

Міністерство освіти і науки України  
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника  
Факультет психології  
Кафедра соціальної психології

**ДИПЛОМНА РОБОТА**  
на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
на тему «**Вплив мотивації досягнення на емоційне вигорання педагогічних  
працівників**»

Виконала: студентка 4 курсу, групи ПС-42  
спеціальності 053 Психологія  
Перепічка М.В.

Керівник: кандидат психологічних наук,  
доцент, доцент кафедри соціальної психології  
Гринчук О.І.

Рецензент: доктор психологічних наук, професор,  
професор кафедри соціально психології  
Гоян І.М.

Івано – Франківськ – 2025 р.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ НА ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....</b>	<b>7</b>
1.1. Поняття «емоційного вигорання» працівників та основні підходи до його вивчення.....	7
1.2. Мотивація досягнення як чинник впливу на емоційне вигорання педагогів 15	
1.3. Підходи до дослідження емоційного вигорання педагогічних працівників у зв'язку із мотивацією досягнення.....	23
Висновок до I розділу.....	31
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ НА РІВЕНЬ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....</b>	<b>33</b>
2.1. Обґрунтування програми та методів емпіричного дослідження.....	33
2.2. Аналіз результатів дослідження впливу мотивації досягнення на рівень емоційного вигорання педагогічних працівників.....	39
2.3. Тренінгова програма щодо профілактики впливу мотивації досягнення на емоційне вигорання педагогів.....	51
Висновок до II розділу.....	66
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>68</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>71</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>78</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Професійне або емоційне вигорання є важливим соціально-психологічним феноменом, що виникає як наслідок інтенсивної професійної діяльності, зростання інформаційних, комунікаційних та емоційних навантажень на тлі дефіциту фізичної активності та порушення гармонії в життєвих ритмах сучасної людини. Проблема емоційного вигорання набуває особливої гостроти в сучасних умовах трансформації освітньої галузі, оскільки цей синдром негативно впливає на зниження ефективності професійної діяльності та може призводити до порушень трудової дисципліни, зростання захворюваності серед працівників та виникнення професійних деформацій.

Аналізуючи професійну діяльність, можна простежити велику кількість труднощів, які знижують якість життєдіяльності та рівень професійного розвитку особистості. В першу чергу до основної групи факторів виникнення емоційного вигорання відносять особистісні особливості людини, зокрема компоненти мотиваційної сфери, які відіграють ключову роль у формуванні професійної спрямованості та стійкості до стресогенних факторів. Мотивація досягнення, як компонент мотиваційної сфери особистості, може виступати як захисним, так і провокуючим фактором у розвитку синдрому професійного вигорання. Педагогічні працівники належать до категорії фахівців, які найбільш схильні до виникнення емоційного вигорання через високе комунікативне навантаження, значну відповідальність, необхідність постійної самовіддачі та емоційного включення у професійну діяльність. Сучасні умови реформування освіти, підвищені вимоги до професійної компетентності, постійна необхідність відповідати новим стандартам та події війни створюють додаткове психоемоційне напруження, що може призводити до виснаження внутрішніх ресурсів педагогів.

**Теоретико-методологічна основа дослідження:** дослідження вітчизняних науковців стосовно проблематики емоційного вигорання, його передумов, механізмів формування та шляхів розвитку цього феномену стали концептуальною основою для проведення даної роботи: С. Арефнія, Д. Асонов, Л. Березовська, Д. Білик, Г. Гнускіна, О. Дніпрова, Л. Заграй, Г. Католик, Л. Карамушка, Н. Коваленко, Л. Ковальчук, Т. Колтунович, О. Кононенко, М. Корольчук, О. Мірошніченко, Н. Марута, А. Мирян, Н. Назарук, І. Пахомов, І. Процик, О. Романська, Ж. Сидоренко, С. Симовоник, В. Шкарб'юк та інші. Серед іноземних дослідників варто відзначити: Г.Фрейденбергерг (першим концептуалізував поняття «вигорання»), К. Маслач та С. Джексон (трифакторна модель емоційного вигорання), А. Пайнс та Е. Аронсон (однофакторна модель), Д. Дієрендонк та В. Шауфелі (двофакторна модель); Б. Парман та Е. Хартман (чотирифакторна модель), У. Шауфеллі та Д. Ензман (класифікували симптоми вигорання), С. Чемісс, Дж. Едельвіч та Л. Холлстена (розробляли процесуальні підходи до вивчення феномену вигорання).

Питання психологічного аналізу впливу мотивації досягнення на емоційне вигорання педагогічних працівників в сучасних складних умовах сьогодення є недостатньо дослідженим та висвітленим. Цим обумовлений вибір теми даного дослідження.

**Об'єкт дослідження:** феномен емоційного вигорання.

**Предмет дослідження:** вплив мотивації досягнення на рівень емоційного вигорання педагогічних працівників.

**Мета дослідження:** теоретичне та емпіричне дослідження проблеми впливу мотивації досягнення на емоційне вигорання педагогічних працівників, розробка тренінгової програми забезпеченню оптимального рівня мотивації досягнення та запобіганню професійної деформації педагогів.

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

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення понять «емоційне вигорання» та «мотивація досягнення» у психологічній літературі.

2. Проаналізувати наявні підходи до дослідження емоційного вигорання педагогічних працівників у зв'язку із мотивацією досягнення.

3. Емпірично дослідити вплив мотивації досягнення на рівень емоційного вигорання педагогічних працівників.

4. Розробити тренінгову програму з профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників шляхом оптимізації їх мотивації досягнення.

**Методи дослідження:** теоретичні – аналіз психолого-педагогічної, науково-методичної літератури, що забезпечив розгляд теоретичних питань із проблеми дослідження, методи аналізу та синтезу, індукції та дедукції, узагальнення отриманої інформації з метою розкриття особливостей взаємозв'язку мотивації досягнення та емоційного вигорання педагогічних працівників; емпіричні – опитування, анкетування за допомогою стандартизованих методик: Опитувальник вигорання К. Маслач (МВІ) – діагностика рівня емоційного вигорання педагогів, Тест мотивації досягнення Мехраб'ян (МАФ) – діагностика домінуючої мотиваційної тенденції, Багатовимірний шкала перфекціонізму П. Х'юїта і Г. Флетта (MPS) – оцінка рівня завищених вимог до себе та інших, як фактору емоційного вигорання, авторська анкета «Особливості професійного вигорання та мотивації досягнень педагогів, які працюють в складних сучасних умовах»; методи порівняння, класифікація, систематизація отриманих результатів дослідження.

**Наукова новизна дослідження** полягає у систематизації та поглибленні теоретичних уявлень про взаємозв'язок мотивації досягнення та емоційного вигорання педагогічних працівників в умовах сучасних трансформацій освітньої галузі. Емпірично досліджено особливості впливу різних типів мотивації досягнення (мотивації досягнення успіху та мотивації уникнення невдач) у поєднанні з рівнем перфекціонізму та визначенні його впливу на

компоненти емоційного вигорання педагогів. Розширено наукові уявлення про специфіку професійного вигорання педагогічних працівників у складних умовах сьогодення, зокрема в умовах воєнного стану.

**Практична значущість дослідження** визначається можливістю використання отриманих результатів для діагностики, профілактики та корекції емоційного вигорання педагогічних працівників. Розроблена тренінгова програма може бути впроваджена практичними психологами закладів освіти в роботі з педагогічними колективами для оптимізації мотиваційної сфери педагогів та формування конструктивних стратегій запобігання професійного вигорання. Матеріали дослідження можуть бути використані для проведення просвітницьких заходів серед освітян, у процесі підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників та психологів освітніх закладів. Запропоновані діагностичні методики та авторська анкета дозволяють ефективно виявляти педагогів з ризиком емоційного вигорання та своєчасно надавати їм необхідну психологічну підтримку, що сприятиме підвищенню якості освітніх послуг та збереженню психологічного здоров'я педагогів.

**Структура роботи.** Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел з 60 найменувань та додатків. Основна частина роботи викладена на 70 сторінках. Загальна кількість сторінок в роботі 87.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ НА ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

### 1.1. Поняття «емоційного вигорання» працівників та основні підходи до його вивчення

Сучасний світ характеризується інтенсивністю соціально-економічних процесів, прискоренням темпу життя та підвищенням вимог до професійної компетентності фахівців у різних галузях. В умовах постійного психологічного навантаження необхідності швидко приймати рішення та відповідати очікуванням оточення виникає ризик розвитку емоційного вигорання – стану фізичного та психічного виснаження, що має негативні наслідки для самого працівника та для ефективності його професійної діяльності. Розуміння сутності цього феномену, його симптоматики та динаміки розвитку є важливою передумовою для розробки ефективних стратегій профілактики та подолання емоційного вигорання у працівників.

Зацікавленість науковців феноменом емоційного вигорання у професійній сфері почала формуватися ще наприкінці XIX століття. Протягом XX століття та в сучасний період цей феномен став об'єктом численних міждисциплінарних досліджень, наукових розвідок та теоретичних узагальнень. Ввів у наукове застосування та зробив значний внесок у концептуалізацію цього явища американський психіатр Г. Фрейденбергер, який запропонував розглядати вигорання як комплексний стан надмірного фізичного та психічного виснаження, що виникає внаслідок професійної діяльності [46]. У 1974 році він вперше описав специфічний психологічний стан фахівців, які працюють у сферах з інтенсивною міжособистісною взаємодією, застосувавши термін «*staff burn-out*» (професійне вигорання) та підкреслюючи його особливий вплив на

осіб, що здійснюють професійну діяльність в умовах підвищеного емоційного напруження [2]. Відповідно до класифікації Г. Фрейденбергера, синдром вигорання працівників під впливом професійного стресу характеризується трьома ключовими аспектами [46]:

1. Виснаження як результат тривалої інтенсивної залученості в роботу.
2. Деперсоналізація, що виражається у втраті емоційної відданості та байдужості до оточення.
3. Почуття марності зусиль щодо професійної діяльності.

Найбільш поширеною концепцією результативного підходу, який підтверджує теорію Г. Фрейденбергера є трифакторна модель К. Маслач та Дж. Джексона, які визначають **емоційне вигорання** як специфічну реакцію-відповідь організму на тривалі професійні стреси міжособистісних комунікацій, що складається з трьох компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. К. Маслач визначає емоційне вигорання як особливий вид порушення психічного функціонування, що не виходить за межі психічної норми й виникає як реакція індивіда на тривалі стреси, пов'язані з виробничими взаєминами [52]. Ґрунтовний внесок у розуміння організаційних аспектів цього феномену зробили К. Маслач та М. Лейтер [54], запропонувавши комплексну методологію вимірювання та оцінки проявів вигорання в умовах професійного середовища.

Основні підходи до трактування поняття «вигорання» [2; 19; 31]:

1. Перший з них – однофакторна модель, розроблена А. Пайнсом та Е. Аронсоном [56], розглядає вигорання працівників як стан комплексного виснаження (фізичного, емоційного та інтелектуального), що розвивається внаслідок тривалого перебування у стресогенних умовах. Емпіричні дослідження в межах цієї моделі виявили характерний комплекс симптомів, що включає відчуття безпорадності, втрату життєвих орієнтирів, зниження ентузіазму, підвищену дратівливість та деформацію самооцінки.

2. Двофакторна модель Д. Дієрендонка та В.Шауфелі [45] базується на виділенні двох ключових компонентів: емоційного виснаження, що супроводжується погіршенням самопочуття та хронічною втомою, а також деперсоналізації, яка проявляється у соціальному дистанціюванні та розвитку цинічного ставлення до оточення.

3. Трифакторна модель К. Маслач та С. Джексон [53] розширює попередню концепцію, додаючи до емоційного виснаження та деперсоналізації третій компонент – редукцію професійних досягнень.

4. Чотирифакторна модель Б. Пармана та Е. Хартмана [55] деталізує компонент деперсоналізації, розділяючи його на два окремі аспекти – деперсоналізацію щодо професійної діяльності та деперсоналізацію у ставленні до суб'єктів цієї діяльності, зберігаючи компоненти емоційного виснаження та редукції особистих досягнень.

Найбільшого поширення у сучасній науці набула трифакторна модель К. Маслач та Дж. С. Джексон [53], яка розглядає професійне вигорання як відповідь організму на хронічний стрес і включає такі базові компоненти [59, с. 221]:

1. Емоційне виснаження проявляється через суб'єктивне відчуття перевантаженості емоційними контактами. Характерним є надмірне співпереживання проблемам інших людей у поєднанні з почуттям відповідальності за їх благополуччя та самозвинуваченням при неможливості надати належну допомогу.

2. Деперсоналізація виражається у формуванні захисного бар'єра у професійних комунікаціях. Типовими проявами є уникнення контактів, емоційна відстороненість, байдужість до проблем клієнтів та колег, демонстративне відторгнення професійної взаємодії.

3. Редукція професійних досягнень є завершальним компонентом, що характеризується зниженням відчуття власної компетентності та задоволення від роботи, формуванням переконання у безрезультатності професійних зусиль.

У новій редакції Міжнародної класифікації хвороб МКХ-11, опублікованій Всесвітньою організацією охорони здоров'я у 2020 році, «вигорання» описується як синдром, спричинений тривалим стресом на роботі, який не був адекватно вирішений [56]. Визнане у Міжнародній класифікації хвороб як явище, пов'язане з робочим середовищем, емоційне вигорання вимагає комплексного підходу до розуміння та розв'язання проблеми, що враховує визначення стресогенних факторів та розробку стратегій їх подолання. Тобто скрізь, де люди працюють, існує певний тип стресу, а там, де присутній стрес виникає ризик вигорання [50].

Тому Г. Гнускіна зазначає, що на сьогодні існує кілька основних визначень феномену «*burnout*»: «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «психоемоційне вигорання», «синдром згорання» тощо. Як зауважує науковець: «Якщо говорити про особливості вивчення даних феноменів, то слід говорити, що у процесі використання термінів «емоційне вигорання» та «психоемоційне вигорання» мова йде насамперед, про втрату емоційних ресурсів, про емоційне виснаження» [5, с. 14].

У дослідженнях М. Корольчука емоційне вигорання аналізується через призму професійного стресу та визначається як «специфічний прояв стресового стану в професійній діяльності, що формується внаслідок накопичення наслідків тривалого робочого стресу та професійних криз», стресова реакція на довготривалий вплив професійних стресорів помірної інтенсивності. Використовуючи теоретичні положення концепції стресу Г. Сельє, автор трактує емоційне вигорання працівників як прояв третьої фази стресового процесу, «для якої характерним є стійкий і неконтрольований рівень збудження» [18, с. 10]. Своєю чергою, науковці Л. Ганущак-Єфименко, Л. Галавська, О. Баула та С.

Арабулі зосереджують увагу на деструктивному аспекті вигорання, визначаючи його як провідний «фактор деформації професійної особистості» [47, с. 122].

У своїх працях Н. Назарук зауважує, що фахівець з таким синдромом характеризується емоційним виснаженням (людина відчуває, що не може віддаватися роботі так, як раніше), деперсоналізацією (розвивається негативне ставлення до клієнтів, пацієнтів, учнів), редукцією особистісних досягнень (негативне самосприйняття в професійному плані), а також захисною реакцією у формі часткового або повного виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи [30; 28; 8].

Дослідники Л. Карамушка та Г. Гнускіна пропонують розглядати синдром емоційного вигорання працівників як динамічний процес негативної трансформації професійної поведінки фахівця, що виникає як адаптивна відповідь на стресогенний характер робочого середовища. На їх думку цей процес розгортається через три послідовні стадії [11]:

1. На першій стадії виникає дисбаланс між професійними вимогами та особистісними ресурсами фахівця, що призводить до стресового стану, який проявляється в емоційному та фізичному виснаженні.

2. Друга стадія характеризується появою короткострокової емоційної напруги, накопиченням втоми та виснаження, що супроводжується негативними думками про себе та інших, відчуттям спустошеності та втратою здатності помічати позитивні результати своєї праці.

3. На третій стадії відбуваються суттєві зміни у мотиваційній сфері та поведінці професіонала, де ключовим проявом стає деперсоналізація у взаємодії з клієнтами та колегами, що розвивається на фоні комплексного емоційного, розумового і фізичного виснаження.

А. Мирян звертає увагу на гетерогенну природу феномену вигорання, зазначаючи, що це «група симптомів, що з'являються разом. Однак усі разом вони ні в кого не проявляються одночасно, тому що вигорання – процес суто

індивідуальний» [25, с. 62]. Важливу позицію щодо цього питання займає Світова організація охорони здоров'я, яка наголошує на нерозривному зв'язку синдрому вигорання з професійною сферою, підкреслюючи, що цей термін недоцільно застосовувати до емоційних переживань в інших життєвих контекстах. Водночас означений синдром не класифікується як окремий медичний діагноз, а визнається значущим фактором, що впливає на загальний стан здоров'я населення та зростання звернень за медичною допомогою [49].

Розглядаючи зміст терміну «емоційне вигорання», Г. Гнускіна наголошує на недостатній повноті запропонованих дефініцій. Дослідниця підкреслює, що хоча емоційний аспект є ключовим у структурі синдрому вигорання, сам термін не повністю відображає комплексну природу цього феномену. На її переконання, емоційне вигорання слід розглядати не просто як окреме явище, а як складний системний синдром, що має глибокий вплив на загальне функціонування особистості, її життєдіяльність та взаємодію з оточенням [5].

У своїх дослідженнях О. Кононенко пропонує систематизувати фактори, що спричиняють розвиток синдрому емоційного вигорання працівників, розподіляючи їх на дві фундаментальні категорії [17]:

1. Індивідуальні (суб'єктивні) фактори охоплюють характеристики особистості, вікові аспекти, ціннісні орієнтації, стратегії та методи особистісного психологічного захисту, ставлення до професійної діяльності, відносини з колегами, очікування від професійної діяльності, етичні норми, труднощі з відмовою на прохання та тенденція до самопожертвування.

2. Ситуаційні (об'єктивні) фактори пов'язані безпосередньо з умовами та характеристиками роботи, включаючи зростання робочого навантаження, недостатнє розуміння службових обов'язків, а також відсутність або недостатність соціальної та психологічної підтримки

Альтернативну класифікацію детермінант емоційного вигорання пропонує Н. Марута, виділяючи три ключові групи причинних факторів [22]:

1. Психодинамічні чинники пов'язані з мотивацією вибору професії як засобом захисту від стресу.

2. Інтерперсональні фактори включають численні контакти та емоційне перенавантаження.

3. Інтегративні характеристики охоплюють проблеми організації праці, недостатню увагу до профілактики стресу та його усунення.

Розширюючи уявлення про чинники емоційного вигорання, ряд науковців (О. Мірошниченко, О. Кононенко, І. Процик, О. Романська, С. Арефнія та ін.) доповнюють наявні класифікації такими значущими факторами [26; 17; 1; 9; 13]:

1. Особливості соціально-психологічної адаптації до професійної діяльності в умовах підвищеного стресового навантаження.

2. Специфіка мотиваційної сфери – «здатність докладати зусиль та зберігати активність для досягнення поставлених цілей і завдань».

3. Характер міжособистісної комунікації, зокрема тенденція до дистанціювання від колег, що потенційно може призводити до формування деструктивних поведінкових патернів.

4. Процеси особистісного віддалення – посилення дратівливості, імпульсивних реакцій, негативного світосприйняття, уникнення соціальних взаємодій та зниження емпатійних здібностей.

5. Прояви перфекціоністських тенденцій як наслідок розриву між завищеними очікуваннями та реальними можливостями їх реалізації в міжособистісній взаємодії, що функціонує як специфічний механізм психологічного захисту.

6. Індивідуальний рівень тривожності – ступінь внутрішньої гармонії особистості корелює з важливістю професійної активності в її житті.

7. Управлінські та організаційні аспекти: складності при виконанні комплексних завдань; недостатнє визнання професійних досягнень;

невідповідність між стилем керівництва та характером діяльності; обмежені перспективи професійного та особистісного розвитку; надмірний контроль та інші.

В. Шкарб'юк та Д. Білик наголошують, що «у психологічній науці синдром емоційного вигорання зазвичай розцінюється як стрес-реакція у відповідь на виробничі та емоційні вимоги, що походять від зайвої відданості людини своїй роботі із супутньою при цьому зневагою до сімейного життя або відпочинку. Безперервне або прогресуюче порушення рівноваги неминуче призводить до емоційного вигорання. Таке виснаження є не просто результатом стресу, а наслідком некерованого стресу. Цей стан виникає внаслідок внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них» [42, с. 294].

Л. Заграй та С. Симовоник базуючись на численних ґрунтовних дослідженнях проблеми вигорання працівників зазначають, що базовим компонентом у процесі формування вигорання є мотивація досягнення «як диспозиція особистості, яка детермінує поведінку людину в залежності від домінуючої тенденції – орієнтації на успіх чи орієнтації на уникнення невдачі». Основним параметром мотивації досягнення науковці визначають рівні важливості завдання для працівника та відповідно рівень очікування позитивних результатів його виконання, «що й активізує енергетичні затрати (наполегливість, ретельність) для досягнення успіху» [8, с. 44].

Н. Назарук висловлює думку, що «перспективними напрямками психолого-педагогічного дослідження проблеми «професійного вигорання» є поглиблення теоретичних уявлень про «професійне вигорання» фахівців різного профілю, удосконалення психотехнологій попередження та подолання цього синдрому з урахуванням специфіки професійної діяльності» [28, с. 127].

Отже, феномен емоційного вигорання працівників постає як комплексне, багатовимірне явище, що інтегрує емоційні, когнітивні та поведінкові

компоненти. Глибоке розуміння сутності та механізмів цього синдрому створює теоретичну основу для розробки та впровадження ефективних стратегій його профілактики і подолання в різних професійних середовищах, особливо серед педагогічних працівників. Аналізуючи дослідження різних науковців у сфері емоційного вигорання, можна констатувати, що цей феномен характеризується динамічністю та варіативністю проявів, а його розвиток відбувається через складні психологічні та соціальні процеси. Приділення належної уваги проблематиці вигорання, взаємозв'язку його рівнів з факторами, які здійснюють вплив на працівника та розробка ефективних методів роботи з цим явищем становлять основу для збереження професійного здоров'я фахівців.

## **1.2. Мотивація досягнення як чинник впливу на емоційне вигорання педагогів**

У складній системі чинників, що впливають на виникнення та розвиток емоційного вигорання, особливе місце займають індивідуально-психологічні особливості особистості, зокрема її мотиваційна сфера. Прагнення до досягнення високих результатів, самовдосконалення та визнання є природними потребами людини, що спонукають її до професійного росту та саморозвитку. Водночас надмірна зосередженість на досягненнях, постійне порівняння себе з іншими та високий рівень домагань можуть створювати додаткове психологічне напруження, особливо в умовах обмежених ресурсів або несприятливих зовнішніх обставин.

Емоційне вигорання педагогічних працівників формується як результат комплексної взаємодії різних факторів – індивідуально-особистісних та організаційно-управлінських, що призводить до розвитку психосоматичних порушень, суттєвих ускладнень у реалізації професійних функцій та дисбалансу в особистому житті. Сучасні дослідження з проблематики емоційного

вигорання працівників дозволили сформуванню кілька концептуальних підходів до розуміння природи цього феномена [5, с. 17-18]:

1. Перший напрямок вбачає в емоційному вигоранні працівників наслідок професійного стресу, що включає вплив цілого ряду стресових факторів, тривалу дію стресорів пов'язаних з роботою, а також стрес, який не піддається контролю

2. Другий напрямок вважає емоційне вигорання формою професійної деформації особистості, тобто тривалим процесом зміни особистісних характеристик, що спричинено професійною діяльністю працівника

3. За третім напрямком синдром «емоційного вигорання працівників» формується як механізм психологічного захисту, який особистість розвиває як повну або часткову блокаду емоцій у відповідь на психологічні травми. У цьому контексті вигорання розглядається як засвоєний стереотип емоційної реакції, що також може виступати як функціональний стереотип, дозволяючи індивіду ефективніше розподіляти та економити енергію

Важливо, що у своїх дослідженнях І. Процик та О. Романовська звертають увагу на специфічні обставини виникнення емоційного вигорання, відзначаючи, що цей стан найчастіше спостерігається у представників комунікативних та допоміжних професій, професійні обов'язки яких виходять за рамки зовнішнього контролю, після тривалих періодів інтенсивної та сумлінної праці [37]. Розширюючи цю думку, Л. Карамушка систематизує професійні групи, найбільш схильні до емоційного вигорання, відносячи до них фахівців «соціальних», «соціономічних», «комунікативних», «допомагаючих» сфер та професій суб'єкт-суб'єктного типу [11].

Аналізуючи специфіку емоційного вигорання педагогів, дослідники визначають його як багатокomпонентний синдром емоційного виснаження, що характеризується «розвитком негативної самооцінки й негативного ставлення до роботи, а також втратою розуміння та співчуття по відношенню до учнів та

колег» [32, с. 11]. В умовах модернізації галузі сучасної освіти фахівці виокремлюють кілька ключових професійних стресорів педагогічної діяльності: високу інтенсивність комунікативних процесів, підвищений рівень професійної відповідальності, інформаційні перевантаження та необхідність швидкого реагування в нестандартних ситуаціях [32].

На основі аналізу праць українських (О. Григор'єва, Н. Грисенко, Н. Назарук) та зарубіжних (Г. Фройденбергер, К. Чернісс, Р. Левіс, І. Фрідман, Г. Ковач, Т. Коркорен, Дж. Уайт та інші) науковців Т. Колтунович систематизувала основні компоненти та детермінанти емоційного вигорання педагогічних працівників [16]:

1. Сформованість психологічних меж особистості впливає на збереження фізичного та психічного здоров'я і вибір стилю педагогічного спілкування (найчастіше симптоми вигорання спостерігаються у педагогів, які обирають ліберальний стиль).

2. Вплив зовнішнього середовища та особистісних якостей: особливості взаємодії «педагог-учень», сприйняття й оцінка вчителя учнями, їх поведінка та успішність відіграють важливу роль у формуванні вигорання.

3. Труднощі в педагогічній праці – проблеми виникають у завданнях, пов'язаних з учнями, взаєминах з учнями, завданнях, що стосуються школи як організації та стосунках з керівництвом і колегами.

4. Завищені очікування: культурний шок, надмірні очікування від праці, перевантаження, велика кількість учнів можуть призвести до вигорання. Найбільш вразливі – захоплені ідеалісти.

5. Предметний зміст діяльності: вікові й соціально-психологічні особливості дітей, педагоги з вищим статусом, які більше «вкладають» у розвиток дитячого колективу, вигорають частіше та інтенсивніше.

6. Особливості вигорання в міських та сільських школах: вищий рівень стресу спостерігається в учителів великих міських шкіл та в учителів старших класів, а також у менш досвідчених вчителів.

7. Вплив віку та стажу: вищі показники вигорання спостерігаються у педагогів зі стажем 10-15 років та у віковому діапазоні 29-39 років. У віці 45-50 років вплив віку на вигорання може змінюватися.

I. Пахомов, аналізуючи особливості емоційного вигорання серед педагогічних працівників виокремлює ряд специфічних факторів, що визначають характер його розвитку у вчителів [32]:

1. Розподіл відповідальності – нечітка або нерівномірно розподілена відповідальність сприяє зростанню професійного вигорання.

2. Узгодженість дій – відсутність інтеграції дій та неузгодженість спільних зусиль сприяють розвитку професійного вигорання.

3. Психоемоційна діяльність – інтенсивне спілкування та прийняття рішень, емоційне залучення підвищують ризик вигорання.

4. Організаційні фактори – нечітка організація праці, недостатність ресурсів, бюрократичні методи, конфлікти в колективі та авторитарний стиль керівництва сприяють професійному вигоранню.

5. Вразливість молодих спеціалістів – незахищеними є молоді фахівці, у яких симптоми можуть з'явитися протягом перших шести місяців роботи.

У своїх працях Н. Коваленко з колегами пропонують диференціювати фактори емоційного вигорання педагогічних працівників за критерієм їх походження, виділяючи дві основні категорії [3]:

1. Об'єктивні чинники пов'язані з умовами професійної діяльності. До них належать: психоемоційне навантаження при розв'язанні конфліктних ситуацій, необхідність вибору оптимальних методів навчання та виховання, висока юридична та моральна відповідальність, потреба постійного

підтвердження кваліфікації, складність взаємовідносин з учасниками освітнього процесу.

2. Суб'єктивні чинники визначаються індивідуальними особливостями педагога: специфікою емоційної сфери, типом нервової системи, здатністю до саморегуляції, рівнем професійної мотивації та сформованості ціннісного ставлення до педагогічної діяльності.

В межах процесуального підходу, який розвивається в роботах С. Чемісса, Дж. Едельвіча, Л. Холлстена, М. Буріша та Г. Сельє, емоційне вигорання розглядається як динамічний процес, що проходить через певні стадії або фази. Згідно з цим підходом, вигорання є невіддільним компонентом професійного розвитку особистості і зазвичай розпочинається з відчуття внутрішньої напруги, яке виникає через дисонанс між ідеалістичними очікуваннями, особистісними прагненнями та реальними вимогами професійної діяльності. Тобто характер процесу вигорання значною мірою визначається особливостями емоційно-мотиваційної сфери конкретної особистості у взаємодії зі специфікою її професійної діяльності [1].

Аналізуючи описані закономірності, можна констатувати, що встановлення педагогом завищених стандартів щодо власної професійної реалізації у поєднанні з наполегливим прагненням відповідати їм за будь-яких обставин створює сприятливе підґрунтя для розвитку емоційного вигорання. Такий перфекціоністський підхід до професійної діяльності поступово призводить до формування невдоволення собою в професійному аспекті, що з часом негативно позначається на загальній якості життя.

Л. Карамушка та Ю. Ковровський у своїх дослідженнях зосереджують увагу на тісному взаємозв'язку між симптомами емоційного вигорання, що стосуються мотиваційної сфери працівників та феноменами організаційної психології. Науковці зазначають, що тематика мотивації є предметом численних наукових досліджень. Вони також підкреслюють, що ефективна протидія

професійному вигоранню безпосередньо пов'язана з активізацією системи мотиваційно-спонукальних ресурсів, які сприяють професійно-особистісному розвитку суб'єкта праці та забезпечують процеси цілеспонування й самодетермінації. В цьому контексті окремі дослідники розглядають емоційне виснаження як первинний фактор, а інші компоненти синдрому вигорання – як похідні наслідки неконструктивних стратегій подолання (деперсоналізація) або деформації мотиваційної сфери (редукція досягнень) [12].

У своїх працях С. Арефнія наголошує на значущості мотивації досягнень у структурі професійно важливих якостей, необхідних для успішної трудової діяльності. Дослідниця розглядає мотивацію досягнень у тісному взаємозв'язку з такими характеристиками як самостійність у прийнятті рішень та готовність до змін, визначаючи її як «здатність докладати зусиль і зберігати активність для досягнення поставлених цілей і завдань» [1, с. 52].

У дослідженнях Т. Колтунович виявлено складний взаємозв'язок між професійним вигоранням та мотивацією досягнення успіху. Розглядається парадоксальна ситуацію, коли педагоги, навіть перебуваючи у стані глибокого виснаження, продовжують демонструвати високе прагнення до професійних досягнень, при цьому часто втрачаючи здатність реалістично оцінювати власні ресурси та можливості. Серед важливих особистісних детермінант цього феномену авторка виділяє комплекс психологічних характеристик: рівень нейротизму, психологічну витривалість, локус контролю, специфіку характеру та темпераменту, особливості самооцінки, структуру ціннісних орієнтацій, характеристики мотиваційної сфери, рівень агресивності й тривожності, особливості самоствавлення та загальну осмисленість життя [16].

Розглядаючи механізми протидії емоційному вигоранню, О. Дніпрова та А. Когут зосереджують увагу на ролі внутрішньої мотивації як потужного ресурсу підтримки професійної ефективності. На їх думку, саме внутрішня мотивація виступає фундаментом для розвитку активності, автономності та

професійної впевненості фахівця. Вона забезпечує емоційну збалансованість, усвідомлення професійних цінностей та відчуття самореалізації, функціонуючи як своєрідний захисний механізм проти розвитку синдрому професійного вигорання [6]. Автори наголошують, що успішна протидія вигоранню безпосередньо залежить від наявності та активізації внутрішніх мотиваційних ресурсів, які стимулюють професійний розвиток та самовизначення особистості.

У дослідженнях психологічних аспектів вигорання відзначається, що емоційна замкненість і втрата мотивації до професійного саморозвитку є одним із характерних проявів цього синдрому [12]. У класифікації У. Шауфеллі та Д. Ензмана мотиваційні симптоми виділені як окрема група проявів емоційно-професійного вигорання, поряд із когнітивними, афективними, фізичними та поведінковими. Згідно з цією класифікацією, мотиваційні прояви вигорання проявляються у зниженні ініціативності, падінні ефективності діяльності та тенденції до формального виконання завдань виключно за заданими інструкціями [57].

Суттєвий внесок у розуміння механізмів взаємодії мотивації досягнення та емоційного вигорання зробили дослідження Й. Стоубера, Д. Реннерта, Т. Таріса, І. Біік, В. Шауфелі, Г. Флетта, П. Хьюїта, К. Галлетта, Дж. Чайлдса та інших [44; 58; 15]. Результати їх досліджень продемонстрували, що підвищений рівень мотивації досягнення у поєднанні з соціально приписаним перфекціонізмом створює значний ризик розвитку емоційного вигорання.

Розвиваючи цю думку, Т. Колтунович пояснює виявлену закономірність тим, що такий ризик пов'язаний з «глибоким переконанням щодо високих професійних стандартів, а відтак фахово-рольових експектацій стосовно них, неналежна відповідність яким веде за собою відчутні негативні наслідки. Зниження рівня соціально приписаного перфекціонізму та підвищення рівня перфекціонізму, орієнтованого на себе, можуть істотно знизити рівень

вигорання» [15, с. 96]. Дослідники виявили стійкі кореляції між підвищеним рівнем перфекціонізму та проявами професійного вигорання, пояснюючи цей зв'язок «виснаженням психічної енергії суб'єкта внаслідок перфектної моделі його поведінки» [60, с. 1].

Аналізуючи першопричини емоційного вигорання, можна констатувати, що особистісні особливості, зокрема компоненти мотиваційної сфери, становлять одну з ключових груп факторів ризику. За спостереженнями Т. Колтунович, емоційне вигорання особливо відчутно впливає на «мотивацію досягнення успіху» у педагогічних працівників, що пояснюється специфічним феноменом: педагоги попри значне виснаження, не спроможні відмовитися від прагнення до успіху, якого вимагає сама природа педагогічної професії. Додатковим негативним фактором є те, що емоційне вигорання порушує здатність адекватно оцінювати власні можливості та ресурси [16].

Підсумовуючи, можна констатувати, що емоційне вигорання педагогічних працівників формується як результат взаємодії комплексу факторів індивідуального, міжособистісного та організаційного характеру. Взаємозв'язок мотивації досягнення, перфекціоністських тенденцій та емоційного вигорання педагогів становить актуальну проблему сучасної психологічної науки. Зазначені феномени мають безпосередній вплив на фізичне та психологічне благополуччя педагогічних працівників, а також на їх професійну ефективність. Дисбаланс у цій системі взаємозв'язків може призводити до розвитку емоційного виснаження, що характеризується хронічним психофізіологічним напруженням, постійною втомою та швидким вичерпанням внутрішніх ресурсів. Глибоке розуміння цих механізмів створює теоретичне підґрунтя для практичної реалізації ефективних стратегій профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання з урахуванням специфіки педагогічної діяльності

### **1.3. Підходи до дослідження емоційного вигорання педагогічних працівників у зв'язку із мотивацією досягнення**

Забезпечення психологічного благополуччя педагогічних працівників є важливою умовою їх ефективної професійної діяльності та особистісного розвитку. Своєчасне виявлення ознак емоційного вигорання та розуміння його взаємозв'язку з мотиваційною сферою особистості дозволяє запобігти негативним наслідкам цього синдрому та розробити індивідуалізовані підходи до його профілактики та корекції. Сучасна психологічна наука та практика пропонують різноманітні діагностичні інструменти та методи, спрямовані на виявлення особливостей емоційного вигорання у зв'язку із завищеними мотиваційними тенденціями.

У дослідженнях К. Ллойда, Р. Кінга та Л. Ченовета процес розвитку синдрому емоційного вигорання представлений як поетапний феномен з чітко вираженою динамікою. Науковці описують цей процес як поступову акумуляцію негативних емоційних переживань, які не знаходять адекватного вираження та розрядки. Початкові стадії характеризуються наростанням емоційної напруги у взаємодії з колегами, друзями та близькими. При подальшому розвитку синдрому емоційна втома трансформується у фізичне виснаження, з'являються порушення сну, що негативно позначається на виконанні професійних обов'язків [51].

Тривале перебування в такому стані призводить до розвитку апатії, депресивних станів, спалахів дратівливості та постійного відчуття внутрішнього дискомфорту. З часом на зміну ентузіазму приходиться втома, яка переростає в розчарування та зниження інтересу до роботи. Важливо враховувати, що перебіг синдрому має індивідуальні особливості, які визначаються специфікою емоційно-мотиваційної сфери особистості та контекстом професійної діяльності. Парадоксально, але на ранніх етапах

формування синдрому спостерігаються підвищені енергетичні витрати, зумовлені надмірно високою мотивацією до професійної діяльності [51].

Дослідники Ж. Сидоренко та Т. Шевчук звертають увагу на специфічні прояви емоційного вигорання у педагогічному середовищі. Вони відзначають, що цей синдром виявляється через комплекс характерних симптомів: хронічну втому та роздратування від навчального процесу, емоційну ригідність, неадекватність емоційних реакцій, знецінення педагогами власних професійних здобутків, труднощі в професійній самореалізації та формування відстороненого, суб'єкт-об'єктного ставлення до учнів [39, с. 77].

Доповнюючи цю характеристику, Л. Боярська зосереджує увагу на психосоматичних аспектах емоційного вигорання. Вона пояснює, що тривалі негативні емоційні стани впливають на фізіологічні системи організму через ендокринні, імунні та нейровегетативні механізми, що може спричинити розвиток класичних психосоматичних розладів, зокрема «семи великих хвороб психосоматики» [3, с. 68]: виразкової хвороби шлунка та дванадцятипалої кишки, виразкового коліту, бронхіальної астми, тиреотоксикозу, артеріальної гіпертензії, ревматоїдного артрити та нейродерміту.

У контексті педагогічної діяльності фахівці виділяють три основні стадії розвитку емоційного вигорання, кожна з яких має свою симптоматику [32]:

1. Початкова стадія. Симптоми проявляються у м'якій формі через самозахист, наприклад, шляхом частіших перерв у роботі. З'являється забудькуватість щодо робочих моментів. Такі ранні ознаки часто залишаються непоміченими. Залежно від специфіки роботи, інтенсивності психоемоційного навантаження та індивідуальних особливостей фахівця, ця фаза може тривати від трьох до п'яти років.

2. Проміжна стадія. Характеризується зниженням зацікавленості роботою та потреби у спілкуванні (включаючи близьких): виникає небажання бачити колег, з'являється відчуття, що «тиждень тягнеться нескінченно», посилюється

апатія до кінця тижня. Виникають стійкі соматичні прояви: виснаження, особливо наприкінці тижня, вечірні головні болі, глибокий сон без сновидінь, збільшення частоти простудних захворювань, підвищена дратівливість. Людина відчуває невдоволення та певну агресивність. Симптоми стають регулярнішими, довготривалими та важче піддаються корекції. Відчуття виснаження може зберігатися навіть після якісного сну чи вихідних. Така стадія в середньому триває від п'яти до п'ятнадцяти років.

3. Завершальна стадія. Ознаки та симптоми набувають хронічного характеру. Можливий розвиток серйозних фізичних і психологічних проблем таких як виразки та депресії. Педагог може почати сумніватися у цінності своєї роботи, професії та життя загалом. Спостерігається повна втрата інтересу до роботи і життя в цілому, емоційна байдужість, апатія, постійне відчуття браку сил. Виникають проблеми з пам'яттю та увагою, порушення сну, особистісні зміни. Зростає прагнення до усамітнення. Така стадія може тривати від десяти до двадцяти років.

Діагностика емоційного стану педагогів та вивчення причин, що зумовлюють розвиток синдрому емоційного вигорання, передбачає застосування різноманітного психодіагностичного інструментарію, який можна систематизувати за такими напрямками [16; 17]:

1. Методики діагностики рівня емоційного вигорання, що дозволяють сформулювати комплексне уявлення про особистісні характеристики педагога.
2. Методики визначення рівня перфекціонізму, його структурних компонентів та взаємозв'язків між ними.
3. Методики діагностики мотивації особистості на досягнення успіху та уникнення невдач.
4. Методики діагностики поведінки в стресових ситуаціях та типологій психологічного захисту.

5. Методики оцінки агресивності у відношеннях Асингера визначає, чи достатньо людина коректна у стосунках з оточенням та чи легко спілкується з ними.

6. Методики визначення типу реагування в конфлікті дає можливість визначити, наскільки респондент тактовний і миролюбний, або конфліктно-войовничий.

7. Методики діагностики рівня стресу на роботі дозволяє зробити висновки про наявність виробничого стресу у досліджуваних та оцінити рівень існуючого стресу.

8. Методика визначення типу темпераменту Айзенка дозволяє визначити тип темпераменту, показник «інтроверсія-екстраверсія» та «нейротизм».

У своєму аналізі структури емоційного вигорання педагогічних працівників Т. Колтунович виділяє два ключові компоненти – «емоційне виснаження» та «цинізм», які в сукупності призводять до зниження професійної ефективності. Дослідниця підкреслює, що етіологія емоційного вигорання має дуалістичну природу, включаючи як зовнішні (організаційні, соціальні) так і внутрішні (особистісні) фактори. Інтенсивність проявів синдрому безпосередньо корелює з силою впливу цих факторів. Важливо відзначити, що своєчасне виявлення характерної симптоматики дозволяє діагностувати емоційне вигорання на ранніх стадіях, коли проблема ще не досягла критичного рівня і можливе ефективне втручання [15]. З огляду на це, у психологічній практиці розроблено кілька підходів до профілактики та подолання емоційного вигорання.

Серед методів профілактики та корекції синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників особливу ефективність демонструють [34]:

1. Супервізія – професійно-орієнтоване консультування педагогів більш досвідченими колегами або фахівцями-супервізорами. Такий метод сприяє

підвищенню професійної компетентності, розширенню знань у фаховій сфері та зниженню тривожності щодо власної професійної відповідності.

2. Системи професійної підтримки, спрямовані на редукцію накопиченого протягом робочого дня стресового напруження. Як правило такі інтервенції мають короткотривалий (до 15 хвилин) та неформальний характер. Підтримка може здійснюватися як вертикально (від керівництва до підлеглих) так і горизонтально (між колегами). Атмосфера взаємопідтримки в педагогічному колективі знижує міжособистісну напруженість, оптимізує професійне середовище та формує відчуття психологічної захищеності.

3. Техніки релаксації, що забезпечують психофізіологічне розслаблення та зняття емоційного напруження, створюючи профілактичний бар'єр проти розвитку емоційного вигорання.

Сучасна психологічна практика пропонує два основних види програм профілактики емоційного вигорання педагогів [38]:

1. Перший напрямок представлений індивідуально-орієнтованими програмами, що фокусаються на оптимізації особистісних ресурсів (раціональне планування позаробочого часу, включаючи фізичну активність, здорове харчування, повноцінний відпочинок та дозвілля, розвиток хобі, підтримку соціальних зв'язків).

2. Другий напрямок охоплює колективно-орієнтовані методики, що реалізуються на рівні педагогічного колективу. Найвищої ефективності у подоланні емоційного вигорання вдається досягти при інтеграції обох підходів у комплексні програми. Особливо продуктивними виявляються тренінгові формати, що поєднують групову динаміку з розвитком навичок конструктивної міжособистісної взаємодії.

Аналіз досвіду профілактики емоційного вигорання в різних професійних середовищах дозволяє виділити ключові напрямки діяльності, спрямовані на збереження і зміцнення професійного здоров'я педагогів [4; 23]:

- реалізація просвітницьких програм, що підвищують компетентність педагогів у питаннях професійної ефективності та збереження психологічного благополуччя;

- створення оптимальних організаційних та індивідуальних умов, що запобігають розвитку професійних деформацій;

- впровадження системи психологічного супроводу молодих педагогів, що сприяє їх адаптації до професійної діяльності, розвитку навичок саморегуляції, самоорганізації та професійної самореалізації.

I. Пахомов підкреслює можливість застосування як індивідуальних, так і групових форм корекції професійного вигорання. На його думку, психолог має спочатку ідентифікувати ключові фактори, що спровокували емоційне вигорання у педагогічних працівників, а потім розробити персоналізовану корекційну програму. Для соціально-психологічних тренінгів, спрямованих на профілактику чи корекцію емоційного вигорання педагогів автор рекомендує адаптувати методики з різних психологічних напрямів, зокрема: інформування учасників про взаємозв'язок психічних і соматичних процесів, особливості професійних стресів, природу синдрому вигорання та можливості нейтралізації його впливу; розвиток діагностичних навичок, превентивних заходів та стратегій протидії вигоранню; формування емоційної саморегуляції [33].

В. Тесленко наголошує, що аналіз динаміки показників вигорання ґрунтується на необхідності формування рефлексивного алгоритму, спрямованого на пошук педагогом шляхів самотрансформації через осмислення власних поведінкових реакцій, професійних очікувань та вимог. Дослідниця наголошує, що розвиток самооцінки та почуття самоцінності повинен відбуватися через культивування емпатії, довіри, доброзичливості, конструктивності, що сприяє розширенню можливостей, зміцненню підтримуючих відносин, стимулюванню навчальних успіхів та, як наслідок, розвитку дивергентного мислення [40]. Автор пропонує такі напрями

соціально-психологічного впливу в межах розробленої ним тренінгової програми запобігання вигоранню педагогів [40, с. 116]:

1. Сприяння усвідомленню педагогами власного професійного потенціалу через самопізнання та рефлексію професійних здібностей, можливостей і досягнень, їх співвіднесення з особистими прагненнями та очікуваннями.

2. Формування екологічного емоційно-ціннісного ставлення до особистісного та професійного «Я» через механізми самоствердження, самовдосконалення, самоактуалізації в професійному середовищі.

3. Гармонійна інтеграція в соціальне та професійне оточення на основі ціннісно-орієнтаційної єдності та асертивної поведінки – пошук професійного середовища, що буде сприяти їх творчому розвитку.

Т. Колтунович зазначає, що для дослідження складних систем найбільш ефективним є структурно-функціональний підхід, оскільки він дозволяє виявити їх найсуттєвіші властивості та характеристики – системні та структурно-функціональні [16]. Дослідниця пропонує спрямувати корекційну роботу на [16, с. 144]:

– зниження рівня таких показників як «депресивність», «дратівливість», «емоційна лабільність», «реактивна агресивність», «перфекціонізм»;

– розвиток оптимальних механізмів психологічного захисту та формування активних адаптивних копінг-стратегій;

– підвищення «глобального самоствавлення», «самоінтересу», «екзистенційної наповненості» та її компонентів («самодистанціювання», «відповідальності», «персональності», «екзистенційності»);

– зміцнення «самоповаги», «саморозуміння», «аутосимпатії», підвищення цінності «гедонізму», розвиток «самотрансценденції», формування очікування позитивного ставлення з боку інших.

Щодо профілактики професійного вигорання педагогів, Н. Коваленко, М. Ткаченко та В. Мись наголошують, що профілактичні заходи повинні

охоплювати фізіологічний, інтелектуальний, емоційний та світоглядний рівні. Автори пропонують такі стратегії [14, с. 277]:

1. Фізичний аспект профілактики включає дотримання збалансованого режиму дня, принципів здорового харчування, регулярні фізичні навантаження та контакт з природою.

2. Управління психоемоційним станом через саморегуляцію (свідоме керування емоціями) реалізується шляхом аналізу ситуацій, вербальної самокорекції, регуляції дихання та м'язового тону; застосування методик гармонізації психоемоційного стану засобами природотерапії, працетерапії, бібліотерапії, музикотерапії, арттерапії, сомнотерапії, імітаційних ігор, релаксаційних технік, гумору, об'єктивації стресорів, техніки вибіркової позитивної ретроспекції, методів раціоналізації майбутніх подій, психорегулюючих тренувань тощо; безперервної професійної освіти, самовдосконалення, розвитку професійних компетенцій.

I. Підлипняк та Т. Дука доповнюють попередні рекомендації, зазначаючи, що психологічна профілактика професійних деформацій базується на розвитку самоефективності, впевненості у власних силах, вмінні раціонально розподіляти та своєчасно відновлювати ресурси, навичках адекватної оцінки результатів власної діяльності (рефлексії). Автори наголошують на ефективності методу коучингу, який полягає у визначенні та швидкому досягненні цілей через активізацію внутрішніх ресурсів, опанування прогресивних стратегій досягнення результатів [35].

Н. Мирончук, узагальнюючи різні підходи до подолання та профілактики професійного вигорання, виділяє такі напрями: підвищення обізнаності викладачів щодо питань професійної ефективності та збереження професійного здоров'я; створення необхідних організаційних та індивідуальних умов для запобігання професійним деформаціям; розробка комплексних програм педагогічного супроводу молодих викладачів для сприяння їх адаптації до

професійної діяльності, розвитку навичок саморегуляції та самоорганізації, досягнення самореалізації у професійній сфері [24].

Узагальнюючи розглянуті концепції, можна зробити висновок, що емоційне вигорання педагогічних працівників здійснює системний негативний вплив на їх психологічне та фізичне здоров'я. Синдром вигорання у педагогів проявляється в суттєвих змінах міжособистісної взаємодії, поведінкових моделях та широкому спектрі дезадаптивних симптомів. Важливо диференціювати емоційне вигорання від звичайної втоми, оскільки остання піддається швидкій самостійній корекції через відпочинок, тоді як вигорання вимагає спеціально розроблених психологічних заходів та довготривалої реабілітації. Ефективне подолання емоційного вигорання педагогів потребує комплексного підходу до діагностики та профілактики, що враховує всю симптоматику стресових реакцій та індивідуальні особливості емоційно-мотиваційної сфери педагогів.

### **Висновок до I розділу**

Отже, встановлено, що емоційне вигорання має трикомпонентну структуру: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. Основні підходи до розуміння емоційного вигорання представлені однофакторною, двофакторною, трифакторною та чотирифакторною моделями, серед яких найбільш визнаною є трифакторна модель К. Масlach. Виявлено, що розвиток емоційного вигорання має стадіальний характер – від початкової стадії з легкими симптомами самозахисту до завершальної, що характеризується хронічними психофізіологічними порушеннями та особистісними змінами. Серед факторів, що спричиняють вигорання, виділено дві основні групи: індивідуальні (суб'єктивні) та ситуаційні (об'єктивні).

Дослідження впливу мотивації досягнення на емоційне вигорання педагогів показало, що педагогічні працівники особливо схильні до вигорання через високе комунікативне навантаження, значну відповідальність та необхідність постійної самовіддачі. Виявлено, що мотивація досягнення може бути як захисним, так і провокуючим фактором у розвитку синдрому вигорання. Високий рівень мотивації досягнення в поєднанні з соціально приписаним перфекціонізмом створює потенційний ризик виникнення емоційного вигорання. У контексті педагогічної діяльності виокремлено специфічні чинники вигорання: надмірні очікування від праці, сформованість психологічних меж особистості, особливості взаємодії з учнями, колегами та керівництвом, вплив предметного змісту діяльності та віку і стажу педагогів.

Аналіз підходів до діагностики та профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників у зв'язку з мотивацією досягнення дозволив виокремити основні групи діагностичних методик: для визначення рівня емоційного вигорання, рівня перфекціонізму, мотивації досягнення, поведінки в стресових ситуаціях, агресивності у стосунках, типу реагування в конфлікті, рівня стресу на роботі та визначення типу темпераменту. Серед методів профілактики та подолання вигорання виділено супервізію, підтримку та релаксацію. Ефективність профілактики забезпечується комплексним підходом, що включає просвітницьку, діагностичну та психокорекційну роботу, підвищення компетентності педагогів з питань професійного здоров'я, забезпечення попередження професійних деформацій, а також створення програм фахового супроводу, особливо для молодих працівників.

## **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ НА РІВЕНЬ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

### **2.1. Обґрунтування програми та методів емпіричного дослідження**

З метою вивчення впливу мотивації досягнень на рівень емоційного вигорання у педагогічних працівників в сучасних складних умовах здійснення ними професійної діяльності було проведено емпіричне дослідження. Актуальність цього дослідження зумовлена зростанням психоемоційного навантаження на педагогів в умовах трансформації освітньої галузі та воєнного стану в країні, що суттєво підвищує ризики емоційного виснаження педагогів.

**Мета емпіричного дослідження:** визначити динаміку емоційного вигорання у зв'язку з мотивацією досягнення у педагогічних працівників.

Відповідно до мети емпіричного дослідження вирішувалися наступні завдання емпіричного дослідження:

1. Організувати емпіричне дослідження емоційного вигорання у зв'язку з мотивацією досягнення у педагогів.
2. Провести кількісний та якісний аналіз результатів емпіричного дослідження.
3. Сформулювати відповідні висновки щодо результатів діагностування студентів.

**База та вибірка дослідження.** Емпіричне дослідження проводилося на базі загальноосвітніх закладів с. Бовшів (Бовшівська гімназія імені Дмитра Коцюбайла «Да Вінчі» та с. Задністрянськ (Задністрянський ліцей). У дослідженні взяли участь 25 педагогів: працівники адміністрації, вихователі, вчителі та асистенти вчителів. Опитування педагогів було анонімним та відбувалося засобами онлайн-опитування. Розподіл учасників з вибірки за індивідуальними характеристиками представлений на рис. 2.1 – 2.4.

Серед опитаних 36% (9 осіб) – вчителі, 32% (8 осіб) – асистенти вчителів, 24% (6 осіб) – вихователі, 8% (2 особи) – працівники адміністрації. Такий розподіл відображає структуру вибірки з переважанням вчителів та їх асистентів (рис. 2.1).

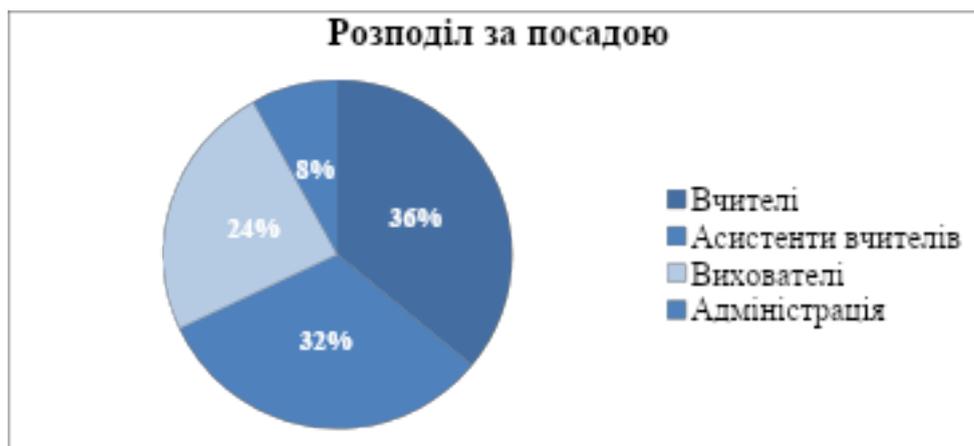


Рис. 2.1. Розподіл респондентів за посадою

За віком переважають педагоги середнього віку: 20% (5 осіб) у віці 20-30 років, 32% (8 осіб) – 31-40 років, 32% (8 осіб) – 41-50 років та 16% (4 особи) – 51 рік і старше (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Розподіл респондентів за віком

Переважає більшість респондентів – 80% (20 осіб) мають вищу педагогічну освіту, тоді як 20% (5 осіб) мають середню спеціальну педагогічну освіту, тобто рівень професійної підготовки педагогів високий (рис. 2.3).



Рис. 2.3. Розподіл респондентів за рівнем освіти

Розподіл за стажем роботи виглядає наступним чином: 28% (7 осіб) мають стаж до 5 років, 36% (9 осіб) – 5-10 років, 24% (6 осіб) – 11-20 років, 12% (3 особи) – більше 20 років, тобто у вибірці наявні як досвідчені педагоги, так і молоді спеціалісти (рис. 2.4).



Рис. 2.4. Розподіл респондентів за стажем роботи

Емпіричне дослідження здійснювалося нами в межах трьох етапів:

**1. На організаційному етапі** була визначено вибірку досліджуваних, обрані методи та методики дослідження.

**2. На діагностичному етапі** з метою визначення вихідних даних з педагогічними працівниками було проведено психологічне обстеження.

3. *На практичному етапі* здійснено первинну обробку даних, побудова та аналіз підсумкових діаграм, отриманих результатів дослідження.

4. *Узагальнювальний етап* передбачав формування висновків щодо конкретних результатів проведених методик.

**Гіпотеза емпіричного дослідження** полягає в тому, що існує взаємозв'язок між мотивацією досягнення та рівнем емоційного вигорання педагогічних працівників: високий рівень мотивації досягнення успіху знижує ризик розвитку емоційного вигорання, тоді як мотивація уникнення невдач у поєднанні з високим рівнем перфекціонізму підвищує схильність педагогів до емоційного вигорання.

У програму психологічного обстеження увійшли такі методики:

**Методика №1 Опитувальник вигорання К. Маслач (MBI)** (діагностика синдрому «вигорання» К. Маслач, С. Джексон) [43] (Додаток А).

*Мета застосування* – діагностика рівнів емоційного виснаження та емоційного вигорання педагогічних працівників в сучасних складних умовах.

Методика містить 22 запитання, які відповідають трьом субшкалам:

– емоційне виснаження характеризується появою психічної втоми, відчуттям емоційного спустошення, депресивними станами. На початку відбувається перенасичення емоціями, котре провокує постійні емоційні зриви, реакцію агресії та спалахи гніву. Після чого людина переходить у стан емоційного виснаження і стає більш байдужою до умов навколишнього середовища і погіршується її соціальна взаємодія;

– деперсоналізація проявляється дегуманізацією (зниженням цінності в очах суб'єкта) стосунків між людьми, цинічності суджень щодо емоцій та почуттів навколишніх. Також спостерігається негативізм, формалізація комунікації, поява різких спалахів гніву що призводять до конфліктів. Спроможність до емпатії низька;

– редуція особистих досягнень характеризується зниженням ефективності роботи працівника. Втрачається відчуття значущості власної праці. Особистість зневірюється у власних можливостях повпливати на певні процеси в професійній сфері. Людина вважає себе не компетентною;

Відповідно до ключа тесту діагностики підраховується сума балів за кожною субшкалою. Рівень «вигорання» визначається за сумою підрахованих балів (відповідно для кожної із субшкал).

**Методика №2 Тест мотивації досягнення А. Мехрабіана (МАФ) [41]**  
(Додаток Б).

*Мета застосування* – діагностика рівнів мотивації успіху у досліджуваних педагогів як можливий фактор підвищення рівня емоційного вигорання.

Тест складається із 2-х шкал прагнення до прийняття (30 запитань) і страху відкидання (32 запитання). Для випробовуваних групи «високий-низький» характерна мотивація «прагнення до прийняття», а для суб'єктів групи «низько-висока» мотивація – «страх відкидання». У двох інших досліджуваних групах сила цих мотивів приблизно однакова. В одному з них («високий-високий») сила обох мотивів висока, а в іншому – низька.

Мотивація досягнення виявляється у потребі долати перешкоди та домагатися високих показників у праці, самовдосконалюватися, змагатися з іншими та випереджати їх, реалізовувати свої таланти і тим самим підвищувати самоповагу. Формування мотивації успіху чи уникнення невдачі залежить від виховання та умов середовища, а також:

1. Особистісні критерії (суб'єктивна ймовірність успіху, оцінка суб'єктивної проблеми завдання).

2. Привабливість самооцінки (привабливість особистих успіхів чи невдач особистості в цій діяльності).

3. Особисті переваги, такі як атрибуція (приписування відповідальності за успіх чи невдачу на себе чи оточення).

На основі підрахунку загального балу визначається, яка мотиваційна тенденція суб'єкта є домінантною.

**Методика №3 Багатовимірна шкала перфекціонізму П. Хьюїтта, Г. Флета** [48] (Додаток В). Адаптація англomовної методики «Шкала перфекціонізму» Р. Hewitt та G. Flett (MPS), як і оригінальний варіант, являє собою серію тверджень, ступінь згоди або незгоди з якими дає уявлення про рівень перфекціонізму у респондентів.

*Мета застосування* – вимірювання рівнів перфекціонізму у педагогічних працівників та виявлення ступеня емоційного вигорання внаслідок завищених вимог до себе та інших та невиконання важких цілей, враховуючи складні умови здійснення діяльності.

Методика включає 45 питань, відповіді на які варіюються від цілковитої згоди до цілковитого заперечення щодо орієнтованого на себе, на інших, соціально приписаного перфекціонізму. Структурно у MPS є 3 субшкали, в кожна з яких входить по 15 тверджень. Кожна з трьох шкал відповідає одній зі складових перфекціонізму та вимірює ступінь вираженості цієї складової у досліджуваних осіб: вимірювання перфекціонізму, орієнтованого на себе (ПОС); вимірювання перфекціонізму, орієнтованого на інших (ПОІ); вимірювання соціально-приписуваного перфекціонізму (СПП). Загальний рівень перфекціонізму (ЗПП) є сумою балів за кожною шкалою.

**Методика №4. Авторська анкета «Особливості професійного вигорання та мотивації досягнень педагогів, які працюють в складних сучасних умовах»** (Додаток Г).

*Мета застосування:* виявлення суб'єктивної оцінки педагогами проявів професійного вигорання у зв'язку з мотивацією досягнень.

Анкета складається з 15 запитань, з №1-№5 стосуються індивідуальних чинників (вік, стать, рівень освіти, стаж роботи, посада), №6-№15 спрямовані на виявлення суб'єктивної оцінки педагогами проявів професійного вигорання та факторів, що впливають на його розвиток.

Характеристики змісту показників методик представлені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Показники рівнів вигорання педагогів за методиками обстеження

Рівні	За методикою №1 Вигорання (бали)				За методикою №2 Мотивація досягнень (бали)	За методикою №3 Перфекціонізм (бали)
	ЕВ	Дп	РД	ІІ		
Дуже високий	41-54	24-30	39-48	102-132		
Високий	31-40	18-23	29-38	76-101	165 – 210 балів	204 та більше
Середній	21-30	12-17	19-28	50-75	76 – 164 бали	160-203
Низький	11-20	6-11	9-18	24-49	30 – 75 балів	159 та менше
Дуже низький	0-10	0-5	0-8	0-23		

Примітка: ЕВ – виснаження, Дп – деперсоналізація, РД – редукція, ІІ – інтегральний показник вигорання

Отже, на діагностичному етапі вибір процедури та діагностичного інструментарію було здійснено з урахуванням предмета емпіричного дослідження, показників валідності та надійності кожної методики, адекватності її використання на віковій групі досліджуваних.

## 2.2. Аналіз результатів дослідження впливу мотивації досягнення на рівень емоційного вигорання педагогічних працівників

З метою дослідження особливостей емоційного вигорання у педагогічних працівників було проведено психологічне обстеження за визначеними методиками. Узагальнені результати респондентів представлені у таблиці Д.1 Додатку Д.

Результати опитування за методикою №1 *Опитувальник вигорання К. Маслач (МВІ)* – діагностика рівня професійного вигорання педагогів представлені у в таблиці 2.2 та на рис. 2.5.

Таблиця 2.2

Діагностування емоційного вигорання за методикою №1 – Опитувальник вигорання К. Маслач (МВІ) (кількість респондентів n=50)

Рівні	Шкали							
	Емоційне виснаження		Деперсоналізація		Редукція		Емоційне вигорання	
	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%	К-ть	%
<b>Дуже низький</b>	3	12%	2	8%	3	12%	5	20%
<b>Низький</b>	1	4%	6	24%	6	24%	6	24%
<b>Середній</b>	9	36%	9	36%	10	40%	8	32%
<b>Високий</b>	7	28%	7	28%	1	4%	3	12%
<b>Дуже високий</b>	5	20%	1	4%	5	20%	3	12%

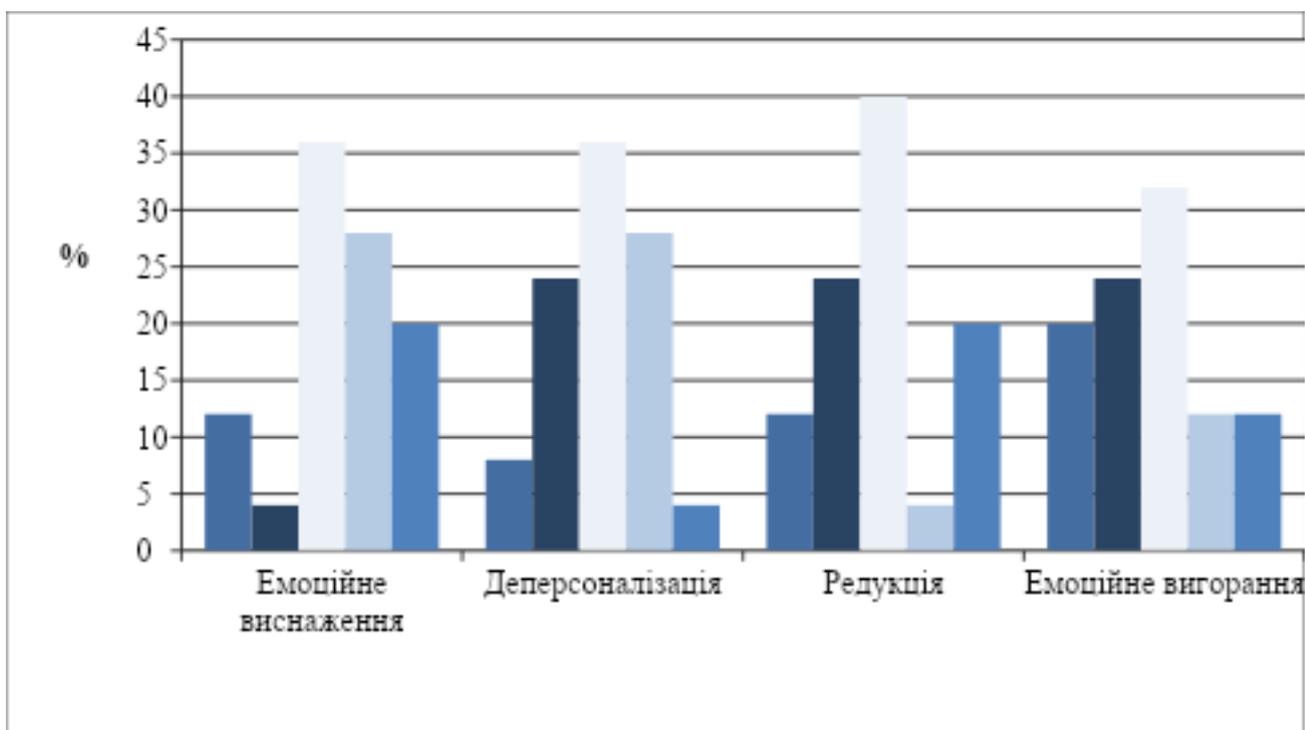


Рис. 2.5. Результати діагностування за методикою №1 (%)

Результати діагностики за методикою вигорання Маслач свідчать про достатньо високий рівень емоційного вигорання серед педагогічних працівників

в сучасних умовах їх діяльності. Зокрема, за шкалою «Емоційне виснаження» виявлено, що 48% досліджуваних (28% із високим та 20% із дуже високим рівнем) мають високі рівні вигорання, тобто емоційне спустошення, втрату інтересу до роботи виявлене майже у половини педагогів. Водночас лише 16% опитаних (сумарно 12% із дуже низьким та 4% із низьким рівнем) Такі показники свідчать про значне поширення проблеми емоційного виснаження серед педагогічних працівників.

За шкалою «Деперсоналізація» 32% респондентів (28% із високим та 4% із дуже високим рівнем) показали підвищені показники, що свідчить про формування у третини педагогів негативного або байдужого ставлення до учнів і колег. Водночас 32% (8% із дуже низьким та 24% із низьким рівнем) педагогів демонструють низькі показники за цією шкалою, що свідчить про їх здатність підтримувати емпатійні стосунки.

За шкалою «Редукція професійних досягнень» 24% опитаних (4% із високим та 20% із дуже високим рівнем) мають виражені проблеми із самооцінкою власної професійної компетентності. Педагоги цієї групи можуть бути схильними негативно оцінювати свої досягнення, применшувати власну професійну успішність, що може бути пов'язано як із об'єктивними труднощами в роботі, з особистісними факторами, зокрема перфекціонізмом та прагненням відповідати високим стандартам. Водночас 36% респондентів (12% із дуже низьким та 24% із низьким рівнем) зберігають позитивне сприйняття власних професійних досягнень.

Загальний показник емоційного вигорання у 24% педагогів (12% високий та 12% дуже високий рівень) показує, що майже чверть досліджуваних педагогів потребує негайного психологічного втручання для подолання синдрому вигорання, а ще 32% педагогів із середнім рівнем вигорання становлять групу ризику, яка потребує профілактичних заходів. Водночас 44% педагогів (20% з дуже низьким та 24% з низьким рівнем) демонструють

позитивні показники за загальним індексом вигорання, що може свідчити про наявність у них ефективних копінг-стратегій та особистісних ресурсів для протидії професійному стресу.

Результати опитування за методикою №2 *Тест мотивації досягнення Мехрабіан (МАФ)* – діагностика мотивації досягнення чи уникнення невдач представлені у в таблиці 2.3 та на рис. 2.6.

Таблиця 2.3

Результати діагностування педагогів за методикою №2 – Тест мотивації досягнення Мехрабіан (МАФ) (кількість респондентів n=50)

Рівні	Типи мотивів	Результати діагностування	
		Кількість	%
<b>Низький</b>	Немає вираженої мотивації за обома шкалами	9	36%
<b>Середній</b>	Характерна мотивація «Уникнення невдач»	10	40%
<b>Високий</b>	Характерна мотивація «Прагнення успіху»	6	24%



Рис 2.6. Результати діагностування за методикою №3 (%)

За підсумками діагностування за методикою №2 (МАФ) виявлено, що Лише 24% респондентів виявили високий рівень мотивації, для якого

характерне «прагнення до успіху». Тобто вони орієнтовані на досягнення позитивних результатів у своїй діяльності, готові брати на себе відповідальність за виконання складних завдань та отримують задоволення від подолання труднощів, ставлять перед собою реалістичні цілі.

Найбільша частка респондентів 40% продемонстрували середній рівень мотивації з характерною тенденцією «уникнення невдач», тобто значна частина педагогічних працівників має вищу мотивацію страху невдачі на противагу прагненням до успіху.

Також значна частка опитаних 36% не виявили вираженої мотивації за обома шкалами, що вказує на низький рівень мотивації досягнення загалом, що може свідчити про певну втрату інтересу до результатів своєї діяльності, можуть виконувати свою роботу формально, не прагнучи ні до особливих досягнень, ні до уникнення невдач та мають ризик емоційно-професійного вигорання.

Порівнюючи результати за цією методикою з даними щодо емоційного вигорання, можна припустити, що домінування мотивації «уникнення невдач» (40%) та відсутність вираженої мотивації (36%) може бути як причиною емоційного вигорання. Педагоги, які постійно перебувають у стані психологічного напруження через страх невдачі або втратили мотивацію до виконання діяльності є вразливими до розвитку синдрому вигорання.

Результати опитування за методикою №3 *Багатовимірна шкала перфекціонізму (MPS) П. Х'юїтта, Г. Флетта* – виявлення рівнів перфекціонізму у педагогів представлені у в таблиці 2.4 та на рис. 2.7.

Результати діагностування педагогів за методикою №3 – Багатовимірна шкала перфекціонізму MPS (кількість респондентів n=50)

Рівні	Шкала перфекціонізму	
	Кількість учасників	%
<b>Низький</b>	6	24%
<b>Середній</b>	17	68%
<b>Високий</b>	2	8%



Рис. 2.7. Результати опитування за методикою №3 (%)

Отримані дані за методикою №3 свідчать про наступне:

Переважна більшість респондентів 68% демонструють середній рівень перфекціонізму, що вказує на те, що більшість педагогів мають помірно високі стандарти щодо якості своєї роботи, схильні до самокритики та відчувають певний тиск стосовно відповідності професійним очікуванням. Середній рівень перфекціонізму може бути продуктивним і сприяти професійному зростанню та досягненням, або призводити до надмірної самокритики педагога.

Високий рівень перфекціонізму виявлено у 8% респондентів. Тобто достатньо невелика група педагогів характеризується надмірно завищеними стандартами щодо себе та своєї діяльності, схильністю до постійного самоаналізу та самокритики, а також підвищеною чутливістю до оцінки

оточуючих, що створює значне психологічне напруження та може призводити до емоційного виснаження, що є ключовим компонентом синдрому вигорання.

Низький рівень перфекціонізму виявлено у 24% респондентів, які можуть характеризуватися реалістичними очікуваннями щодо себе та інших, здатністю виважено ставитися до помилок та невдач, а також меншою схильністю до самокритики.

Порівнюючи результати за методикою MPS з даними щодо емоційного вигорання, можна відзначити, що поширеність середнього та високого рівнів перфекціонізму – загалом 76% респондентів, може бути пов'язана з виявленими високими показниками емоційного вигорання (24% з високим та дуже високим рівнем). Перфекціонізм, особливо якщо він поєднується з мотивацією уникнення невдач, може бути фактором постійного психологічного напруження, коли педагог прагне відповідати високим стандартам, але водночас боїться невдачі та критики.

Результати анкетування за методикою №1 *Анкета «Особливості професійного вигорання та мотивації досягнень педагогів, які працюють в складних сучасних умовах»* за **Блоком 2.** представлені у формі діаграм Гугл форми на рис. 2.8 – 2.17.

Питання 6. Відчуття емоційного виснаження після робочого дня: 20% респондентів відчувають емоційне виснаження постійно, 40% – часто, 36% – іноді, 8% – рідко, жодний педагог не обрав відповіді «ніколи», тобто більшість педагогів (60%) регулярно відчувають емоційне виснаження, що може свідчити про високий рівень стресу та ризик професійного вигорання (рис. 2.8).



Рис. 2.8. Розподіл відповідей щодо емоційного виснаження у педагогів

Питання 7. Зниження мотивації до здійснення професійної діяльності: 60% опитаних відмітили, що помічають за собою зниження мотивації, тоді як 40% не спостерігають такої тенденції, що може вказувати на розвиток професійного вигорання (рис. 2.9).



Рис. 2.9. Розподіл відповідей щодо зниження емпатії у педагогів

Питання 8. Понад половина педагогів час від часу стикаються з відчуттям неефективності своєї роботи: 40% респондентів часто відчувають, що їх робота

не приносить очікуваних результатів, 32% – іноді, 28% – рідко, але жодний респондент не обрав відповідь «ніколи» (рис. 2.10).



Рис. 2.10. Розподіл відповідей щодо очікуваних результатів

Питання 9. Труднощі у спілкуванні з батьками: 20% педагогів часто мають труднощі у спілкуванні з батьками, 40% – іноді, 40% – рідко, однак жодний педагог не обрав відповідь «ніколи» (рис. 2.11).



Рис. 2.11. Розподіл відповідей щодо труднощів у спілкуванні з батьками

Питання 10. Частина педагогів (40%) періодично замислюються про зміну професії: 20% респондентів часто відчувають бажання змінити професію, 20% – іноді, 32% – рідко, однак 28% – ніколи (рис. 2.12).

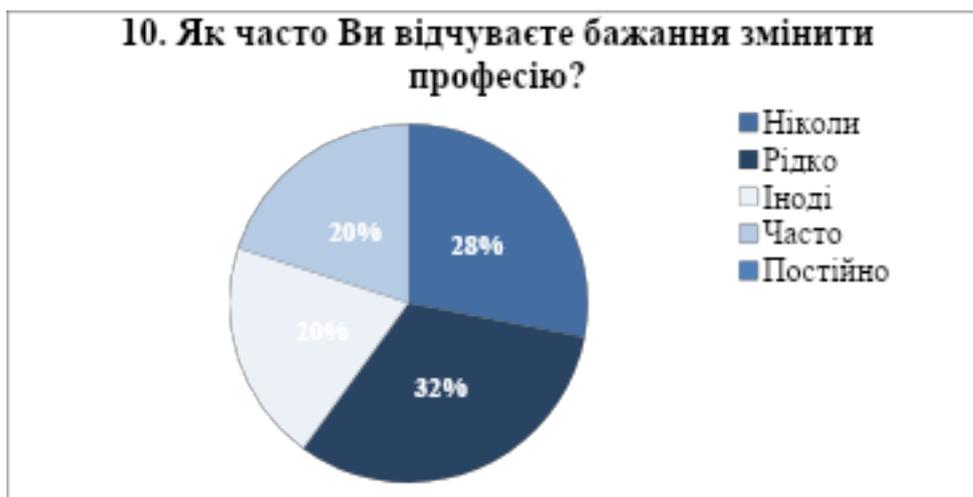


Рис. 2.12. Розподіл відповідей щодо бажання змінити професію

Питання 11. Оцінка надмірності зусиль в професійній діяльності, що свідчить про високе суб'єктивне навантаження у більшості педагогів: 64% опитаних вважають, що робота вимагає від них надмірних зусиль, тоді як 28% не згодні з цим твердженням, 8% сумніваються (рис. 2.13).



Рис. 2.13. Розподіл відповідей щодо надмірності зусиль

Питання 12. Проблема з повним відновленням після робочого дня: 20% респондентів постійно, 40% – часто, 28% – іноді, 12% – рідко, ніколи – жодний респондент не обрав цю відповідь (рис. 2.14).



Рис. 2.14. Розподіл відповідей щодо проблем з відновленням

Питання 13. Понад половина педагогів періодично сумніваються у своїй професійній компетентності: 20% часто, 40% – іноді, 28% – рідко, і 12% – ніколи (рис. 2.15).



Рис. 2.15. Розподіл відповідей щодо здатності справлятися з обов'язками

Питання 14. Самооцінка рівня емоційного виснаження: 32% респондентів оцінюють рівень свого професійного вигорання як високий, 36% – як середній, і 32% – як низький (рис. 2.16).



Рис. 2.16. Розподіл відповідей щодо рівня емоційного виснаження

Питання 15. Чинники, що сприяють професійному вигоранню: найчастіше педагоги відзначали такі фактори: емоційне навантаження (28%), низька оплата праці (28%), складнощі у спілкуванні з батьками та відсутність підтримки колег/адміністрації по 16%, недостатня професійна підготовка (8%), відсутність видимих результатів роботи (4%) (рис. 2.17).



Рис. 2.17. Розподіл відповідей щодо основних факторів вигорання

Результати проведеного анкетування педагогічних працівників підтверджують наявність серйозних проблем з емоційним вигоранням та

зв'язок з мотиваційними аспектами: 60% респондентів регулярно відчують емоційне виснаження після робочого дня, така ж кількість (60%) помічають зниження мотивації до здійснення професійної діяльності, 40% педагогів часто відчують неефективність своєї роботи, а 64% вважають, що робота вимагає від них надмірних зусиль. Серед головних факторів професійного вигорання педагоги найчастіше вказували емоційне навантаження (28%) та низьку оплату праці (28%), що підкріплюється даними про те, що 40% респондентів періодично замислюються про зміну професії. Виявлені показники самооцінки рівня емоційного виснаження (32% – високий, 36% – середній) корелюють з результатами стандартизованих методик, що підтверджує достовірність отриманих даних.

Отже, результати емпіричного дослідження засвідчили значну поширеність синдрому емоційного вигорання серед педагогічних працівників. Виявлено домінування мотивації уникнення невдач та середнього рівня перфекціонізму серед педагогів. Додаткове підтвердження основних результатів дослідження отримано через авторську анкету, яка виявила, що 60% педагогів відмічають зниження мотивації до здійснення професійної діяльності, а 68% респондентів оцінюють власний рівень емоційного виснаження як середній або високий.

### **2.3. Тренінгова програма щодо профілактики впливу мотивації досягнення на емоційне вигорання педагогів**

На основі проведеного емпіричного дослідження психологічних особливостей синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників було виявлено, що значна частина респондентів демонструє ознаки професійного вигорання різних рівнів. Враховуючи специфіку роботи педагогів в сучасних складних умовах, зокрема враховуючи стресові фактори, пов'язані з воєнним

станом, необхідність розробки ефективних шляхів профілактики емоційного виснаження педагогів у зв'язку з підвищеними вимогами до себе та високими рівнями мотивації досягнення стає особливо актуальною.

Аналіз різноманітних стратегій запобігання та профілактики емоційного вигорання у професійній діяльності фахівців різних галузей, представлений у працях Д. Асонова [2], Л. Боярської [3], Г. Гнускіної [5], І. Калгіної [10], Т. Карамушки [11], Ю. Ковровського [12], О. Кресан [20], О. Льошенко [21], О. Мірошніченко [26], А. Мирян [25] та ін., виявляє чіткий зв'язок між інтенсивністю вигорання, мотивацією досягнень, перфекціонізмом та загальним емоційним благополуччям особистості.

Стосовно педагогічних працівників ряд сучасних науковців, зокрема С. Арефнія [1], Л. Заграй та С. Симовоник [8], Н. Коваленко [14], Т. Колтунович [15; 16], А. Коняхіна [7], М. Корольчук [18], М. Міщенко [27], Н. Назарук [30; 28; 29], І. Пахомов [33], А. Погрібна [36], В. Тесленко [40], В. Шкарб'юк та Д. Білик [42], та інші зосереджують увагу на тому, що ігнорування проблематики професійного вигорання та відсутність ефективних методів його подолання суттєво підвищують ризик прогресування цього стану серед педагогів.

Результати нашого емпіричного дослідження підтвердили цей взаємозв'язок, виявивши сильну зворотну кореляцію між мотивацією досягнення успіху та емоційним вигоранням ( $r = -0,802$ ) та сильну пряму кореляцію між перфекціонізмом та емоційним вигоранням ( $r = 0,720$ ). Особливо тривожним є факт, що 48% досліджуваних демонструють високий та дуже високий рівні емоційного виснаження, а 40% характеризуються переважанням мотивації уникнення невдач.

У цьому контексті психологічні дослідження концентруються на аналізі професійної діяльності з погляду її психологічних характеристик та методологічних підходів, окреслюючи наступні пріоритетні завдання програм корекції та профілактики емоційного вигорання педагогів:

1. Формування оптимальних умов для ефективного здійснення професійної діяльності через розвиток конструктивної мотивації досягнення та зниження деструктивних проявів мотивації уникнення невдач.

2. Аналіз специфіки та структурної організації функціональних станів у процесі виконання професійних обов'язків, розвиток навичок емоційної саморегуляції та стрес-менеджменту.

3. Вивчення закономірностей особистісного розвитку педагога в процесі професійної самореалізації, оптимізація рівня перфекціонізму та формування реалістичних стандартів щодо власної професійної діяльності.

4. Дослідження соціально-психологічних чинників, що впливають на результативність педагогічної діяльності та формування позитивного професійного самосприйняття і віри у власну ефективність.

5. Оптимізація міжособистісної взаємодії педагогів у професійному середовищі, розвиток навичок асертивної поведінки та встановлення здорових професійних меж.

6. Розробка ефективних заходів щодо профілактики втоми, перевтоми та запобігання професійним деформаціям через розвиток навичок психологічного відновлення.

7. Збагачення змістовного компонента педагогічної діяльності, створення сприятливих умов для всебічного професійного та особистісного розвитку педагога.

На основі проведеного емпіричного дослідження психологічних особливостей синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників було виявлено, що значна частина респондентів демонструє ознаки професійного вигорання різних рівнів. Враховуючи специфіку роботи педагогів в сучасних складних умовах, зокрема стресові фактори, пов'язані з воєнним станом, необхідність розробки ефективних шляхів профілактики емоційного виснаження педагогів у зв'язку з мотивацією досягнення стає актуальною.

*Мета програми:* зниження рівня емоційного вигорання у педагогічних працівників шляхом оптимізації їх мотивації досягнення, формування конструктивного ставлення до успіхів та невдач, розвитку навичок емоційної саморегуляції.

*Завдання програми:*

1. Розвиток у педагогічних працівників навичок емоційної саморегуляції та стрес-менеджменту.
2. Формування конструктивної мотивації досягнення успіху та зниження деструктивних проявів мотивації уникнення невдач.
3. Оптимізація рівня перфекціонізму та формування реалістичних стандартів щодо власної професійної діяльності.
4. Розвиток навичок рефлексії, адекватної самооцінки та позитивного самосприйняття.
5. Розвиток навичок асертивної поведінки та ефективної міжособистісної взаємодії.

Форма проведення тренінгів: групова (10-11 осіб в кожній групі).

Тривалість програми: 4 тижні (4 тренінгові заняття по 3 години з періодичністю 1 раз на тиждень для кожної групи).

**Тренінг 1. Емоційне вигорання та мотивація досягнення – усвідомлення взаємозв'язку.**

*Мета тренінгу:* усвідомлення педагогами феномену емоційного вигорання, його взаємозв'язку з мотивацією досягнення та формування мотивації до участі в тренінговій програмі.

*Завдання тренінгу:*

1. Знайомство учасників та створення довірливої атмосфери.
2. Інформування про феномен емоційного вигорання, його симптоми та стадії розвитку.

3. Діагностика індивідуальних проявів емоційного вигорання та мотивації досягнення.

4. Усвідомлення взаємозв'язку між мотивацією досягнення та емоційним вигоранням.

5. Формування мотивації до участі в програмі та початкових навичок емоційної саморегуляції.

#### *Вступна частина (30 хв)*

Привітання та знайомство. Вправа «Професійне дерево»: кожен учасник записує на стікері своє ім'я, професійний досвід, очікування від тренінгу та розміщує на плакаті із зображенням дерева.

Прийняття правил групової роботи: конфіденційність, активність, повага, правило відмови від участі у будь-якій вправі тощо.

Презентація мети та завдань тренінгової програми.

#### *Основна частина (2 години)*

Загальне обговорення на тему: «Емоційне вигорання педагогів: причини, симптоми, стадії розвитку».

Вправа «Моя карта вигорання». Учасники в малих групах по 3-4 особи аналізують фізичні, емоційні, когнітивні та поведінкові прояви емоційного вигорання, створюючи колаж-схему:

- Які фізичні симптоми виснаження я помічаю у себе? (головний біль, безсоння, втома тощо)
- Які емоційні прояви свідчать про моє виснаження? (дратівливість, байдужість, тривога)
- Які ситуації найчастіше викликають емоційне виснаження?
- Які мої очікування щодо роботи з дітьми можуть сприяти виснаженню?
- Що заважає мені відпочивати та відновлюватися?

Після самодіагностики у загальному обговоренні учасники висловлюють свої спостереження, зосереджуючи увагу на зв'язку очікувань, мотивації, перфекціонізму та виснаження та обмінюються досвідом такої процедури самоспостереження.

Діагностична вправа «Мій профіль вигорання та мотивації». Педагоги заповнюють скорочені версії опитувальників для самодіагностики рівня емоційного вигорання та мотивації досягнення, після чого відбувається групове обговорення процедури проведення такого експрес-тесту та визначення його результатів.

Вправа «Терези мотивації». Кожний учасник тренінгу за допомогою психолога аналізує ситуації зі свого професійного життя, коли мотивація досягнення успіху сприяла ефективності його роботи, а мотивація уникнення невдач призводила до проблем.

Техніка «Вчуся слухати себе». Відбувається навчання розпізнаванню ранніх ознак емоційного виснаження та техніці швидкого відновлення емоційного балансу засобами техніки «Емоційне перемикання»:

- усвідомити поточний емоційний стан;
- виконати «ритуал завершення» (наприклад, символічний жест «закриття дверей», умивання, зміна пози);
- активувати альтернативний стан через: зміну фокуса уваги (перемикання на приємний об'єкт), зміну тілесного стану (пройтися, зробити кілька стрибків), використання «якорів» (предмет, запах, звук, пов'язаний з позитивним станом).

Після виконання відбувається коротке обговорення відчуттів та змін у стані після практик тілесної саморегуляції.

Вправа «Трансформуємо мотиваційні коди». Психолог проводить навчання технік перетворення негативних установок («боюсь не впоратись») на позитивні («прагну зробити якнайкраще»): «Уявіть, що ваше внутрішнє життя –

це сад, де ростуть різні рослини: квіти, дерева, кущі. Кожна рослина символізує певний ресурс, який допомагає вам відновлюватися і підтримувати емоційне благополуччя». Етапи роботи:

1. Намалювати контури саду.
2. Розмістити у ньому рослини-ресурси (наприклад, «дерево підтримки», «квітка творчості», «кущ фізичної активності»).
3. Позначити, які рослини квітнуть і дають багато енергії, а які потребують уваги та «поливу».
4. Додати «садівника» – образ себе, який дбає про сад.

Після створення малюнків учасники діляться своїм досвідом та ідеями щодо створення такого саду, обговорюють, які ресурси вони вже активно використовують, а які потребують розвитку.

#### *Заключна частина (30 хв)*

Вправа «Кошик моїх ресурсів». Потрібно записати на стікерах свої емоції, сильні сторони, досягнення, джерела підтримки та розмістити їх у символічному «кошику» – це може бути реальний плакат, лепбук, тека, або електронний щоденник із записами потенційних можливих засобів-ресурсів відновлення:

1. Наскільки просто усвідомити емоцію чи ресурс та назвати їх для себе.
2. Як можна уявити емоцію та засоби відновлення, свої сильні сторони – ресурси, провести асоціації з об'єктами?
3. Як правильно цей ресурс помістити в уявний контейнер (наприклад, коробку, скриньку тощо), а потім, коли буд потрібно відновити, візуалізувати?
3. Чи необхідно точно визначити час і місце для безпечного «відкриття контейнера» і переживання емоції (наприклад, після роботи), чи відкривати контейнер лише у складних ситуаціях.

4. Чи варто час від часу спустошувати, очищати контейнер, чи «зберігати» емоції у контейнері довгий час? Учасники обговорюють доцільність кожного етапу та висловлюються щодо їх думки за кожним питанням.

Релаксаційна техніка «Острів спокою». Наприкінці тренінгу психолог проводить навчання технік візуалізації для відновлення емоційного ресурсу.

Підбивання підсумків, відповіді на запитання, домашнє завдання: вести щоденник емоційних станів та мотиваційних тенденцій протягом тижня (5 хв).

## **Тренінг 2. «Оптимізація мотивації досягнення та робота з перфекціонізмом».**

Мета тренінгу: формування конструктивної мотивації досягнення успіху та зниження рівня дисфункціонального перфекціонізму.

Завдання тренінгу:

1. Аналіз індивідуальних особливостей мотивації досягнення та перфекціонізму.
2. Формування навичок постановки реалістичних цілей та конструктивного ставлення до невдач.
3. Розвиток вміння розрізняти здоровий та дисфункціональний перфекціонізм.
4. Формування навичок самосхвалення та позитивного самопідкріплення.

*Вступна частина (20 хв)*

Привітання, рефлексія попереднього заняття та виконання домашнього завдання.

Вправа «Енергетичний м'яч». Учасники передають уявний м'яч по колу, супроводжуючи це позитивним побажанням.

Оголошення теми та мети заняття.

*Основна частина (2 год 10 хв)*

Теоретичний блок на тему: «Мотивація досягнення: успіх чи уникнення невдач».

Вправа «Мотиваційний профіль». На цьому етапі учасники аналізують результати діагностики своєї мотивації, виявляють домінуючі тенденції та обговорюють їх вплив на професійну діяльність.

Техніка «Цільова навігація». Відбувається опанування учасниками технік постановки конкретних, вимірюваних, досяжних, релевантних та обмежених у часі цілей, практичне застосування цієї техніки до професійних завдань:

- Моя головна місія як педагога...
- Моя професійна відповідальність поширюється на...
- Моя професійна відповідальність не включає...
- Мої професійні інструменти – це...
- Межі моєї компетенції...
- Коли я стикаюся з тим, що виходить за межі моєї компетенції, я...
- Моя цінність як професіонала визначається...

Після індивідуальної роботи учасники презентують свої найважливіші відкриття в загальному колі.

Загальне обговорення: «Що таке «перфекціонізм», він ваш друг чи ворог?».

Вправа «Шкала перфекціонізму». Педагоги учасники тренінгу за допомогою психолога визначають свій рівень перфекціонізму за різними аспектами професійної діяльності, аналізують його вплив на емоційний стан.

Техніка «Шкала реалістичних досягнень». Кожний учасник отримує бланк «Шкали реалістичних досягнень», де необхідно:

- Обрати одну актуальну задачу з роботи з учнями та вихованцями.
- Визначити, який результат був би: ідеальним (100%), добрим (75%), прийнятним (50%), мінімально достатнім (25%).
- Відмітити на шкалі поточний прогрес.
- Визначити найближчі малі кроки для просування вперед.

- Сформулювати підтримуючі твердження для себе на випадок, якщо прогрес буде повільнішим, ніж очікується.

Після індивідуальної роботи учасники обговорюють у малих групах, як змінюється їхнє емоційне ставлення до роботи при використанні такого підходу.

#### *Заключна частина (30 хв)*

Вправа «Галерея внутрішніх критиків». Психолог пропонує етапи роботи:

- Ідентифікувати свого основного «внутрішнього критика» (або декількох) – намалювати його образ та дати йому ім'я.
- Записати типові фрази, які цей критик вимовляє щодо роботи з дітьми.
- Визначити, коли цей критик з'явився і яку попередньо захисну функцію він виконував.
- Трансформувати критика у «внутрішнього наставника» – переформулювати його критичні повідомлення у підтримуючі та реалістичні.

Учасники працюють індивідуально, потім в парах діляться відкриттями.

Підбивання підсумків, відповіді на запитання, домашнє завдання: практикувати постановку цілей та відстежувати перфекціоністські тенденції протягом тижня (5 хв).

### **Тренінг 3. «Емоційна саморегуляція та управління стресом».**

*Мета тренінгу:* розвиток навичок емоційної саморегуляції та ефективного подолання професійних стресів.

*Завдання тренінгу:*

1. Розвиток навичок розпізнавання та управління емоціями.
2. Формування ефективних копінг-стратегій для подолання професійних стресів.
3. Розвиток навичок психологічного відновлення.

#### *Вступна частина (20 хв)*

Привітання, рефлексія попереднього заняття та виконання домашнього завдання.

Вправа «Температура моїх емоцій». «Перед вами аркуш із зображенням кола, розділеного на 8 секторів. Кожен сектор – це певна емоція: радість, інтерес, спокій, втома, тривога, сум, роздратування, натхнення. Відзначте, наскільки інтенсивно ви переживаєте зараз кожен з цих емоцій, зафарбувавши відповідний сектор (від центру кола – мінімальна інтенсивність, до зовнішнього краю – максимальна)». Учасники визначають свої показники, психолог коментує, що і надто низькі, і надто високі показники можуть свідчити про проблеми з професійними межами. Після виконання – коротке обговорення: які емоції та чому переважають зараз в процесі здійснення професійної діяльності.

*Основна частина (2 год 10 хв)*

Теоретичний блок на тему: «Емоційний інтелект педагога».

Вправа «Моя емоційна карта погоди». Психолог запрошує педагогів до обговорення: «Уявіть, що ви – метеоролог, який готує прогноз погоди, але не для зовнішнього світу, а для свого внутрішнього стану. Опишіть, будь ласка, яка «погода» панує зараз у вашій душі: сонячно, хмарно, дощить, штормить тощо. Можете також спрогнозувати, як зміниться ваша «внутрішня погода» до кінця нашого заняття». Учасники по колу діляться своїми «прогнозами погоди». Психолог підсумовує загальну атмосферу в групі.

Дискусія «Стрес та ресурси педагога». Презентується інформацію про:

- Специфіку емоційних викликів у педагогічній роботі.
- Фактори ризику емоційного виснаження (очікування швидких результатів, емоційне зараження, феномен «невидимого прогресу»).
- Зв'язок між емоційним виснаженням та фізичним самопочуттям.
- Результати дослідження рівня професійного вигорання серед педагогів в сучасних складних умовах.

В процесі дискусії психолог ставить рефлексивні запитання до учасників, заохочуючи їх ділитися досвідом та міркуваннями.

Техніки експрес-релаксації. Опанування комплексу швидких технік емоційної саморегуляції (дихальні вправи, технік заземлення, нейром'язова релаксація, візуалізація).

- «Сканування тіла» – поступовий перегляд тіла від маківки до стоп з фокусуванням уваги на відчуттях.
- «Заземлення» – відчуття опори, контакту ніг із підлогою, таза зі стільцем.
- «Розтягування-стискання» – напруження та розслаблення різних груп м'язів.

Після виконання – коротке обговорення відчуттів та змін у стані.

*Заключна частина (30 хв)*

Вправа «Ресурсне коло». Учасники по черзі діляться своїми способами відновлення емоційних ресурсів.

Підбивання підсумків, відповіді на запитання, домашнє завдання: щоденна практика технік експрес-релаксації та ведення щоденника стресорів та копінг-стратегій (5 хв).

**Тренінг 4. «Професійна самоефективність та запобігання вигоранню».**

*Мета тренінгу:* формування професійної самоефективності, розвиток навичок профілактики емоційного вигорання та Підбивання підсумків тренінгової програми.

*Завдання тренінгу:*

1. Формування позитивного професійного самосприйняття та віри у власну ефективність.
2. Розвиток навичок ефективної міжособистісної взаємодії та встановлення професійних меж.

3. Розробка індивідуальних планів профілактики емоційного вигорання.
4. Підбивання підсумків тренінгової програми та планування подальшого професійного розвитку.

*Вступна частина (20 хв)*

Привітання, рефлексія попереднього заняття та виконання домашнього завдання.

Вправа «Професійний успіх». Учасники по черзі діляться своїм професійним досягненням за останній місяць та за допомогою психолога визначають можливі ресурси досягнення такого результату.

*Основна частина (2 год 10 хв)*

Теоретична частина. Дискусія на тему: «Самоефективність педагога». Психолог пропонує групі обговорити наступні питання:

- Чи можна бути емпатійним педагогом і при цьому мати чіткі професійні межі?
- Які існують міфи щодо «хорошого педагога» у контексті самовіддачі та меж?
- Як пояснити дітям та їх батькам наявність ваших професійних меж?

Рольова гра «Встановлення меж». Відбувається відпрацювання навичок асертивної відмови та встановлення здорових професійних меж у ситуаціях з колегами, учнями та батьками.

- У яких сферах мої межі найбільш чіткі?
- Де вони розмиті чи порушені?
- Які фактори впливають на здатність встановлювати та підтримувати межі?
- Які емоції виникають при порушенні меж?

Учасники висловлюють свої думки, психолог фіксує основні ідеї на дошці та підсумовує дискусію, підкреслюючи, що здорові межі не суперечать емпатії, а створюють для неї безпечний простір: «Одним із ключових навичок

підтримання здорових меж є вміння екологічно відмовляти. Особливо це важливо у взаємодії з батьками учнів та вихованців, коли на сьогодні батьки можуть мати завищені очікування або вимоги».

Психолог презентує алгоритм асертивної відмови:

- Вислухати та визнати запит («Я розумію, що для вас важливо...»).
- Чітко сформулювати свою позицію («В даній ситуації я не можу...»).
- Запропонувати альтернативу («Натомість я можу...»).
- Завершити розмову без виправдань.

Учасники об'єднуються в пари та практикують техніку на прикладах із власного досвіду (запит від батьків додаткових занять у неробочий час, вимога негайних результатів у роботі, прохання виконувати непедагогічні функції).

Ділова гра «Переосмислення наративу». Психолог пропонує алгоритм переосмислення: Виберіть одну складну професійну ситуацію (нещодавню або поточну):

1. Запишіть, як ви зараз її інтерпретуєте: думки, оцінки, прогнози.
2. Визначте, як ця ситуація на сьогодні впливає на ваш емоційний стан.
3. Створіть 2-3 альтернативні інтерпретації та вирішення цієї ж ситуації:
  - Через призму можливостей для зростання.
  - З перспективи мудрої людини через 5 років.
  - З погляду людини, яку ви глибоко поважаєте.
4. Виберіть найбільш підтримуючу альтернативну інтерпретацію та зафіксуйте варіант вирішення проблеми.

Учасники індивідуально виконують вправу, потім декілька бажаючих діляться своїми трансформаціями проблемної ситуації.

*Заключна частина (30 хв)*

«Під час роботи з сучасними дітьми та їх батьками, особливо у дистанційному форматі емоційне навантаження може бути дуже високим, тому

важливо вміти «перемикати» емоційні стани, не застрягаючи у виснажливих переживаннях».

Техніка «Емоційне перемикання». Психолог демонструє алгоритм техніки:

1. Усвідомити поточний емоційний стан
2. Виконати «ритуал завершення» (наприклад, символічний жест «закриття дверей», умивання, зміна пози)
3. Активувати альтернативний стан через:
  - Зміну фокуса уваги (переключення на приємний об'єкт)
  - Зміну тілесного стану (пройтися, зробити кілька стрибків)
  - Свідоме викликання ресурсного спогаду
  - Використання «якоря» (предмет, запах, звук, пов'язаний з позитивним станом)

Учасники практикують техніку, обираючи один робочий емоційний стан, від якого хотіли б навчитися «перемикатися».

Вправа «Скринька емоційної мудрості». «Уявіть, що ви створюєте особисту «скриньку емоційної мудрості», яку зможете використовувати у своїй роботі. Запишіть на картках три найважливіші ідеї, техніки або інсайти, які ви отримали на нашому тренінгу і хотіли б обов'язково впровадити у своє життя». Учасники записують свої відкриття на картках, потім кілька бажаючих діляться своїми найважливішими «мудростями». «А тепер уявіть, що ви виходите з простору нашого тренінгу через символічний портал. Біля цього порталу стоїть скринька, куди можна покласти все, що може заважати вам сьогодні навчатися (турботи, відволікаючі думки, втома), і взяти те, що допоможе ефективно працювати (відкритість, зосередженість, енергія). Подумки скажіть собі: «Сьогодні біля порталу я залишаю... і беру з собою...».

Підбивання підсумків усієї тренінгової програми, обмін враженнями та зворотний зв'язок. Психолог дякує всім за участь та нагадує про важливість

регулярного використання отриманих навичок для профілактики емоційного виснаження (15 хв).

*Очікувані результати програми:*

1. Зниження рівня емоційного вигорання педагогічних працівників, зокрема емоційного виснаження.
2. Оптимізація мотиваційної сфери: зростання мотивації досягнення успіху та зниження мотивації уникнення невдач, формування адаптивного рівня перфекціонізму.
3. Розвиток навичок емоційної саморегуляції та ефективних копінг-стратегій.
4. Підвищення професійної самоефективності та задоволеності від педагогічної діяльності.

Отже, запропонована тренінгова програма базується на результатах проведеного емпіричного дослідження та спрямована на цілеспрямовану роботу з виявленими проблемними аспектами емоційного вигорання педагогів у зв'язку з особливостями їх мотивації досягнення. Програма має комплексний характер, охоплюючи когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти, та враховує специфіку педагогічної діяльності в сучасних складних умовах. Систематичне впровадження програми дозволить не лише знизити рівень емоційного вигорання педагогічних працівників, а в першу чергу сформувати у них стійкі навички самодопомоги та профілактики професійних деформацій.

### **Висновок до II розділу**

Емпіричне дослідження впливу мотивації досягнення на рівень емоційного вигорання педагогічних працівників було проведено на репрезентативній вибірці з 50 педагогів різних вікових категорій та з різним професійним стажем. Використаний комплекс психодіагностичних методик

(Опитувальник вигорання К. Маслач, Тест мотивації досягнення Мехрабіана, Багатовимірна шкала перфекціонізму та авторська анкета) дозволив дослідити прояви емоційного вигорання та особливості мотиваційної сфери педагогів, забезпечивши достатній рівень вірогідності та надійності отриманих даних.

Результати діагностики виявили, що майже чверть опитаних педагогів (24%) демонструють високий та дуже високий рівень емоційного вигорання, при цьому найбільш вираженим компонентом є емоційне виснаження (48% з високим та дуже високим рівнем). Встановлено переважання мотивації уникнення невдач (40%) та невизначеної мотивації (36%) над мотивацією досягнення успіху (24%), домінування середнього рівня перфекціонізму (68%). Анкетування педагогів також виявило, що 60% респондентів відчують регулярне емоційне виснаження, 60% відмічають зниження мотивації до професійної діяльності та емоційне навантаження (28%).

На основі результатів емпіричного дослідження розроблено комплексну тренінгову програму з профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників у зв'язку з мотивацією досягнення. Програма складається з чотирьох взаємопов'язаних тренінгів: «Емоційне вигорання та мотивація досягнення – усвідомлення взаємозв'язку», «Оптимізація мотивації досягнення та робота з перфекціонізмом», «Емоційна саморегуляція та управління стресом», «Професійна самоефективність та запобігання вигоранню». Особливості програми полягають у спрямованості на формування конструктивної мотивації досягнення успіху, зниження деструктивних проявів мотивації уникнення невдач, розвиток навичок емоційної саморегуляції та оптимізацію рівня перфекціонізму, що відповідає виявленим кореляційним взаємозв'язкам між досліджуваними параметрами.

## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне й емпіричне дослідження проблеми впливу мотивації досягнення на емоційне вигорання педагогічних працівників. Отримані результати дослідження стали підставою для формулювання наступних висновків:

1. На основі теоретичного аналізу наукових підходів до вивчення понять «емоційне вигорання» та «мотивація досягнення» встановлено, що емоційне вигорання має трикомпонентну структуру: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. Найбільш визнаною у науковій спільноті є трифакторна модель К. Маслач. Розвиток емоційного вигорання розвивається від початкової стадії з легкими симптомами самозахисту до завершальної, що характеризується хронічними психофізіологічними порушеннями та особистісними змінами. Фактори, що спричиняють вигорання поділяють на індивідуальні (суб'єктивні) та ситуаційні (об'єктивні). Мотивація досягнення розглядається як компонент мотиваційної сфери особистості, який може виступати як захисним, так і провокуючим фактором у розвитку синдрому емоційного вигорання.

2. Аналіз підходів до діагностики та профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників у зв'язку з мотивацією досягнення дозволив виокремити основні групи діагностичних методик: для визначення рівня емоційного вигорання, рівня перфекціонізму, мотивації досягнення, поведінки в стресових ситуаціях, агресивності у стосунках, типу реагування в конфлікті, рівня стресу на роботі та визначення типу темпераменту. Серед методів профілактики та подолання вигорання виділено супервізію, професійну підтримку та релаксацію. Ефективність профілактики забезпечується комплексним підходом, що включає просвітницьку, діагностичну та

психокорекційну роботу, підвищення компетентності педагогів з питань професійного здоров'я, а також створення програм фахового супроводу, особливо для молодих працівників.

3. Емпіричне дослідження впливу мотивації досягнення на рівень емоційного вигорання проведене на вибірці з 50 педагогічних працівників. Використаний комплекс психодіагностичних методик: Опитувальник вигорання К. Маслач, Тест мотивації досягнення Мехрабіана, Багатовимірні шкали перфекціонізму П. Х'юїтта і Г. Флетта дозволили дослідити прояви емоційного вигорання та особливості мотиваційної сфери педагогів, забезпечивши достатній рівень вірогідності та надійності отриманих даних. За підсумками діагностування педагогів з вибірки виявлено, що чверть досліджуваних мають високий та дуже високий рівень емоційного вигорання, при цьому найбільш вираженим компонентом є емоційне виснаження (близько половині педагогів з високим та дуже високим рівнем). Встановлено переважання мотивації уникнення невдач та невизначеної мотивації над мотивацією досягнення успіху. Серед досліджуваних у переважній більшості переважає середній рівень перфекціонізму. Авторське анкетування «Особливості професійного вигорання та мотивації досягнень педагогів, які працюють в сучасних складних умовах» підтвердило та доповнило результати стандартизованих методик, виявивши, що 60% педагогів відмічають зниження мотивації до професійної діяльності, 60% регулярно відчують емоційне виснаження після робочого дня, а 64% вважають, що робота вимагає від них надмірних зусиль. Серед головних факторів професійного вигорання найчастіше зазначалися емоційне навантаження та низька оплата праці (по 28%). Такі дані підкреслюють актуальність розробки саме мотиваційно-орієнтованої програми профілактики емоційного вигорання.

4. На основі результатів емпіричного дослідження розроблено тренінгову програму з профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників

шляхом оптимізації їх мотивації досягнення. Програма складається з чотирьох взаємодоповнюючих тренінгів: «Емоційне вигорання та мотивація досягнення – усвідомлення взаємозв'язку», «Оптимізація мотивації досягнення та робота з перфекціонізмом», «Емоційна саморегуляція та управління стресом», «Професійна самоефективність та запобігання вигоранню». Програма має комплексний характер, охоплюючи когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти, та спрямована на формування конструктивної мотивації досягнення успіху, зниження деструктивних проявів мотивації уникнення невдач, розвиток навичок емоційної саморегуляції та оптимізацію рівня перфекціонізму.

Отримані результати дослідження дозволяють стверджувати, що висока мотивація досягнення успіху є захисним фактором проти розвитку емоційного вигорання, тоді як мотивація уникнення невдач у поєднанні з перфекціонізмом підвищує ризик його виникнення. Такі висновки підтверджує актуальність розробленої тренінгової програми, спрямованої на оптимізацію мотиваційної сфери педагогічних працівників як засобу профілактики емоційного вигорання.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арефнія С.В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади: дис...канд.. психол. наук. 19.00.10. Київ, 2018. 249 с.
2. Асонов Д. Емоційне вигорання медичних працівників: моделі, фактори ризику та протективні фактори. Психосоматична медицина та загальна практика, 2021. С. 1-14.
3. Боярська Л.М. До питання формування особистості лікаря та профілактика емоційного вигорання. Соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини (немедичні проблеми в медицині) : зб. матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції (Запоріжжя, 23-24 лютого 2023 року). Запоріжжя. С. 64-69.
4. Галян А.І. Особистісні ресурси адаптації майбутніх медичних працівників до професійної діяльності: дис... канд.. психол. наук. Луцьк, 2016. 234 с.
5. Гнускіна Г.В. Психологічні чинники професійного вигорання у підприємців: дис.. канд. психол. наук. 19.00.10. Інститут психології імені Г. С. Костюка. Київ, 2016. 267 с.
6. Дніпрова О.А., Когут А.Р. Місце внутрішньої мотивації в профілактиці емоційного вигорання. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Педагогіка і психологія. Педагогічні науки, 2017. № 1 (13). С. 86-91.
7. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації./ Уклад. Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко та ін.. Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.

8. Заграй Л., Симовоник С. Мотивація досягнення працівників ІТ-сфери: діагностичні виміри, показники дослідження. *Психологія особистості*, 2022. Т. 12. № 1. С. 42-48.

9. Зудова І.Ю. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*, 2017. Вип. 20. С. 341-344.

10. Калгіна І. Д. Особливості психоемоційного (професійного) вигорання персоналу державної кримінально-виконавчої служби України. Професійне та емоційне вигорання учасників освітнього процесу під час кризових і трансформаційних процесів : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації (1 січня – 11 лютого 2024 р.). Львів – Торунь : Liha-Pres, 2024 С. 61-63.

11. Карамушка Л. М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.

12. Карамушка Л. М., Ковровський Ю.Г. Взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання та організаційно-професійними характеристиками персоналу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2018. № 2 (13). С. 61-68.

13. Католик Г.В., Ковальчук Л.В. Особливості синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів в умовах пандемії. *Соціально-правові студії*, 2021. Вип. 3 (13). С. 198-205.

14. Коваленко Н.І., Ткаченко М.В., Мись В. О. Способи попередження емоційного вигорання у викладачів ЗВО. *Технології та суспільство: взаємодія, вплив, трансформація: Матеріали I міжнародної наукової конференції (Кременчук, 16 лютого 2024 р.)*. Кременчук. С. 276-277.

15. Колтунович Т. А. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: аналітико - експериментальний період дослідження феномена.

Проблеми сучасної педагогічної освіти: зб. статей. Серія: Педагогіка і психологія. Ялта: РВВ КГУ, 2014. С. 236-245.

16. Колтунович Т.А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів: дис...канд.. психол. наук. 19.00.07. Івано-Франківськ, 2016. 352 с.

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

18. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Березовська Л.І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.

19. Красюк Т.В., Федорченко А.О. Професійне (емоційне) вигорання працівників освітньої сфери: правовий аспект. *Юридичний науковий електронний журнал*, 2023. №5. С. 170-173.

20. Кресан О.Д. Психологічні аспекти емоційного вигорання викладачів ВНЗ в умовах війни. Детермінанти посилення ролі освіти у повоєнному відновленні України : Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції для освітян (22 березня 2023 року). Чернігів, 2023. С. 269-271.

21. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. Вип. 10. С. 105–112

22. Марута Н. Психосоматичні стани під час війни. Український медичний часопис, 2022. 5 (151). С. 1-3.

23. Мирончук Н.М. Педагогічні та психологічні чинники професійного здоров'я викладача вищої школи. Проблеми освіти: наук.-метод. зб. Ін-т модернізації змісту освіти МОН України, 2016. Вип. 86. С. 386-393.

24. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. Теоретичні і методичні засади розвитку і

самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи : зб. наук.-метод. праць / за ред. О.А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Євенок О.О., 2017. С. 62-67.

25. Мирян А.М. Синдром емоційного вигорання в соціальних робітників: діагностика. Профілактика та корекція. Соціальна психологія; психологія соціальної роботи, 2018. №2. С. 61-64.

26. Мірошниченко О. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: навч.-метод. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с.

27. Міщенко М.С. Особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни. Габітус, 2023. Вип. 51. С. 168-172.

28. Назарук Н. В. Каузально-телеологічний формат профілактики «професійного вигорання» вчителя. Психологія особистості, 2012. № 1 (3). С. 119-128.

29. Назарук Н. В. Психопрофілактика феномена «згорання» у професії вчителя. Джерела. Івано-Франківськ: ОППО, 2003. № 3 (35). С. 48-55.

30. Назарук Н. В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Івано-Франківськ, 2007. 320 с.

31. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. 540 с.

32. Пахомов І. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО, 2022. 28 с.

33. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти:

навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.

34. Перелигіна Л.А., Ситник М.Ю. Професійний стрес пожежних рятувальників і медичних працівників в екстремальних умовах діяльності. Проблеми екстремальної та кризової психології, 2013. № 13. С. 206 - 215.

35. Підлипняк І. Ю., Дука Т. М. Професійне вигорання педагогів: профілактика та подолання. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи, 2019. С. 175-179.

36. Погрібна А.О. Захисно-копінгова поведінка як чинник емоційного вигорання вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту: дис.. канд.. психол. наук. 19.00.07. Харків, 2017. 355 с.

37. Процик І.С., Романська О.Б. Емоційне вигорання працівників як гальмівний чинник розвитку підприємства в умовах розширення міжнародних економічних відносин. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку, 2021. № 2 (6). С. 99-105.

38. Психологічні аспекти медичної праці: навчальний посібник / Уклад. І. В. Федік. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2017. 126 с.

39. Сидоренко Ж., Шевчук Т. Професійне вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання. Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія : Психологічні науки, 2023. №1(2). С. 72-79.

40. Тесленко В.М. Психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічного персоналу закладів загальної середньої освіти різних форм власності: дис.. канд.. психол. наук. 19.00.10. Київ, 2021. 268 с.

41. Тест-опитувальник «Вимірювання мотивації досягнення». Модифікація тесту-опитувальника А. Мехрабіана для вимірювання мотивації досягнення. URL:

<https://docplayer.net/66794228-Udk-bbk-b77-boybina-yu-v-goncharova-s-v-b77-oblikovo-zvitna-dokumentaciya-shkilnogo-psihologa-x-vid-grupa-osnova-s.html> (дата звернення: 02.12.2022).

42. Шкраб'юк В.С., Білик Д.І. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. Молодий вчений, 2020. № 10 (86). С. 293-296.

43. Burnout and labour aspects in the nursing teams at two medium-sized hospitals / F. M. França, R. Ferrari, D. C. Ferrari, E. D. Alves. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2012. Vol. 20(5). P. 961–970.

44. Childs J. H. Self-oriented, other-oriented, and socially prescribed perfectionism in employees : Relationships with burnout and engagement. *Journal of workplace behavioral health*, 2010. Vol. 25(4). P. 269–281.

45. Dierendonck D.V, Schaufeli W.B, Buunk B.P. Burnout and inequity among human service professionals: A longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2001. 6(1). P. 43-52.

46. Freudenberger H. J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 1974. V. 30. P. 159-166.

47. Hanushchak-Yefimenko L., Halavska L., Baula O., Arabuli S. Problems of professional burnout of scientific and pedagogical workers institutions of higher education in the conditions of war and ways to solve them. *Management*, 2023. Issue 2 (38). P. 121-132.

48. Hewitt P. Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journ of Personality and Social Psychology*, 1991. № 3. T. 60. P. 456–470.

49. International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (Version: 09/2020). World Health Organization (WHO): web-site. URL: <https://icd.who.int/browse11/lm/en> (дата звернення: 16.03.2025).

50. Karamushka, L.M., Gnuskina, G.V., Ivkin, V.M. Occupational burnout: the relationships with internal and external professional characteristics of businessmen. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2016. № 2-3(5-6). P. 74-80.
51. Lloyd C., King R., Chenoweth L.. Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health*. Published online, 2009. P. 255-265.
52. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job burnout. *Annu. Rev. Psychol*, 2001, V.52. P. 397-422.
53. Maslach, C., Jackson, S.E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 1981. Vol. 2, P. 99-113.
54. Maslach, C., Leiter, M.P. and Schaufeli, W.B. Measuring burnout”, in Cooper, C.L. and Cartwright, S. (Eds), *The Oxford Handbook of Organizational Wellbeing*. Oxford University Press. Oxford, 2008. P. 86-108.
55. Perlman, B., & Hartman, E. A. Burnout: Summary and Future. *Research Human Relations*, 1982. 35(4). P. 283–305.
56. Pines AM., Aronson E. *Career burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press; 1988. 257 p.
57. Schaufeli W. B., Enzmann D. *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Washington DC : Taylor & France, 1998. 220 p.
58. Stoeber J. Perfectionism in school teachers : Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout *Romanian Journal of Applied Psychology*, 2010. Vol. 12. № 1. P. 1–7.
59. Szempruch J. Feeling of Professional Burnout in Teachers of Secondary Schools. *The Ntw Educational Review*, 2018. P. 219-230.
60. Taris T. W., van Beek I., Schaufeli W. B. Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism . *Romanian Journal of Applied Psychology*. 2010. Vol. 12. № 1. P. 1–7.

## ДОДАТКИ

### ДОДАТОК А

#### Опитувальник для оцінки мотивації досягнень успіхів (Махребіан, МАФ)

Тест-опитувальник для вимірювання мотивації досягнення призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. При цьому оцінюється, який з цих двох мотивів у випробуваного домінує.

**Інструкція:** «Тест складається з низки тверджень, що стосуються ділових сторін характеру, а також думок і почуттів з приводу деяких життєвих ситуація. Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використовуйте наступну

- + 3 повністю згоден
- + 2 згоден
- + 1 скоріше згоден, ніж не згоден
- 0 нейтральний
- 1 Скоріше не згоден, ніж згоден
- 2 Не згоден
- 3 Повністю не згоден

Прочитайте твердження тесту та оцініть ступінь своєї згоди (або незгоди). При цьому на бланку для відповідей проти номера твердження поставте цифру, яка відповідає ступеню Вашої згоди (+3, +2, +1, 0, -1, -2, -3). Давайте ту відповідь, який першим приходить Вам в голову. Не витрачайте часу на його обдумування.

#### **Обробка результатів.**

По кожній з шкал підраховується сумарний бал. Використовується наступна процедура. Відповідям випробуваного на прями (відмічені знаком «+»

у ключі) зворотні (відмічені знаком «-» у ключі) пункти опитувальника приписуються бали на основі наступних співвідношень:

Ключ до чоловічої формі: + 1, -2, + 3, -4, + 5, -6, + 7, + 8, -9, + 10, -11, -12, + 13, + 14, -15, -16, + 17, -18, + 19, -20, + 21, -22, -23, + 24, -25, -26, -27, + 28, -29, -30, + 31, -32 .

Ключ до жіночої формі: + 1, + 2, -3, + 4, -5, -6, + 7, + 8, -9, + 10, -11, -12, -13, + 14, -15, -16, + 17, -18, + 19, -20, + 21, -22, + 23, -24, -25, + 26, -27, + 28, -29, -30.

Далі визначається сума балів, набраних випробовуваним по всьому опитувальником

При груповому обстеженні. Бали усієї вибірки випробовуваних, що беруть участь в експерименті, ранжирують і виділяють дві контрастні групи: верхні 27% вибірки характеризуються мотив прагнення до успіху, а нижні 27% - мотивом уникнення невдачі.

### **Інтерпретація результатів**

На основі підрахунку сумарного балу визначають, яка мотиваційна тенденція домінує у випробовуваного.

Якщо ця сума виявилася в інтервалі від 165 до 210, то роблять висновок про те, що в мотивації досягнення успіхів у даного випробовуваного домінує прагнення до успіху.

Якщо сума балів виявилася в межах від 76 до 164, то роблять висновок про домінування прагнення уникати невдачі.

Якщо сума балів виявилася в межах від 30 до 75, то ніякого певного висновку про домінування один над одним мотивації досягнення успіхів або уникнення невдач зробити не можна.

## ДОДАТОК Б

**Модель вигорання К. Маслач**

**Емоційне виснаження** – характеризується появою психічної втоми, відчуттям емоційного спустошення, депресивними станами. На початку відбувається перенасичення емоціями, котре провокує постійні емоційні зриви, реакцію агресії та спалахи гніву. Після чого людина переходить у стан емоційного виснаження і стає більш байдужою до умов навколишнього середовища і погіршується її соціальна взаємодія.

**Деперсоналізація** – проявляється дегуманізацією (зниженням цінності в очах суб'єкта) стосунків між людьми, цинічності суджень щодо емоцій та почуттів навколишніх. Також спостерігається негативізм, формалізація комунікації, поява різких спалахів гніву що призводять до конфліктів. Спроможність до емпатії низька.

**Редукція особистих досягнень** – це зниження ефективності роботи працівника. Втрачається відчуття значущості власної праці. Особистість зневірюється у власних можливостях повпливати на певні процеси в професійній сфері. Людина вважає себе не компетентною.

***Опрацювання результатів***

Опитувальник має 3 шкали «психоемоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) та «редукція особистих досягнень» (8 тверджень). Відповіді випробуваного оцінюються:

0 балів – «ніколи», 1 бал – «дуже рідко», 3 бали – «іноді», 4 бали – «часто», 5 балів – «дуже часто», 6 балів – «щодня».

**Ключ:**

«Психоемоційне виснаження» - відповіді «так» за пунктами 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. (максимальна сума балів - 54).

«Деперсоналізація» - відповіді «так» за пунктами 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів - 30).

«Редукція особистих досягнень» - відповіді і за пунктами 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальна сума балів - 48).

### **Висновки:**

Чим більша сума балів за першою та другою шкалою окремо, тим більше у обстежуваного виражені різні сторони «вигоряння».

Чим менша сума балів за третьою шкалою, тим менше професійне «вигорання».

### **Інтерпретація результатів за рівнями вигорання**

<b>Компонент</b>	<b>Дуже низькі</b>	<b>Низькі</b>	<b>Середні</b>	<b>Високі</b>	<b>Дуже високі</b>
<b>Емоційне виснаження</b>	0 - 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	41 - 54
<b>Деперсоналізація</b>	0 - 5	6 - 11	12 - 17	18 - 23	24 - 30
<b>Редукція особистих досягнень</b>	0 - 8	9 - 18	19 - 28	29 - 38	39 - 48
<b>Емоційне вигорання</b>	0 - 23	24 - 49	50 - 75	76 - 101	102 - 132

**ДОДАТОК В****«Багатовимірна шкала перфекціонізму» П. Х'юїтта і Г. Флетта**

Опитувальник дає змогу визначити рівень перфекціонізму в цілому, його компонентів і характер співвідношення між ними. Методика включає 45 питань, відповіді на які варіюються від цілковитої згоди до цілковитого заперечення щодо перфекціонізму орієнтованого на себе (ПОС), орієнтованого на інших (ПОІ), соціально приписаного (СПП) та його загальної шкали (ЗШП = ПОІ+ПОС+СПП)

Шкала	Прямі твердження	Зворотні твердження
Перфекціонізм, орієнтований на себе	1, 6, 14, 15, 17, 20, 23, 28, 32, 40, 42	8, 12, 34, 36
Перфекціонізм, орієнтований на інших	7, 16, 22, 26, 27, 29	2, 3, 4, 10, 19, 24, 38, 43, 45
Соціально приписаний перфекціонізм	5, 11, 13, 18, 25, 31, 33, 35, 39, 41	9, 21, 30, 37, 44
Інтегральна шкала	1, 5, 6, 7, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 35, 38, 29, 39, 40, 41, 42	2, 3, 4, 8, 9, 10, 12, 19, 21, 24, 30, 34, 36, 37, 38, 43, 44, 45

Варіанти відповідей	Прямі твердження (бали)	Зворотні твердження (бали)
Повністю згодний	1	7
Не згодний, але бувають виключення	2	6
Частіше не згодний	3	5
50/50	4	4
Частіше згодний	5	3
Згодний, але бувають виключення	6	2
Повністю згодний	7	1

Максимальна кількість балів за кожною зі шкал 105 балів. Інтерпретація результатів відбувається шляхом обробки «ключа», підсумовуються бали за кожною з трьох шкал визначення рівня прокрастинації.

**Інтерпретація підрахунку балів**

Високий рівень – 204 бали та більше

Середній рівень – 160-203 бали

Низький рівень – менше 159 балів

**ДОДАТОК Г****Анкета «Особливості професійного вигорання та мотивації досягнень педагогів, які працюють в складних сучасних умовах» (авторська)**

*Шановний респонденте! Просимо Вас взяти участь у дослідженні особливостей професійного вигорання педагогів. Анкета анонімна, результати будуть використані в узагальненому вигляді. Дякуємо за участь у дослідженні!*

**Блок 1. Індивідуальні чинники****1. Ваша стать**

Жіноча

Чоловіча

**2. Ваш вік**

20-30 років

31-40 років

41-50 років

51 рік і старше

**3. Ваш рівень освіти**

Вища педагогічна

Середня спеціальна педагогічна

Інше (вказіть) \_\_\_\_\_

**4. Ваш педагогічний стаж роботи**

До 5 років

5-10 років

11-20 років

Більше 20 років

**5. Ваша посада**

Вчитель

Вихователь

Асистент вчителя

Працівник адміністрації

Інше (вказіть) \_\_\_\_\_

## **Блок 2. Спеціальні питання щодо діагностики синдрому вигорання**

### **6. Як часто Ви відчуваєте емоційне виснаження після робочого дня?**

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Постійно

### **7. Чи помічаєте Ви зниження мотивації до здійснення професійної діяльності?**

Так

Ні

Важко відповісти

### **8. Як часто Ви відчуваєте, що Ваша робота не приносить очікуваних результатів?**

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Постійно

### **9. Чи виникають у Вас труднощі у спілкуванні з батьками учнів/вихованців?**

Так, часто

Іноді

Рідко

Ніколи

**10. Як часто Ви відчуваєте бажання змінити професію?**

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Постійно

**11. Чи вважаєте Ви, що робота вимагає від Вас надмірних зусиль?**

Так

Ні

Важко відповісти

**12. Як часто Ви відчуваєте, що не можете повністю відновитися після робочого дня?**

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Постійно

**13. Чи виникає у Вас відчуття, що Ви не справляєтеся з професійними обов'язками?**

Так, часто

Іноді

Рідко

Ніколи

**14. Як Ви оцінюєте рівень свого професійного вигорання?**

Низький

Середній

Високий

Важко відповісти

**15. Які фактори, на Вашу думку, найбільше сприяють професійному вигоранню в сучасних умовах? (можна обрати кілька варіантів)**

Емоційне навантаження

Відсутність видимих результатів роботи

Складнощі у спілкуванні з батьками

Недостатня професійна підготовка

Складна ситуація воєнного часу

Низька оплата праці

Відсутність підтримки колег/адміністрації

Інше (вказіть) \_\_\_\_\_

## ДОДАТОК Д

## Таблиці зведених емпіричних даних дослідження респондентів

Таблиця Д.1

Таблиця зведених емпіричних даних дослідження респондентів за  
трьома методиками

№ з/п	Методика №1 МВІ				Методика №2 МАФ	Методика №3 MPS
	емоційне висна ження	деперсо налізація	редукція	Емоційне вигорання	досягнення	перфекціонізм
1	11	4	5	20	97	133
2	32	21	24	77	149	183
3	28	14	21	63	131	162
4	21	6	6	33	175	126
5	30	19	31	80	88	174
6	22	7	8	37	181	121
7	43	18	42	103	56	176
8	46	16	29	91	71	186
9	36	14	26	76	93	173
10	25	7	27	59	101	198
11	8	7	6	21	183	134
12	49	26	34	109	40	208
13	9	12	12	33	142	187
14	38	24	41	103	92	211
15	29	19	25	73	62	169
16	34	17	22	73	74	173
17	22	9	19	50	169	141
18	38	21	45	104	59	176
19	24	17	27	68	86	169
20	37	14	32	83	67	171
21	42	19	43	104	56	176
22	46	16	29	91	93	186
23	35	12	25	72	71	173
24	24	6	26	56	131	198
25	7	8	8	23	183	134