко Л. В. Залученість як джерело ресурсного наповнення викладача у професійній діяльності / Інженерні та освітні технології. 2023. Т. 11. № 4. С. 19–29. doi: <https://doi.org/10.32782/2307-9770.2023.11.04.02>

**Обсяг статті:** сторінок – 11 ; умовних друк. аркушів – 1,593.