

**Міністерство освіти і науки України**

**Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя**

**Факультет психології та соціальної роботи**

**Кафедра загальної та практичної психології**

Освітньо-професійна програма «Психологія. Практична психологія»

Спеціальність «053 Психологія»

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

На здобуття освітнього ступеня **магістр**

**ОСОБЛИВОСТІ МОТИВІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІВ  
З ВИСОКИМ РІВНЕМ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ**

студентки **Козій Ірини Анатоліївни**

Науковий керівник Папуча Микола Васильович

Професор, доктор психологічних наук, завідувач кафедри,

Рецензент Ковтун Алла Вікторівна

к. психол. н., доцент кафедри загальної та практичної психології

Рецензент Литовченко Ніна Федорівна

к. психол. н., доцент кафедри загальної та практичної психології

**Допущено до захисту**

Завідувач кафедри

Професор Папуча М.В.

\_\_\_\_\_ (підпис, дата)

Ніжин – 2020 рік

## Зміст

Вступ.....	3
<b>Розділ 1. Теоретичний аналіз проблеми особливостей мотивів професійної діяльності педагогів з високим рівнем емоційного вигорання.....</b>	<b>7</b>
1.1. Поняття мотивації в професійній діяльності педагогів .....	7
1.2. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників .....	19
Висновки до теоретичного розділу .....	27
<b>Розділ 2. Емпіричне дослідження психологічних особливостей мотивів педагогічних працівників з високим рівнем емоційного вигорання.....</b>	<b>29</b>
2.1. Методика та методи дослідження особливостей мотивації педагогічних працівників з високим рівнем емоційного вигорання.....	29
2.2. Результати емпіричного дослідження мотивації педагогів з високим рівнем емоційного вигорання.....	33
Висновки до емпіричного розділу .....	46
<b>Висновки.....</b>	<b>47</b>
<b>Список використаної літератури .....</b>	<b>49</b>
<b>Додатки.....</b>	<b>56</b>

## Вступ

Здоров'я людини є однією з головних проблем дослідження багатьох наук. Науковці розглядають поняття «здоров'я» по-різному, дають йому специфічне трактування. Здорова, гармонійна людина проявляє свою повноцінність на багатьох рівнях: фізичному, психологічному, соціальному, моральному та інших. Однак динаміка сучасного життя, хвороби, постійні стреси призводять до порушення нормального функціонування людини, вона не може пристосуватися до нових обставин та потребує спеціального супроводу, підтримки та допомоги в межах психологічної служби. Працюючи в системі соціальних відносин, наприклад, педагоги, лікарі, психологи не можуть уникнути професійних деформацій, однією з яких є емоційне вигорання.

Педагогічний працівник, схильний до емоційного вигорання, не може повноцінно сприяти здобувачам освіти якісному навчально-виховному процесу. Страждають не лише його професійні обов'язки, а й сімейні відносини та стосунки з друзями. Виникнувши в одній особистості, синдром емоційного вигорання може розповсюджуватися на інших працівників, ніби заражуючи їх. Найбільшим з основних ускладнень є те, що працівник, який пережив емоційне вигорання, у майбутньому не може бути застрахованим від його повторного виникнення. Ось чому, з метою подолання та запобігання емоційному вигоранню, треба вивчати особливості прояву вказаного явища у педагогів різних категорій.

Емоційне вигорання – це синдром психічного стану, який характеризується виникненням почуттів емоційного виснаження і втоми, викликаних власною роботою, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень.

У сучасному світі емоційна сфера особистості стає найбільш вразливою до різного роду впливів. Нестабільність у суспільстві сприяє деструктивному підвищенню загальних вимог до емоційної стійкості особистості, зокрема при здійсненні нею професійних функцій.

Професійну діяльність педагога можна вважати однією з найбільш емоційно напружених, оскільки вона тісно пов'язана з міжособистісною взаємодією та постійним спілкуванням. Це висуває проблему емоційного вигорання на перших план при вивченні особистості працівників освіти.

**Метою** магістерської роботи виступило встановлення психологічних особливостей мотивів професійної діяльності педагогів з високим рівнем емоційного вигорання.

**Об'єкт дослідження:** мотиваційно - емоційнісфера особистості.

**Предмет дослідження:** мотивація професійної діяльності педагогів з високим рівнем емоційного вигорання.

Відповідно до предмета і мети дослідження було запропоновано таку **гіпотезу:** Зовнішня мотивація особистості пов'язана з високим рівнем емоційного вигорання.

Для перевірки гіпотези і досягнення мети дослідження були поставлені такі **завдання:**

1. Проаналізувати основні підходи до вивчення особливостей мотивів педагогічної діяльності педагогів.

2. Розкрити основні характеристики емоційного вигорання .

3. Розробити та реалізувати емпіричне дослідження мотивації професійної діяльності педагогів з високим рівнем емоційного вигорання.

**Методологічною та теоретичною основою** магістерської роботи є теоретико-методологічні положення про психологічну природу мотивації професійної діяльності педагогів з високим рівнем емоційного вигорання. Які існують на сьогоднішній день як у зарубіжній психології ( А.Маслоу, А.Реан, Х.Хелворсон, Т.Хіггінс, Д.Макклелланд, Г.Олпорт, Х.Хекхаузен ), так і у вітчизняній (Е.Льїн, С.Занюк, В.Климчук, К.Кальницька) аналізуються мотиваційна сфера особистості. Охарактеризовують особливості симптому емоційного вигорання ( В.Бойко, В.Наумова, Х.Маслач, Г.Кизим).

Концептуальними передумовами виникнення теорії вигорання вважають праці Г.Сельє та його послідовників, які займалися вивченням загального адаптаційного синдрому (Р.Лазарус, Р.Розенман, М.Фрідман та ін.) та так званої «прихованої (маскованої) депресії», або «дипресії виснаження» (Д.Бек, П.Кіельхольц та ін.). Останню часто описують як синдром вигорання.

Останнім часом активізується інтерес дослідників до вивчення вигорання фахівців різних галузей. Зокрема, синдром емоційного вигорання у психіатрів та психотерапевтів став предметом досліджень М.Гавриленко та Б.Михайлова, у працівників органів внутрішніх справ та військовослужбовців – Б.Томчук, І.Слюсар.

Вивченню розвитку синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників освіти присвячені роботи М.Амінова, І.Болотнікової, М.Кузнєцова, О.Марусенко та ін.). Але при цьому науковці не мають єдиної точки зору щодо визначення самого поняття «вигорання», виділення його структури та основних психологічних чинників його виникнення.

Водночас проблематика особливостей мотиваційно - емоційної сфери педагогічних працівників, зокрема мотиви педагогів з високим рівнем емоційного вигорання є недостатньо вивченою в психологічній літературі, що і вплинуло на вибір тематики й сприяло втіленню нами актуальності новизни теоретико-емпіричного дослідження .

Реалізація завдань дослідження здійснена за допомогою комплексу теоретичних та діагностичних **методів та методик**: Спостереження; Психодіагностика Діагностика рівня «Емоційного вигорання» (за В.Бойко); Діагностика мотиваційної структури особистості (В.С. Мільмана); Опитувальник «Мотивація успіху і боязнь невдачі (Реан); Авторський опитувальник мотивації педагогів.

Методи статистичної обробки даних (коефіцієнт кореляції Пірсона в Microsoft Excel (PEARSON в MS EXCEL : КОРРЕЛ ).

Достовірність та надійність результатів дослідження забезпечувались методологічною та теоретичною обґрунтованістю гіпотези, відповідністю діагностичного інструментарію, критерієм надійності та валідності.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання діагностичного інструментарію для своєчасного виявлення синдрому емоційного вигорання під час педагогічної діяльності працівників.

Дослідження проводилося впродовж 2019-2020 рр. Вибірку склали педагоги та тьютори закладів освіти. Було охоплено 60 досліджуваних. 20 вчителів Бахмацької ЗОШ І-ІІІ ст. №4 . 20 педагогів та тьюторів Кловського ліцею №77 Печерського району м.Києва. 20 вчителів та вихователів приватного закладу м.Києва «Ай-Діти School» .

**Структура та обсяг роботи:** магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного з розділів, загального висновку, списку використаної літератури (51) та додатків (13).

## **Розділ 1. Теоретичний аналіз проблеми особливостей мотивів професійної діяльності педагогів з високим рівнем емоційного вигорання**

### **1.1. Поняття мотивації в професійній діяльності педагогів**

Професія для особистості є важливою та унікальною. Професійна діяльність дає змогу розкрити та відобразити можливості багатогранності для реалізації потреби та запиту особистості. Наприклад, базові потреби за А.Маслоу : потреба в безпеці, самоповазі, любові, соціальному значенні та ін. Самореалізація особистості задовольняється саме за рахунок професійної діяльності, яка дає загальне розуміння фахової компетентності, вмотивованості та професіоналізму окремого працівника. Отже, проблематика професійної мотивації є предметом актуальної цікавості науковців, дослідників одразу декількох галузей, наприклад, педагогіки та психології, соціології та дидактики.

Професійну діяльність педагогічних працівників вивчали дослідники, які зосереджувалися над нею в галузі психології, зокрема, О.Петровський, Ярошевський, А.Реан, Н.Кузьміна, А.Маслоу. Підсумки їх робіт полягають в можливості розуміння педагогічну працю, як специфічну діяльність соціалізації, що націлена на процес повноцінного виховання та навчання, зокрема, обмін досвідом, формування та закріплення всіх важливих умов для розвитку та подальшого оцінювання. Адже навчання – це багатоаспектний процес, який має свої характерні особливості.

«Я глибоко поважаю дидактику та ненавиджу прожекторство . Але саме життя потребує, щоб оволодіння знаннями почалося примусово , щоб учіння – це дуже серйозний та найскладніша праця дитини – було б в той же час і радісною працею, яка закріплює духовні та фізичні сили дітей. Це особливо важливо для малюків, які ще не можуть зрозуміти цілі праці, сутності труднощів», – В.О.Сухомлинський [48, 94].

Як відомо, дитина вчиться граючи, а дорослий працюючи, тому варто приділяти повноцінну увагу не лише навчанню, але й грі в ситуації розвитку повноцінної особистості дитини. Саме такі істини пропагували відомі педагоги Василь Олександрович Сухомлинський та Костянтин Дмитрович Ушинський, які також зосереджувались над проблематикою особистісних особливостей педагога.

Серед багатьох специфічних особливостей, які охарактеризовують професійну діяльність педагога ми акцентуємо особливу увагу на мотивацію. Згідно тлумачення науковців-психологів, мотив (від лат. *movere* – призводити до руху) – поштовх до діяльності, пов'язаної із задоволенням потреб суб'єкта; сукупність зовнішніх або внутрішніх умов, викликаючих активність суб'єкта і визначаючих її напрямок [ 35, 436]. Як відомо, один і той же мотив може націлити особистість в різний напрямок, задовольняючи окремі цілі, але при цьому сама діяльність може реалізуватися також індивідуальними способами, що визначається причинами дії, тобто специфікою операції.

Численні дослідження вчених стверджують, що мотивація в цілому і мотиви, зокрема, є основою і спрямовуючою силою поведінки людини, вибору професії і діяльності. Мотивація являє собою складний психологічний феномен, який бере участь у багатьох сферах життя особистості. Саме це і визначає неоднозначність розуміння мотивації. У сучасній психологічній літературі ряд авторів дотримуються думки, що мотивація є сукупністю мотивів і обумовлена проблемами і цілями. Інші вчені розглядають мотивацію як складний динамічний процес, який складається із сукупності всіх внутрішніх і зовнішніх чинників та процесів, механізмів і взаємозв'язку з ними.

«Мотивація – це прагнення, яке викликає активність організму і визначає його напрямок» [ 36, с.219].



Д.Л.Леонтьев підкреслює, що «мотивація – це не прямолінійний процес, це дуже складна система процесів, в якій можна виділити досить різні елементи і зв'язки між ними. І важливі головним чином не стільки елементи, скільки зв'язки, таким чином, – це не просто набір елементів, а й дуже складні системні взаємозв'язки цих елементів...». Він зазначає зумовлююче значення мотивації – «про мотивацію ми говоримо тільки в тих випадках, в яких ми маємо справу з детермінацією, тобто з породження, виникненням якихось поведінкових актів» [38,с.52], звертає увагу на взаємовплив та взаємоперехід зовнішніх факторів детермінації і самодетермінації.

Виконуючи одну й ту ж саму діяльність, люди відрізняються один від одного перш за все тим, що їх рівень активності визначається різними причинами. Це багато в чому впливає і на процес діяльності, і на результат. Активність в будь-якій діяльності визначають не тільки здібності та знання, а й рівень мотивації. Чим вище рівень мотивації, тим більше факторів, тобто мотивів спонукають людину до діяльності, тим більше зусиль вона схильна докладати. На якість і кінцевий результат праці впливає наявність якомога більшої кількості мотивів і сила кожного з них. Людську діяльність спонукають внутрішні і зовнішні фактори. К. Замфір до зовнішніх мотивів відносить грошову винагороду, професійну кар'єру, соціальний статус і престиж, повагу з боку колег і керівництва, уникнення критики і можливих покарань (неприємностей). Внутрішні мотиви пов'язані безпосередньо з діяльністю – задоволення від самого процесу і результату роботи, самореалізація в даній професії. «В.І. Чирков на основі узагальнення результатів значної кількості досліджень здійснив порівняльний аналіз особливостей внутрішньої і зовнішньої мотивації. При внутрішній мотивації бажання працювати стійке і тривале, люди обирають для себе складні цілі, краще виконують творчі завдання, що вимагають нестандартного підходу. Діяльність внутрішньо мотивованих людей характеризується високою креативністю і супроводжується емоціями радості і задоволення. При цьому

поліпшуються мнемічні процеси, зростає рівень самоповаги. У той же час при зовнішній мотивації поведінка стає нестійкою - вона зникає разом з підкріпленням. Зовні мотивовані люди обирають найпростіші, або стандартні завдання для швидкого отримання винагороди...» [15, с. 75].

В.А. Климчук дає таку характеристику внутрішньої мотивації: «Внутрішня мотивація – це виконання певної роботи через інтерес до неї, суб'єктивного відчуття її цінності. При виконанні діяльності, яка мотивована внутрішньо, людина відчуває задоволення, спокій, швидку течію часу, зникає все зайве, залишається лише робота ...» [20,10]. У своїй теорії самодетермінації Е. Деси і Р. Райан обґрунтували взаємовплив і взаємоперехід зовнішніх факторів у внутрішні мотиви діяльності, виділили рівні розвитку внутрішньої мотивації:

1. Рівень неусвідомленого інтересу до діяльності, природний інтерес до певних занять (дитинство).
2. Рівень усвідомленого вибору професійної сфери і формування інтересу до навчально-професійної діяльності (юність).
3. Рівень осмисленої реалізації професійної діяльності. Даного рівня розвитку внутрішньої мотивації досягають ті суб'єкти, які зробили правильний вибір професії на основі усвідомлення своїх цінностей та інтересів.
4. Рівень «розчинення в діяльності».

Вищий рівень внутрішньої мотивації виявляється у виняткових людей, для яких справа, яку вони виконують, перетворилася на служіння, життєву місію. Тобто мотивація є не тільки активуючою, спрямовуючою і сенсоутворюючою силою, визначає бажання, цілі, уподобання, захоплення, моральні цінності, світогляд, загальну спрямованість особистості, але і бере участь у формуванні емоційної сфери людини, впливає на внутрішній стан (настрій) і ставлення до себе, професії та інших людей.

Соціологічні професії охоплюють різні сфери життя, де потрібна допомога людям: навчання і виховання, організація колективів; керівництво людьми, колективами; побутове, торгове обслуговування, інформаційне

обслуговування; правовий захист; медичне обслуговування. Головна особливість полягає у тому, що предметом є людина (група людей), мету соціальних видів діяльності становлять різновиди допомоги людям (збереження, захист, лікування, полегшення функціонування, сприяння розвитку), особливість умов праці полягає у міжособистісному професійному спілкуванні, великій кількості емоційних контактів, які становлять суб'єкт - суб'єктні відносини, а засобом праці є особистісний внесок працівника, його професійно важливі якості, ціннісні орієнтації, культурні цінності. Умови праці передбачають великі емоційні і енергетичні навантаження, тому питання психологічного благополуччя, внутрішньої рівноваги постає як професійно необхідне.

Взаємовплив професії і особистості визнається більшістю зарубіжних і вітчизняних дослідників. Цей взаємовплив може мати як позитивний, так і негативний характер. Одним з негативних проявів у представників професій соціального типу можна розглядати «емоційне вигорання». Під емоційним вигоранням розуміють специфічний синдром, який розвивається у людини в процесі її професійної діяльності і виражається в стані емоційного і фізичного виснаження, відчуженні від людей, з якими людина взаємодіє, а також у відсутності професійних планів і краху надій.

Історія дослідження феномену вигорання починається з досліджень Х.Фрайденберга, який вперше описав симптоми емоційного виснаження: деморалізація, розчарування і крайня втома. Існуючі теоретичні спроби пояснення походження синдрому вигорання можна звести до двох основних підходів. Відповідно до першого змінні «вигорання» закладені в самій особистості: психофізіологічних характеристиках, особливостях реагування на стресові фактори, рисах характеру, індивідуально-психологічних властивостях, мотиваційних компонентах, цінностях, ідеалах, життєвих смислових установках ( А. Бродський, М. Ляйнер, В. Франкл, А. Ленгле,

В.Е. Орел). Згідно з другим – основний акцент робиться на організаційних особливостях виробничого простору: міжособистісні взаємини, психологічний клімат в колективі, особливості керівництва, соціальна захищеність, система заохочень, що призводять до травматичного впливу стресу (Перлман, Хартман, Н.Е. Водопьянова, В.В. Бойко). На сучасному етапі загально прийнятою є трифакторна модель К. Маслач і С. Джексон, яку формують три компоненти емоційного вигорання: «емоційне виснаження, деперсоналізація і редукція особистих досягнень» [26, с. 171].

Отже, синдромом емоційного вигорання прийнято називати стан виснаження організму людини на всіх рівнях функціонування: емоційного, розумового виснаження, фізичного стомлення. Численність факторів виникнення синдрому емоційного вигорання обумовлена складністю механізмів і структури феномену емоційного вигорання.

Процес розвитку складається з трьох фаз, які представлені певними симптомами: Перша фаза – «Напруження» складається з чотирьох симптомів: 1. Переживання психотравмуючих обставин; 2. Незадоволеність собою – знижена самооцінка; 3. «Загнаність в клітку»; 4. Тривога і депресія.

Друга фаза «Резистенція» характеризується як: 1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування; 2. Емоційно-моральна дезорієнтація; 3. Розширення сфери економії емоцій; 4. Редукція професійних обов'язків.

Третя фаза – «Виснаження» пов'язана з такими симптомами: 1. Емоціональний дефіцит; 2. Емоційна відстороненість; 3. Особистісна відстороненість (деперсоналізація); 4. Психосоматичні і психовегетативні порушення. Багато досліджень присвячено зв'язку вигорання з особистісними рисами (нейротизм, витривалість, зовнішній локус контролю, самооцінка). Такими характеристиками особистості є мотиваційна і когнітивна сфери та стильові особливості поведінки, що більшою мірою схильні до впливу вигорання.

Теоретичною основою дослідження стала теорія В. Франкла, А. Ленгле і деяких інших дослідників, що професійне вигорання є результатом втрати «істинного екзистенційного сенсу» [41, 6] особистої професійної діяльності, внаслідок неекзистенційної установки, зовнішніх у відношенні до потреб особистості факторів мотивації діяльності. Це результат того, що «людина в діяльності протягом тривалого часу не проживає цінностей». Прояв «неекзистенційної установки у відношенні до життя». При цьому ігнорування особистісних потреб, вподобань, інтересів є настільки фундаментальним, що це призводить до емоційного і енергетичного спаду як в соматичному, так і в психічному аспектах. Синдром вигорання «виникає через формальну, а не змістовну мотивацію діяльності» [42, 7]. Таким чином, ця симптоматика виконує захисну функцію щодо запобігання подальшого розвитку неекзистенційної установки. У синдромі емоційного вигорання присутні обидва основні симптоми екзистенційного вакууму – «почуття порожнечі і безглуздості» [37, 5]. Внутрішню мотивацію можна розглядати як показник екзистенційного сенсу, сповненості життя, ставлення до професії, самооцінки професійної компетенції і, в кінцевому рахунку, якості і успішності праці

Таким чином, особливості мотивів професійної діяльності педагогів, в яких не виражений високий рівень емоційного вигорання полягає у внутрішній мотивації, який можна розглядати як чинник, який стимулює активність і самостійність людини, впевненість у собі і своїй компетентності, забезпечує емоційну рівновагу, усвідомлення внутрішніх цінностей, впливає на психологічне благополуччя особистості, переживання щастя, відчуття осмисленості свого існування, відчуття самоактуалізації і повноти життя. Діє як захисний механізм, що допомагає запобігти розвитку загальних симптомів (переживання психотравмуючих обставин; знижена самооцінка; тривога і депресія; емоційно-моральна дезорієнтація; редукція професійних обов'язків;

емоційна відстороненість; деперсоналізація; психосоматичні і психовегетативні порушення) синдрому емоційного вигорання.

А. Маслоу запропонував, що всі потреби людини *вроджені*, або інстинктоїдні, і що вони в ієрархічну систему пріоритету, або домінування.

Потреби в порядку їх послідовності:

- Фізіологічні потреби;
- Потреби безпеки та захисту;
- Потреби любові;
- Потреба самоповаги;
- Потреба самоактуалізації, або потреба особистісного самовдосконалення.

В основі цієї схеми є припущення про те, що домінуючі потреби, розміщені внизу, повинні бути в більшій або меншій мірі задоволені до того моменту, як людина може усвідомити наявність і бути мотивованим потребою, розміщена зверху. Отже, потреби одного типу повинні бути задоволені повністю перш, ніж друга, розміщена вище, потреба проявиться і стане дієвою. Задоволення потреб, розміщених внизу ієрархії, дає можливим усвідомлення потреб, розміщених вище в ієрархії, та їх участь в мотивації [ 50 , 487-488].

Психолог А. Маркова зазначала про те, що критеріями професіоналізму педагога виступає не тільки якість, але й мотивація, ціннісні орієнтири [21, 32]. У психолого-педагогічних працях зустрічаються окремі не схожі витoki вивчення про специфіку особливостей «мотив» та «мотивація», «мотиваційна сфера».

Вчений С.Вершловський зазначав у своїх працях про те, що мотивованість педагогічної діяльності особистості вибудовується безпосередньо на основі індивідуальних властивостей, цінностей, які в свою чергу є специфічними в особливостях характеру педагогіки. Наприклад, серед таких є альтруїстичні

цінності, по типу переживання радості за високі досягнення учнів, реальна змога комунікувати з ними, бути в ситуації їхнього розвитку в рамках навчально-виховного процесі [5, 267].

Проте ми також хочемо акцентувати увагу на тому, що в наукових теоретичних матеріалах ми помітили дефіцит, тобто брак інформації стосовно проблематики мотивів роботи педагогів.

Таким чином, теоретичний аспект вивчення актуальної проблеми має багато означень термінологій «мотивація». Є.Ільїн зазначав, що саме психічна діяльність разом із створення «провідної активності та прагнення для реалізації мети», що при прояві в психічному, з часом реалізуються у формі мотиву – складного багатовимірною психологічного утворення» – це і є мотивацією [14, 251]. Саме така діяльність згідно робіт Є.Ільїна, може бути специфічним видом причинно-наслідкової особливості поведінки, а також критерієм емоційно-вольової сфери людини.

Особливість мотивації спеціалізується на критеріях професіогенезу суб'єкта, тобто становлення фахового спеціаліста, який мав розвиток, починаючи з адаптації, закріплення та розвитку на професійній ниві. Є.Ільїн, В.Бодров, В.Ковальов, К.Хаккер та ін. У даному контексті доцільним є заперечення Москальця, який «важливою особливістю психологічної діагностики будь якої діяльності вважав дослідження та розбір її мотивації – мотивів, цікавості, цілі та самої важливості потреби, що є провідними силами, які й спонукають до реалізації [15, 38].

Ми в свою чергу, *акцентуємо власну увагу на специфіку інтеграції внутрішнього світу, переживань особистості.* Де є певний особистісний сенс, цінність та ціль професіоналізму мотиву педагога. Поруч із мотивацією, професійна діяльність вчителя має перед ним також дещо протилежні цілі, зокрема, відповідність особливому вже сформованому еталонному образу вчителя, тобто маємо на увазі, певні стереотипи, які закріплені в суспільному

житті. Наприклад, дії вчителя можуть мати і часто мають специфіку реалізації соціально важливої місії, яка полягає в просвітництві та нормативному різноманітті. Дана сфера має певні вимоги до постановки ідей, дій для збереження емоційно стабільної стану психіки та підтримка комфортної атмосфери в колективі здобувачів освіти. Дані цілі вчителя, за думкою В.Семиченко повинні реалізовуватись в індивідуальному порядку, бо мають можливість окремих напрямків, що в цілому складає вектор педагогічної діяльності.

Вато виділити під час опису проблематики мотивації як позитивні особливості так і негативні. Наприклад, особливістю зрілої мотивації є різнонаправленість спонукань, таких як: цілі та мотиви, сенс та інтерес, що підтримують мотивацію в різних умовах педагогічної роботи. Наявність важливих параметрів усвідомлення значимості, самовдосконалення та стресостійкість, динамічний розвиток, перевага конструктивних підходів у вирішенні життєвих задач. Правильно розставлені пріоритети, які лише сприяють позитивному розвитку особистості.

За В.Бодровим, мотиваційна складова може компенсувати багато різних нюансів, які знаходяться в рамках професійного становлення, серед яких варто назвати певні якості, саме під час вчительської роботи, втім низьку мотивованість майже не реально компенсувати.

Коли робота для педагога має сенс, є значимою, то в такому разі це дає поштовх для подальшої структурної позиції розвитку для удосконалення та реалізації. Позитивне бачення себе на освітянській ниві дає перевагу, яка полягає в значному розвитку та активізації себе. Ідеали покращення особистості за рахунок власної високої стабільності та узгодженості сприяє її повноцінному розвитку.

Втім, коли ми аналізували хибні мотиваційні вподобання педагогів, то зустрілись зі специфічними мотивами, наприклад, ті, які переважають над



духовними, тобто є зовнішньо підкріпленими. Фінансова складова є важливою, але вона не має займати домінантність. Таким чином, ми помітили негативну тенденцію присутності даної проблематики, щодо вивчення питань теми. Серед негативних варто виокремити емоційне вигорання, несприятливу динаміку мотиваційної сфери, завищені цілі, не правдива зацікавленість до роботи, коли внутрішні мотиви не актуальні, то в такій ситуації їх переважають зовнішні.

Як відомо, кожна професія є особливою. Індивідуальність підходу роботи, підготовки виконання завдань та оцінювання якості роботи є специфічною залежності від фаху, спеціалізації.

Професія педагога не є виключенням, а навпаки має велику кількість своїх особливостей. Мотиви та цілі роботи педагога є специфічними. Під час теоретичного аналізу проблематики мотивації педагогів ми виділили окремі мотиви. Див.Таблицю 1.

Таблиця 1

«Різновиди мотивації педагогічних працівників»

№	Мотив праці педагога	Характеристика
1	Фінансово-економічні	Зовнішній стимул; матеріальна вигода; споживча вигода
2	Особистісно-професійні	Кар'єрний розвиток, самореалізація та удосконалення майстерності
3	Матеріально-технічні	Зацікавленість в комфортному та оснащеному виді діяльності, забезпеченість матеріальним інструментарієм
4	Комунікативні	Забезпечення інформаційного процесу

Доцільно більш детально зупинитися на специфічних, виділених нами різновидах мотивів роботи педагогічних працівників. Наприклад, фінансово –

економічні (зовнішні) мотиви характерні тим, що в педагога переважає фінансова вигода. Матеріальність над духовним внутрішнім стимулом. Це не є погано, втім, має негативний вплив, адже він не є внутрішнім, а виключно зовнішньо підкріпленим. Опиратись на гроші, отримані за виконану роботу має місце бути лише в ситуації гармонізації з іншими мотивами праці вчителя.

Особистісно-професійні, які є внутрішніми, особисто на наш погляд, є найбільш доцільним, адже духовність та самопожертва з метою забезпечення та підтримки освітнього процесу має розвиватися та постійно вдосконалювати власні вміння себе, що є важливо для конкурентності колективі та позитивно сприяє навчально-виховній взаємодії з учнями.

Матеріально – технічні мотиви спрямовані на комфортність праці. Та користування матеріальним інструментарієм в роботі під час професійного становлення та самореалізації.

На останок комунікативні мотиви мають специфічний характер. Який пояснюється перш за все інформаційним процесом невід'ємного спілкування в колективі. Взаємодія з колегами та учнями має значний вплив для розвитку педагога. Адже вчитель – це взірець не лише знань, а пропагування еталонного забезпечення нормативності поведінки та манери поводження в суспільстві.

## **1.2. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників**

Життя сучасної людини в суспільстві пов'язана з багатьма випробуваннями, викликаючи психологічні та фізіологічні реакції. Багато подібних труднощів супроводжується діяльність працівників освіти. Зокрема, постійна комунікація з людьми, яка потребує енергії та стресостійкості, а ще вміння продуктивно та позитивно виходити із конфліктних ситуацій. Напруга та фактор формальної звітності, слідування планам та розпорядженням міністерств.

Нині в умовах сучасного світу все частіше зростають певні стандарти, вимоги та умови для професійного становлення та розвитку, що в цілому зумовлюють певні нововведення в межах освітянської ниви. Відповідно до цього зростають навантаження, які негативно відображаються на психічному здоров'ї працівника. Як наслідок, емоційне вигорання, зниженість стресостійкості, депресивні схильності та психосоматичні порушення. У цьому контекстуальному напрямку проблематика емоційного вигорання педагогів обґрунтовує собою зацікавленість психологічних досліджень, адже не полишає своєї актуальності.

Термін з'явився в психологічній літературі з 1974 року. Запропонував його американський психіатр Х.Дж.Фрейденберг, який охарактеризовував психічний стан здорових людей, які знаходяться в постійному спілкуванні з людьми в ситуації емоційно напруженій атмосфері на роботі. На той час використовувався лише в медичних галузях. Так як медики, за думкою науковця були найбільш схильними до емоційного вигорання.

У наш час синдром емоційного вигорання тлумачать дещо по різному. Деколи як механізм психологічного захисту людини, який дає змогу дозовано використовувати власні сили під час діяльності .

Як відомо, за визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я синдром емоційного вигорання – це фізичне, емоційне чи мотиваційне виснаження, що

характеризується порушенням продуктивності, втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань.

К.Маслач визначає вигорання як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється у професіях соціальної сфери, і тлумачить його як результат професійних проблем, а не як психіатричний синдром [ 21 , 42].

Емоційне вигорання виникає через внутрішні накопичення деструктивних емоцій без правильної їх розрядки, очищення від них. Відбувається дуже поступово. На початку у людини, яка має первинну стадію вигорання починає збільшуватися, зростати й поширюватися погані стани напружених та дискомфортних переживань під час комунікацій та взаємоіснування з оточуючими людьми. Дана емоційна перевтома, якщо вона не усвідомлена та деструктивно запущена, то переходить у фізичне виснаження людини. Часто симптоматика таких характеристик полягає в періодичних головних болях та простудами, в наслідок послаблення імунної системи. Здебільшого, в таких періодах індивід взагалі не відчуває внутрішніх сил для виконання навіть маленьких справ. Доводиться прикласти велику кількість зусиль з метою примусу себе зробити дзвінок, встати з ліжка, сходити по справах, прибрати в будинку тощо. Така втома може провокувати стан пригніченості, апатію, спалахи роздратування та відчуття постійного дискомфорту та напруги. Часто забуваються елементарні справи. Стає нестерпно зосередитись на виконуваній роботі. Зростаюча напруга веде до вибіркового та неадекватного реагування на те, що відбувається. Взаємодія комунікації полягає від емоційного стану. Деколи така людина займає позицію нападника і при цьому негативно проявляє пряме відношення до колег, при цьому відчуває власну розгубленість та образу. Все може втрутитись і стає на перепоні, навіть інколи є перепорою. Інколи не в силах втримувати розпач, який виник із-за іншої людини.

Таким чином, жертва просто вдається до уникання та усамітненого існування в колективі. А коли не спрацьовує така властивість, то проявляється в

поведінкових особливостях одноманітності та не цікавості. Ігнорування потреб та побажань інших осіб.

Складність є в тому, що для «вигорання» притаманний поступовий циклічний процес негативного прогресування. Зупинити його дуже не просто. На його фоні можуть також деколи утворюватись певні фізіологічні порушення. І онтогенез усього організму страждає.

Синдром емоційного вигорання має 3 провідні особливості, зокрема, емоційну виснаженість, перерсоналізацію (цинізм), редукцію професійних досягнень.

Під емоційною виснаженістю трактується відчуття втоми, пустоти, спричинене працею людини.

Наступною є деперсоналізація, яка передбачає цинічне ставлення до колективу. Зокрема, в соціальній сфері при деперсоналізації виникає байдуже, не гуманне, цинічне відношення до людей, в колективі якого вона працює.

Редукція професійних досягнень стає можливою, коли є виникнення в людини відчуття некомпетентності та необізнаності.

Як відомо, існує три стадії емоційного вигорання.

*Перша стадія.* Усі її специфічні ознаки стають можливими у м'якому форматі. Внаслідок прийняття себе, а також врахування своїх потреб та бажань. Деколи відбувається забуття певних виробничих аспектів. Здебільшого на такі ознаки мало хто зосереджується, а дарма. Адже ця стадія може тривати багато років. До 5 років і далі лише ускладнюватись.

*А друга стадія* опосередкована зниженням цікавості до власної роботи. Наявність у спілкуванні у тому ж числі і з своїми рідними може анолюватись. Часто людина навіть не хоче бачитися з тим, з ким працює. І спостерігається розвиток активності негативізму до кінця тижня. Негативні ознаки можуть

лише посилитись. Що ні в якому разі не сприяє активності, а навпаки пасивному існуванню та небажанні діяти на якісний результат. Тож варто акцентувати особливу увагу на свій фізіологічний стан. Адже він явно дає про себе знати з можливими головними болями, перепадом тиску і т.д.

Ознаки та симптоми *третьої стадії вигорання*, дійсно, може виступити як значно стійке утворення. Ознаки, на жаль, можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми типу гастритів та депресивних схильностей. Людина може втратити будь яку цікавість до життя. Притаманна тотальна відсутність інтересу свого процесу виробництва. Особистісні зміни мають деструктивні прояви. Людина хоче самотності. Часто їх комфортно бути на вулиці, в лісі, аніж в ситуації інших людей.

*Остання фаза – це згорання*, що часом стає прикладом відрази та ненависті до світу реального. Ця фаза негативна ще тим, що людина втікає від реальності в світ нереальний. Компенсуючи внутрішню пустоту певним об'єктом. Може затягтися до 20 років.

Симптоматика, з якими зустрічається людина, яка схильна до емоційного вигорання:

Розділимо їх на 3 особливості : психофізичні (фізична перевтома, неврози, розлади харчової поведінки), соціально-психологічні (напруга у спілкуванні , дратівливість, байдужість, цинізм, агресія, обмеження контактів, небажання спілкуватися) та поведінкові (стан пригніченості , апатія, втрата сенсу).

Види порушень, що діагностуються при симптомі емоційного вигорання:

Емоційне виснаження, деперсоналізація (певна холодність, дистанція та формальність, негативне ставлення до людей), знижена працездатність працівника.

Варто звернути увагу на динаміку вигорання, зокрема на те, як це починається і чим закінчується вигорання. Див.Таблицю 2.

З метою знань та профілактичних методів, спрямованих на розуміння та забезпечення себе прогресивними та якісними процесами становлення нормалізації особистості, яке сприяє повноцінності особистісного становлення. Попри велику кількість знань та її доступність проблема емоційного вигорання є актуальною.

Таблиця 2

«Динаміка емоційного вигорання»

№	Характеристика фаз	
1	<p style="text-align: center;"><b>Фанатизм</b></p> <p style="text-align: center;">Робота понад норму. Задоволення та максималізм</p>	
2	<p style="text-align: center;"><b>Фрустрація</b></p> <p>Страх і тривога. Невротизм. Без принципів та хронічна втомлюваність</p>	
3	<p style="text-align: center;"><b>Астенія</b></p> <p style="text-align: center;">Втома.</p> <p style="text-align: center;">Однакове існування після роботи</p>	<p style="text-align: center;"><b>(або) Усвідомлення</b></p>
	<p style="text-align: center;">Психосоматичні хвороби</p>	<p style="text-align: center;">Є актуальною для уникнення наступних стадій</p>
4	<p style="text-align: center;"><b>Апатія</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>(або) Байдужість</b></p>
	<p style="text-align: center;">Байдуже, що на себе натягнути, як будуть ставитись оточуючі.</p> <p style="text-align: center;">Однаковість праці. Стереотипність поведінки в особистих відносинах.</p>	
5	<p style="text-align: center;"><b>Згорання</b></p> <p style="text-align: center;">«Хто я?» Проблематика ідентичності.</p>	

На основі даної таблиці, яка наочно демонструє особливості деструктивного розвитку динаміки емоційного вигорання, ми хотіли акцентувати увагу на протіканні проблематики емоційного вигорання.

*Фаза фанатизму* опосередкована надмірною відданістю роботі. Палке бажання працювати понад норму в нашому розумінні розуміється як компенсаторна функція психіки, яка задовольняє внутрішню пустоту, яка притаманна особистості. Тобто працівник таким чином, заміщає роботою інші сфери свого життя. Не приділяє належної уваги власним інтересам, сімейним цінностям, можливим захопленням .

*Фаза фрустрації* характерна певними переживаннями, які викликані певними деколи несвідомими внутрішніми труднощами, які заважають досягати мету та складає відмінність між реальністю з очікуваннями суб'єкта. Часто особистість під час цієї фази не розуміє, що з нею відбувається. Обсесивні думки, страх та часті прояви тривоги. Також людина в даний момент повністю не дбає про себе. Знецінює власні бажання та не радіє з того, що раніше приносило радість.

*Третя фаза – астенія.* Вона характерна надмірною виснажливістю, яка проявляється від початку пробудження. Часто це пасивне проведення часу.. «Лягти й не встати». Притаманний знижений імунітет . Але також в окремих прогресивних випадках може бути фаза позитивного усвідомлення. Вона є цінною для уникнення подальших фаз. Ця стадія є якісною та доцільною. Адже вона блокує деструктивні часті подальші прояви. Можлива при якісній саморефлексії.

*Фаза апатії або байдужості* може проявлятися в не цікавості до життя взагалі та до свого «Я» зокрема. Людині байдуже, що вдягти і як на це відреагує суспільство. Особистість стереотипно діє. Нічого нового не продукує і не бажає цього. Енергії не достатньо для мотивації та бажання творити, таким чином отримувати енергію, тож суб'єкт знаходиться в ситуації мінімізації



емоційного фону. «Пряма лінія» тобто відсутність емоційного підняття або спаду. Це лише пряме й без якісне існування емоційного фону.

*Остання фаза – згорання.* Працівник задає питання «Для чого все це?». Часто не маючи на це навіть перед собою позитивної відповіді. Це доволі парадоксально, в той же час негативно, адже в ситуації, коли ми пригадаємо з чого починалася динаміка емоційного вигорання то, у той початковий момент деструктивного запуску все розпочалося із надмірної роботи та самовіданності процесу. А нині працівник взагалі не дає собі завіту про те, що він собою становить, який внесок він дає суспільству. Він втратив себе під час роботи.

Втім, як пишуть автори психології екстремальної ситуації, з питань праці людини, то важливо чітко усвідомити, що праця є біологічною необхідністю. М'язи стають атрофованими, якщо ми їх не тренуємо. Мозок схильний до розладу та хаосу, якщо ми не використовуємо його постійно для інтелектуальних або фізичних задач та занять. Середня людина впевнена, що працює заради матеріального благополуччя, або положення в суспільстві, але коли до кінця найвдалішої ділової кар'єри він здобуває те і водночас інше, то далі йому нічого більше прагнути, в особистості не залишається ніякого світлого майбутнього, а лише нудьга монотонного забезпеченого існування.

Великий канадський лікар Уільям Ослер так визначав головну роль праці: «Це невелике слово грандіозне за своїм значення. Це «Сезам, відчини» для будь яких воріт, філософський камінь, який переробляє неблагородний метал людства в золото. Недосвідченого він робить розумним, розумного – блискавичним, блискавичного – врівноваженим та наполегливим. Юнакам приносить надію, дорослим чоловікам – впевненість, зрілим – відпочинок. Саме праці ми зобов'язані усіма досягненнями медицини за останні двадцять п'ять років. Це не лише пробний камінь прогресу, але і міра успіху в повсякденному житті. Це слово – праця».

Не прислуховуйтеся до спокусливих лозунгів, хто повторює: «Життя – це не лише праця» або «Треба працювати, щоб жити, а не жити, щоб працювати». Звучить привабливо, але чи так це насправді? Звичайно, такі твердження вірні у своєму вузькому значенні. Але кращий спосіб уникати руйнівного стресу – вибрати собі таке оточення ( дружину, керівника, друзів), яке є співзвучним особистісним внутрішнім перевагам, знайти роботу, яку можна любити та поважати. Лише так можна уникнути потребу в постійній виснажливій реадaptaції, яка і є головною причиною стресу [ 33 , 24-25].

Проблема ідентичності професіонала є актуальною для людей, які займаються інтелектуальною сферою діяльності професійного становлення. Формування професійної ідентичності, наприклад, педагога це результат усвідомлення ним свої знань та вмінь. Знання своєї компетентності та цінності є важливими для актуального відчуття впевненого та професійного фахівця. Професійна ідентичність часто є особливістю внутрішнього джерела розвитку своєї професії, а також особистісного становлення, в той же час є пусковим механізмом індивідуального зростання в будь яких видах діяльності. У цілому професійна ідентичність є значимою якістю як для педагога та і для будь якого іншого робітника.

## Висновки до теоретичного розділу

Теоретичний аналіз наукових робіт дає нам змогу краще зрозуміти наявність проблематики психологічних особливостей мотивації професійної діяльності вчителів з високим рівнем емоційного вигорання.

Особливості мотивації педагога є специфічними та особливими. Саме мотиви відображають ціль та бажання заради чого працівник виконує власні посадові обов'язки. Розуміння мотивації може якісно вплинути на само ідентичність та усвідомлене ставлення до власного «Я».

Емоційне вигорання педагога не можливо уникнути в ситуації його деструктивного розвитку. Тому у пригоді стають профілактичні методи та психологічна просвіта з метою збереження власного нормального психологічного здоров'я педагога.

Значимість психологічного здоров'я і благополуччя працівників, які працюють в системі «Людина-Людина» визначено специфікою їхньої праці. Адже соціальні професії направлені для надання допомоги людям. І пов'язані безпосередньо із спілкуванням з людьми. Від емоційного, фізичного та когнітивного стану працівника залежить важливість психологічного здоров'я педагога, його ставлення до праці, до учнів, до колег, з якими він працює, а також якість праці та кінцевий результат виконаної ним роботи. Значна кількість публікацій присвячених факторам виникнення і розвитку емоційного вигорання свідчать, що кількість вигоряючих професіоналів зростає з кожним роком.

Мотиви праці педагогічних працівників з високим рівнем емоційного вигорання є специфічними. Вони обумовлені не лише націленим вибором та бажанням, але й сукупністю деяких інших характеристик, наприклад, вік педагога, досвід роботи, посада та отримана в ході роботи певна педагогічна категорія.

Таким чином, мотивація педагогів з високим рівнем емоційного вигорання мають свої характерні особливості. Специфіка яких полягає в тому, що педагог, який є самодостатнім та самореалізований, згідно теоретичного підґрунтя у таких вчителів схильність до емоційного вигорання виникає досить рідко, адже, педагог, який сформував для себе «внутрішньо істинну» мотивацію є стійким до фрустрованих життєвих обставин. Такий педагог є стресостійким та непохитним в питаннях емоційного вигорання. У колективі дітей, батьків відчуває себе комфортно та стабільно.

Як стало відомо, постійне перебування у тісному комунікаційному контакті з іншими людьми має певний негативний вплив на психіку людини. Втім профілактичні методи, профорієнтація з питань психологічного здоров'я педагогів позитивно впливає на загальний розвиток особистості вчителя. Головне, на наш погляд, вчасно усвідомити правильність професійного мотиву та виставити доцільно життєві пріоритети, які будуть сприяти розвитку та самовдосконаленню особистості.

## **Розділ 2. Емпіричне дослідження психологічних особливостей мотивів педагогічних працівників з високим рівнем емоційного вигорання**

### **2.1. Методика та методи дослідження особливостей мотивації педагогічних працівників з високим рівнем емоційного вигорання**

В основу емпіричного дослідження особливостей мотивів педагогічних працівників з високим рівнем емоційного вигорання були покладені теоретичні уявлення про психологічну природу синдрому емоційного вигорання та специфіки мотивів особистості. Ми виходили з того, що синдром емоційного вигорання спричинене сукупністю фізичного, емоційного чи мотиваційного виснаження, яке характеризується втому, порушенням продуктивності, розладами сну, схильністю до психосоматичних захворювань, зокрема в контексті нашого дослідження серед педагогічних працівників.

Емпіричне дослідження мало на меті встановити, по-перше, виявити наявність схильності до емоційного вигорання; по-друге, діагностувати можливий високий рівень емоційного вигорання; по-третє, визначити специфіку мотиваційної складової педагогів; по-четверте, встановити, або спростувати можливий зв'язок між емоційним вигоранням та мотивацією.

Загальну вибірку емпіричного дослідження склали три групи досліджуваних осіб (N = 60). У першу групу ввійшли 20 вчителів Бахмацької ЗОШ I-III ст. № 4 (вчителі предметники, віком від 32 до 69 років). Другу групу досліджуваних склали 20 педагогічних працівників Кловського ліцею №77 м.Києва Печерського району (вчителі початкових класів, тьютори та педагогічні працівники, віком від 23 до 62 років). Досліджуваними третьої групи стали 20 педагогічних працівників приватного закладу «Ай-Діти School» (тьютори, вчителі початкових класів, віком від 22 до 53 років). Освіта вища. Сімейний статус: одружені, неодружені, розлучені.

Дослідження здійснювалися в індивідуальній формі. Респонденти отримували опитувальний матеріал з відповідним інструктажем. Мали можливість у вільний час виконати запропоновані нами завдання.

Використовувані методики: Психодіагностика Діагностика рівня «Емоційного вигорання» (за В.Бойко); Діагностика мотиваційної структури особистості (В.С. Мільмана); Опитувальник «Мотивація успіху і боязнь невдачі (Реан); Авторський опитувальник мотивації педагогів.

Схема емпіричного дослідження представляла послідовність наступних кроків:

- 1.Визначення мотиваційної особливості педагогів.
2. Діагностика рівнів емоційного вигорання досліджуваних.
- 3.Узагальнення психологічних параметрів мотиваційної особистості педагогів з високим рівнем емоційного вигорання
- 4.Перевірка запропонованої гіпотези.

Для виявлення рівнів емоційного вигорання педагогів, ми здійснили тривале спостереження за працівниками закладів. Відмічаючи специфіку їхніх поведінкових реакцій Див. Додаток 3.

Слід зазначити про те, що спостереження за дослідженими особами було тривале. Адже ми співпрацювали з ними близько року. Ми були членами їхніх колективів. Тому мали більш узагальнене інформативне підкріплення щодо специфіки їхніх типологічно-особистісних якостей. Варто відмітити, що в деяких педагогів поведінкові реакції були сталими, тобто не змінними. А деякі вдавалися до опанування себе в ситуаціях напруги, втім ми відмічали також спалахи гніву, тривоги та відчаю особливо у ситуації стресового та емоційного навантаження, зокрема у період, який включав у себе формальну семестрову звітність , а також участі в нарадах при адміністрації закладів.

Окремо для себе ми інтерпретували узагальнені дані в нище наведену таблицю, куди відмічали поведінкові прояви в осіб з високим рівнем емоційного вигорання.

Таблиця 3

« Узагальнені дані спостереження поведінкових реакцій за педагогічними працівниками» з високим рівнем емоційного вигорання

№	Специфічні емоційні стани та поведінкові реакції Емоційно вигорівших педагогів			
	<p><b>Незадоволення собою</b>  <b>Відчуття тривоги</b>                      «...мої зусилля недостатні для якісного виконання моїх обов'язків...»                      «...я відчуваю, що те, що я зобов'язаний зробити, я зробити не зможу»,                      «...мене підведуть»</p>	<p><b>Емоційно-моральна дезорієнтація</b>                      «...від мене, як від професіонала, мало що залежить...»</p>	<p><b>Деперсоналізація</b>  <b>Особистісна віддаленість</b>                      «...моя нервова робота зіпсувала мій характер, озлобила, зробила черствим, цинічним...»</p>	<p><b>Психосоматичні та психовегетативні порушення</b>                      «...останнім часом я живу лише в ліках, в мене зіпсувався апетит, я погано сплю – така моя робота...»</p>
	48, 8 %	27,4%	11,5%	6,7%

На першому етапі ми виявили специфіку окремих рівнів мотиваційної складової педагогічних працівників.

Використовувана нами *діагностика мотиваційної структури особистості (В.Е. Мільмана)*. Дала змогу виявити деякі стійкі тенденції особистості: загальну та творчу активність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту та соціального статусу та ін. На основі отриманих відповідей можна скласти твердження про робочу (ділову) та загальну життєвську направленість людини.

У свою чергу методична процедура Реана «Встановлення мотивації успіху або уникнення невдачі» серед інтерпретаційного аналізу дала змогу визначити специфічні особистості педагогів, щодо спрямованості власної мотивованості. Нам вдалося діагностувати перевагу деструктивного уникнення невдачі серед педагогічних працівників.

У педагогічній практиці поширені проблематичні випадки переваги мотивованості, яка спрямована на боязнь невдач. Адже перед педагогом висувається важлива та ґрунтовна завдання. Перевірки та статистичні якісні зрізи знань учнів можуть негативно відобразитися на психічному стані педагога, адже в разі неуспішності та низької результативності викладач демонструє свою низьку професійну компетенцію та недостатність ефективності стилю діяльності, використовувану під час роботи в колективі учнів. Вони тривожні, невротичні та часто не адекватно ведуть себе в ситуації труднощів.

Педагоги із перевагою в особливостях цінності себе та мотивації на успіх є більш професійно компетентними фахівцями.

Наступним етапом ми запровадили респондентами наш авторський опитувальник мотивації педагогів. Основною метою якого стало більш конкретне розуміння мотиваційної особливості педагогів. За виокремленими



мотивами серед яких є зовнішній, професійно-особистісний, технічно - матеріальний та комунікативний) нам вдалося визначити відсоткове співвідношення по кожному із них серед респондентів.

Отримані наші результати в ході емпіричного дослідження дають специфічну здатність спрогнозувати, що у педагогів в більшій мірі виявлені професійно-особистісні мотиви . На нашу думку, дійсно, внутрішній поштовх та реалізація взаємодії із зовнішніми обставинами є важливішими за позицію фінансового становлення. Домінування особистісних мотивів якісно відображається на розвитку педагога.

За допомогою діагностики рівня емоційного вигорання (В.Бойко) нам вдалося встановити картину «емоційного вигорання». Серед яких виділені окремі симптоми .

Спершу ми кількісно інтерпретували межі симптомів емоційного вигорання. Зокрема, виявили осіб, в яких показники вираженості кожного з симптомів не сформувався, а також тих, у кого показник симптому знаходиться в межах схильності формування.

Серед тих осіб, в кого був виявлений сформований симптом, ми виділили, згідно методики, три специфічні фази : «Напруження», «Резестенція» та «Виснаження».

Таким чином, виявилися провідні симптоми «вигорання». А визначення того, до якої саме фази формування стресу належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше і становило доцільність даної діагностичної процедури.

## 2.2. Результати емпіричного дослідження мотивації педагогів з високим рівнем емоційного вигорання

Для встановлення особливостей мотивації педагогів з високим рівнем емоційного вигорання загальна вибірка була розділена нами на дві групи. Серед яких ми порівнювали осіб із виявленим високим рівнем емоційного вигорання та специфікою мотивації по відношенню до групи осіб із не виявленими симптомами емоційного вигорання та особливостями мотиваційної складової особистості («контрольна група»).

Але спершу, як ми вважаємо, доцільно розпочати емпіричний аналіз з мотивів, які власне спонукають педагогів до професіоналізму та самовдосконалення.

Використовувана нами *діагностика мотиваційної структури особистості (В.Е. Мільмана)*. Дає змогу виявити деякі стійкі тенденції особистості: загальну та творчу активність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту та соціального статусу та ін.

На основі отриманих відповідей можна скласти твердження про робочу (ділову) та загальну життєвську направленість людини.

При цьому варто зазначити про те, що загально життєвські мотиви є характерними для більшості людей. Це своєрідні базові мотиви за А.Маслоу. Згідно якому, задоволення найвищого ієрархічного рівня стає можливим лише в ситуації повноцінного задоволення мотивів нищого рангу. Він відштовхувався від того, що ієрархія потреби поширюється на всіх людей і чим вище людина може піднятися в цій ієрархії, тим більшу індивідуальність, людських якостей і психічне здоров'я вона демонструє.

Втім, Маслоу допускав, що можуть бути виключення із ієрархічного положення мотивів. Він визнав, що деякі певні творчі люди можуть розвивати та виражати свій таланти, не дивлячись на серйозні труднощі та соціальні

проблеми. Також є люди, чії цінності та ідеали настільки сильні, що вони готові скоріше переносити голод та спрагу, або навіть померти, ніж відмовитися від них.

Дані методики визначення мотиваційної структури ми подали в нище наведену таблицю Див.Таблицю 3

Таблиця 4

Спільні результати досліджених по 2 групах за методикою В.Мільмана

«Мотиваційна структура особистості»

<b>№</b>	<b>Шкали методики</b>	<b>Характерний мотиваційний профіль</b>	<b>Кількісна характеристика респондентів</b>
<b>1</b>	<b>Життєзабезпечення</b>	<b>Загальножиттєвий профіль 64,3%</b>	<b>22%</b>
<b>2</b>	<b>Комфорт</b>		<b>18%</b>
<b>3</b>	<b>Соціальний статус</b>		<b>8,5%</b>
<b>4</b>	<b>Спілкування</b>		<b>11%</b>
<b>5</b>	<b>Загальна активність</b>	<b>Мотиваційний профіль особистості 35,4%</b>	<b>16,5 %</b>
<b>6</b>	<b>Соціальна корисність</b>		<b>8%</b>
<b>7</b>	<b>Творча активність</b>		<b>10%</b>

Згідно отриманих даних, наведених в таблиці, можна зазначити про те, що загальножиттєвий профіль переважає над мотиваційним профілем особистості. Що дає можливість припустити про специфічну особливість педагога, яка полягає в зосередженні над комфортом, спілкуванням, соціальним статусом та загальним життєзабезпеченням. Як бачимо, загальножиттєвий профіль мотивів виявлений у 64,3 %.

Що стосовно мотиваційного профілю особистості, то варто відмітити про особливості соціальної користі, загальної активності та творчої активності. Показники за даними шкалами мають менші показники, про що свідчать особливості переваги загальності, а не індивідуалізації. 35,4% становить від загальної кількості досліджуваних, які мають мотиваційний прояв особистості, що сприяє якісному та продуктивному розвитку педагогів.

#### Опитувальник Реана «Мотивація успіху та уникнення невдач»

Мотивація на успіх характерна позитивісткою особливістю вмотивованості особистості. Наприклад, коли людина розпочинає виконувати поставлену задачу, то вона має на увазі забезпечити себе актуальністю до розвитку. На головному місці є забезпечення вдалої справи, успішності та конструктивного процесу. Особистості, які прагнуть реалізувати себе, то здебільшого вони є впевненими, харизматичними, стійкими та мають великий прояв ініціативи до справ. Сумлінність їхньої роботи є джерелом якісного розвитку.

За Торі Хіггінсом саме *прагнення до успіху* змушує людей досягати перемоги та не втрачати сприятливі можливості. Якщо, подібно оптимісту Рею, який звик мислити масштабними категоріями, ми налаштовані лише на успіх, то рішуче йдемо вперед, не відступаючи у своєму бажанні втілити в реальність мрію або заслужити звалення [ 36, 21].

Інша мотивація, виділена в методиці Реана : мотивація на невдачу. Вона окреслена в межах деструкції. Особливість полягає в тому, що індивід бажає

перебувати в ситуації усамітнення та не бажання бути в колективі. Хоче будь як позбутися негараздів та негативних переживань . Людина сконцентрована на уникнення, а не на ціль покращеного та якісного, успішного саморозвитку та формування стійкості до проблематики життєвих ситуацій.

Так, як ми спілкуємося з оточуючим світом (на що звертаємо увагу, як сприймаємо його, на скільки він нас торкається ), багато в чому визначається нашою мотивацією в той, або інший момент [ 36 , 27].

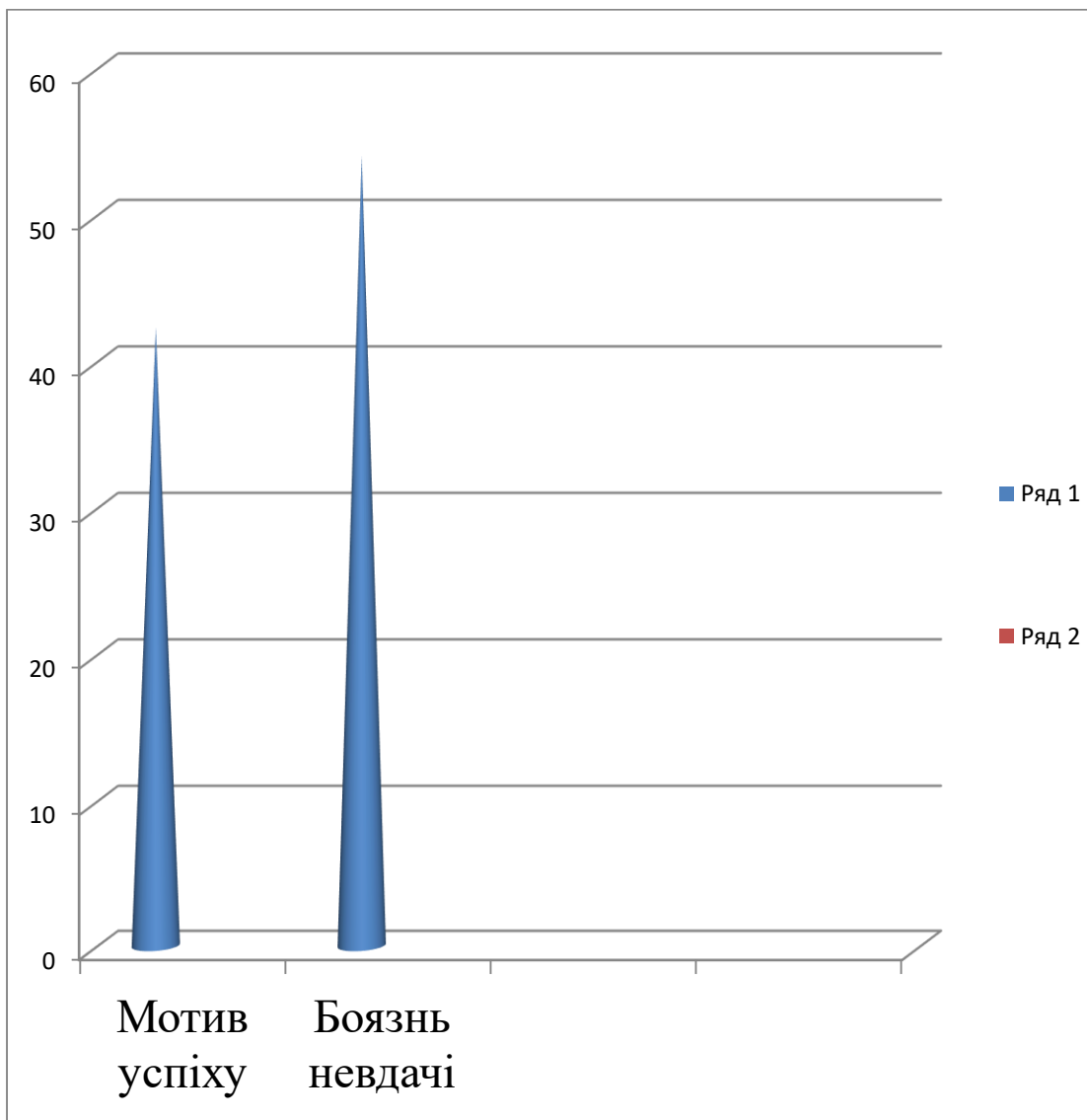
Особистості, які мають перевагу деструктивного уникнення невдачі, здебільшого різні від інших прогресивних осіб. Варто відмітити, що в педагогічній практиці поширені проблематичні випадки переваги мотивованості, яка спрямована на боязнь невдач. Адже перед педагогом висувається важлива та ґрунтовна завдання. Перевірки та статистичні якісні зрізи знань учнів можуть негативно відображатися на психічному стані педагога, адже в разі неуспішності та низької результативності викладач демонструє свою низьку професійну компетенцію та недостатність ефективності стилю діяльності, використовувану під час роботи в колективі учнів. Вони тривожні, невротичні та часто не адекватно ведуть себе в ситуації труднощів.

Педагоги із перевагою в особливостях цінності себе та мотивації на успіх є більш професійно компетентними фахівцями.

Із 60 досліджуваних осіб ми маємо такі результати, які відображають специфіку спрямованості особистості щодо мотивованості. (Див. Діаграму 1)

Результати даних методики по 2 групах досліджуваних

« Мотивація успіху та уникнення невдач»



Як ми бачимо, дана діаграма демонструє співвідношення. Зокрема, 42,3% досліджуваних осіб мають мотивацію позитивну, що націлена на «Досягнення успіху».

Втім переважає інший показник «Уникнення невдачі», що становить 54%. Можемо припустити про те, що педагоги хвилюються та збентежено відносяться до життєвих обставин, які зустрічаються на життєвому шляху педагогів.

Таким чином, варто зазначити про те, що серед респондентів переважає 2 показник . Що свідчить про специфічне бачення та індивідуальний підхід до життєвих обставин.

Перевага бажання уникнути невдачі змушує людину старанно мінімізувати втрати, зробити так, щоб «витоки буття» обертались без перебоїв. Прагнучи, подібно обережному та в'їдливому Джону, нікати невдачі, ми стараємося захищати своє благополуччя, не здійснювати помилок, виконувати свій обов'язок. Ми хочемо, щоб на нас можна було покластися [36 , 25-26].

Для дослідження особливостей схильності до емоційного вигорання використовувалися психодіагностична процедура «Психодіагностика рівня «Емоційного вигорання» (за В.Бойко).

Процедура спрямована на визначення можливих фаз емоційного вигорання досліджуваного. Встановлення цих фаз здійснюється шляхом відповідей на запропоновані запитання (84). На основі проведеної процедури «Діагностика рівня «Емоційного вигорання» (за В.Бойко) ми отримали наступні дані, інтерпретовані по 3 групах, згідно відокремлення організацій, які відобразили в Діаграмі 2.В якій відобразили кількість по групі, в якій була виявлений синдром емоційного вигорання.

Варто зазначити про те, що в досліджуваних осіб в більшій мірі не було виявлено сформованого симптому емоційного вигорання. Про це свідчить інтерпретаційні дані. На основі кількісної обробки даних ми визначили виражений високий рівень емоційного вигорання; схильність до емоційного вигорання та відсутність ознак емоційного вигорання. Див. Діаграму 2.



Як зображено на даній круговій діаграмі найменше кількісне значення є відповідним рівню високого емоційного вигорання, що був діагностований у 23,3 % із 60 осіб був виявлений у 14 осіб.

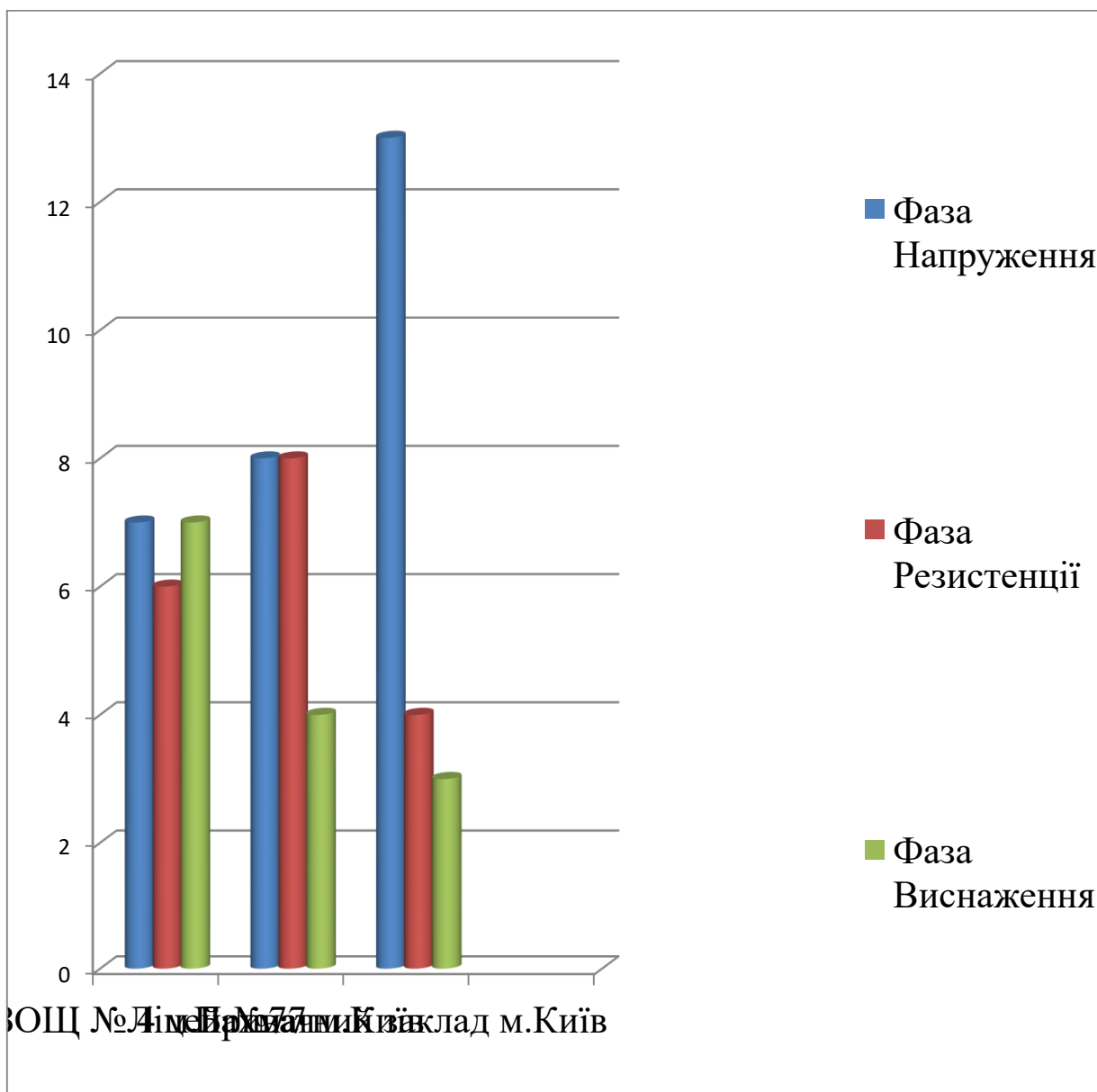
Відсутність рівня емоційного вигорання свідчить про не виявлення в досліджуваних осіб симптоматики даного синдрому. Притаманний 31,6% (19 респондентів).

Найбільшим, як можна помітити є показник середнього рівня емоційного вигорання. Тобто відображає можливу схильність до прогресу в бік високого рівня емоційного вигорання, який виявлений у 45% (у 27 осіб із загальної вибірки).



Показники фаз емоційного вигорання за методикою В.Бойко

Діагностика рівня «Емоційного вигорання»



Серед досліджуваних ними осіб високий рівень емоційного вигорання був виявлений у **23,3 % ( 14 осіб із загальної вибірки)**. Дані симптому з високими показниками засвідчує про наявність домінуючих у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Отже, з'явилися провідний симптомокомплекс «вигорання». Також ми визначили особливість того, до якої фази формування стресу підходять домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше.

Емоційне вигорання спостерігалось 30%. Даний рівень свідчить про наявність емоційного вигорання, але посереднього рівня. Тобто за методикою В.Бойко виявляється, що показники вираженості симптоматики не сформувався.

Рівень відсутності діагностичних фаз схильності до емоційного вигорання прослідковувався у 46,6% свідчить про не виявлення схильності до фази емоційного вигорання.

З отриманих загальних даних, ми виокремили групу осіб, в яких було виявлено окремі наявні фази. Дані які ми висвітлили у нище наведеній таблиці. Див.Таблицю 4.

Де у **23,3%** був діагностований рівень високої схильності до емоційного вигорання. Ми використали також кількісно-інтерпретаційні дані окремо по 3 фазам.

Наприклад, фаза «Напруження» має такі характеристики, як: тривожність і репресивність, травмуюча ситуація та її переживання; невдоволення власним «Я»; «Відсутність кисню».

Фаза «Резистенції» у свою чергу має таку специфіку, як: невдоволення професійними обов'язками, мала витрата емоційного запасу, де зорієнтованість та неадекватна реакція емоційного стану.

І на останок, фаза «Виснаження» має порушення соматичного спектру, тобто розвиток фізіологічних проблем внаслідок порушення психічного стану особистості. Деперсоналізація та відокремлення від реальності, нестача емоційного фону особистості.

Середні показники емоційного вигорання педагогічних працівників за методикою В.Бойко

<b>Фаза формування вигорання</b>	<b>Симптом вигорання</b>	<b>Середні показники (за симптомами)</b>	<b>Середні Показники (за фазами)</b>
<b>Напруження</b>	Переживання психотравмуючих обставин	6	(5 осіб) 35,7%
	Незадоволеність собою	4	
	«Загнаність у клітку»	2	
	Тривога і депресія	2	
<b>Резестенція</b>	Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	4	(3 особи) 21,4%
	Розширення галузі економії емоцій	3	
	Емоційно-моральна дезорієнтація	5	
	Редукція професійних обов'язків	2	
<b>Виснаження</b>	Емоційний дефіцит	4	(6 осіб) 42,8%
	Емоційна віддаленість	3	
	Особистісна віддаленість (деперсоналізація)	4	
	Психосоматичні та психовегетативні порушення	3	

Для встановлення особливостей мотиваційно-емоційної сфери педагогів загальна вибірка була розділена на 2 групи. *Перша група – це емоційно виснажені педагоги з високим рівнем виявлених специфічних зовнішніх мотивів. А другу групу склали педагоги з перевагою не виявленого рівня емоційного вигорання та мотивацією, направленою на внутрішню спрямованість*, серед яких ми виділили професійно – особистісні, тобто внутрішньо – сформовані мотиви.

#### Авторська методика опитувальник

##### **«Особливості мотивації специфіки роботи педагогічний працівників»**

З метою конкретного розуміння мотивованості педагогів ми розробили та реалізували методичну процедуру опитування вчителів. Див. Додаток 4.

Нами було сформовано 60 запитань для відповіді на них досліджуваних осіб, а також виокремлено такі специфічні окремі 4 різних мотивів педагогічної діяльності. Зокрема, зовнішній (економічно-фінансовий мотив); особистісно-професійний ; матеріально-технічний мотив ; комунікативний мотив.

Для першої групи осіб, у яких був виявлений високий рівень емоційного вигорання, було отримано такі показники:

**Професійно-особистісний мотив: 8, 3 %** Характерний особливостями вчительського розвитку та освоєння матеріально – технічної бази. Позитивне ставлення до колективу та здобувачів освітнього процесу.

**Зовнішній мотив: 47, 6%** Пояснюється офіційною ЗП, припису престижності та категорія педагога.

**Матеріально-технічний мотив: 9%** Цінність бази та інструментарію. Якісні та безпечні становища праці.

**Комунікативний мотив: 15%** Спілкування в середовищі педагогічного колективу. А також якісний вплив на взаємодію із суспільством.

Отримані наші результати в ході емпіричного дослідження дають специфічну здатність спрогнозувати, що у педагогів в більшій мірі виявлені професійно-особистісні мотиви. На нашу думку, дійсно, внутрішній поштовх та реалізація взаємодії із зовнішніми обставинами є важливішими за позицію фінансового становлення. Домінування особистісних мотивів якісно відображається на розвитку педагога.

Також, на наш погляд, доцільно було розробити анкету-опитувальник з метою визначення схильності або відсутності нахилу до емоційного вигорання. Респондентам пропонувалось відповісти на певні питання, наприклад, « Чи подобається Вам робота?», «Чи відчуваєте Ви в собі сили, йдучи на робоче місце?». Ми припускали, що результати анкетування дадуть можливість певною мірою виявити специфіку емоційного вигорання, який знижує рівень професіоналізму та заважає принципам внутрішнього спонукання педагога до професійного самовдосконалення та розвитку.

Для встановлення особливостей мотиваційно-емоційної сфери педагогів загальна вибірка була розділена на 2 групи. *Перша група – це емоційно виснажені педагоги з високим рівнем виявлених специфічних зовнішніх мотивів. А другу групу склали педагоги з перевагою не виявленого рівня емоційного вигорання та мотивацією, направленою на внутрішню спрямованість*, серед яких ми виділили професійно – особистісні, тобто внутрішньо – сформовані мотиви.

Нами був проведено кореляційний аналіз. Який продемонстрував специфічні зв'язки за окремими шкалами окремих методик. Зокрема, хочемо акцентувати увагу на шкалу «Виснаження» «Високий рівень емоційного вигорання» за методикою В.Бойка та «Зовнішній мотив» авторського опитувальника, розробленого нами Див. Додаток 7. Як показав кореляційний аналіз, між цими 2 шкалами прослідковується висока залежність, що свідчить про детермінізм (взаємо вплив) між 2 цими факторами.  $R = 0,99$ . Даний показник характеризує

силу кореляційного зв'язку. Що є свідченням підтвердження висунутої нами на початку гіпотези.

Також ми здійснили кореляційний аналіз за шкалою «Середній рівень емоційного вигорання» та «Особистісно-професійний мотив». Див. Додаток 10. Де  $R = 0,69$ . Що засвідчує про середній кореляційний зв'язок 2 факторів.

Згідно кореляційного аналізу за шкалами «Виснаження» та «Особистісно-професійний мотив» Див. Додаток 12. Ми отримали низький кореляційний зв'язок.  $R = 0,29$ . Що характеризується знижено силою взаємозв'язків.

## Висновки до емпіричного розділу

Під час емпіричного аналізу методичного матеріалу нам вдалося розкрити індивідуальні значення досліджуваної проблеми особливостей мотивації педагогів з високим рівнем емоційного вигорання. Зокрема, хочемо акцентувати увагу на тому, що ми безпосередньо були присутніми в колективах досліджуваних осіб. Тому ми є обізнаними в питаннях психологічного клімату педагогів. Ми проводили спостереження, яке в цілому дало можливість більш ґрунтовно оцінити специфічні взаємовідносини та деякі виражені в поведінкових реакціях індивідуально – типологічні особливості особистості педагогів.

Стосовно мотивованості педагогів, то можемо ствердити, що для більшості характерні внутрішні мотиви, зокрема мотивація на успіх, розвиток, професіоналізм. Що характерний прогресивними особливостями вмотивованості особистості. Педагог з таким підходом по-перше, якісно удосконалює своїх учнів, мотивуючи їх особистісним та власним прикладом. А по - друге, таки вчитель впевнений та успішний у всіх сферах життя. А як відомо, якщо у вчителя спостерігається хибна мотивація, то відповідно до цього він є більш схильним до емоційного вигорання. Адже ті, хто має зовнішню підкріплену мотивацію часто є схильним до емоційного вигорання в силу своєї низької особистісної самореалізації та ефективності розвитку.

Втім, як показало дослідження, серед наших опитуваних респондентів переважають професійно-особистісні мотиви, тобто внутрішньо підкріпленні. І як результат, загальний показник емоційного вигорання в даному випадку є низьким. На нашу думку, дійсно, внутрішній поштовх та реалізація взаємодії із зовнішніми обставинами є важливішими за позицію фінансового становлення. Домінування особистісних мотивів якісно відображається на розвитку педагога.

## Висновки

У науковій роботі здійснено теоретичний аналіз та емпіричне дослідження особливостей мотивів професійної діяльності педагогів з високим рівнем емоційного вигорання.

Систематизація отриманих результатів дослідження дає підстави зробити наступні висновки:

1. Теоретичний аналіз літератури свідчить про те, що педагогічні працівники є схильними до емоційного вигорання. Дана категорія працівників є специфічною в наслідок своєї виробничої діяльності, яка ґрунтується на постійній комунікації з суспільством.

2. Емоційне вигорання негативно впливає на загальний онтогенетичний розвиток особистості. Який, на жаль, може бути спровокованим під час хибної внутрішньої мотивації під час професійного становлення, і внаслідок виснаження індивіда, який недоцільно виставив особистісні життєві пріоритети.

3. Проблематика мотивації, як виявилось у ході нашого дослідження, також є специфічною. Адже від правильності та доцільності усвідомленого мотиву залежить якість, прогресивний розвиток, а також психофізичний стан індивіда.

4. Стосовно мотивованості педагогів, то можемо ствердити, що для більшості характерні внутрішні мотиви, зокрема мотивація на успіх. Що характерний прогресивними особливостями вмотивованості особистості. Педагог з таким підходом, по-перше, якісно удосконалює своїх учнів, мотивуючи їх особистісним та власним прикладом. А по - друге, такий вчитель впевнений та успішний у всіх сферах життя. А як відомо, якщо у ситуації, під час якої у педагога спостерігається хибна мотивація, то відповідно до цього він є більш схильним до емоційного вигорання. Адже ті, хто деколи вдається до зовнішньо підкріпленої мотивації, часто є схильним до емоційного вигорання в силу своєї низької особистісної самореалізації та ефективності розвитку .



Таким чином, ми можемо підтвердити висунуту на початку нами гіпотезу про те, що зовнішня мотивація пов'язана з високим рівнем емоційного вигорання педагога. Математично-статистичним підтвердженням цього є високий показник кореляційного зв'язку, який становить  $R=0,99$ .

Тобто унаслідок відсутності внутрішньої мотивації особистості зростає загальна схильність до високого рівня емоційного вигорання.

Отже, хочемо наголосити на тому, що правильно сформована мотивація та в цілому підхід до життя сприяє профілактичними заходами такого негативно-деструктивного феномену, як синдром емоційного вигорання.

Також варто зазначити про особливості мотиваційної складової педагогів, у яких були виявлені високий рівень емоційного вигорання. Мотиваційна складова у даній групі досліджених серед представленої вибірки досліджених полягала в особливостях внутрішньо сформованої мотивації, яка була самостійною та цінною в плані поза матеріальних компенсацій за виконану ними роботу.

Педагоги, у яких була сформована внутрішня мотивація – вони само реалізовані. Проте мають тенденцію схильності до емоційного вигорання.

Як на наш погляд, сформоване в наслідок надмірної зацікавленості роботою під час виконання своїх обов'язків. Варто більше проводити час різносторонньо. Концентруючи власну увагу на цінностях та інтересах, які не стосуються виробничого процесу, які спрямовані на цінність себе, як особистості.

Під час індивідуальних бесід з досліджуваними особами, а також спостереження за респондентами варто зауважити, що в деяких окремих педагогів, у яких ми діагностували високий рівень емоційного вигорання, спостерігалися ознаки емоційного вигорання, яке впливало на порушення

здоров'я педагога. Тобто ми мали справу з прикладами психосоматичних порушень в осіб з високим рівнем емоційного вигорання.

Слід зазначити, що дана ситуація наявності високого рівня емоційного вигорання в окремих педагогів, може посилити посттравматичне зростання, що в свою чергу практично проявляється різними шляхами: через усвідомлення цінності життя, зміцнення міжособистісних стосунків, підвищення відчуття власної сили, трансформацію життєвих пріоритетів, збагачення духовної та екзистенційної складових життя. Це не просто повернення до попереднього рівня функціонування. Для деяких людей цей процес стає досвідом самовдосконалення, оскільки відбуваються якісні зміни і трансформація особистості. У цьому контексті концепція посттравматичного зростання має суттєві відмінності порівняно з іншими теоріями відновлення після травматичних ситуацій, які переважно акцентують на набуті особистісній стійкості, досягненні нових сенсів та подальше ціннісне формування оптимізму та витривалості, які в цілому є важливими для профілактики та роботи над усуненням проблеми емоційного вигорання педагогів, що в загальній величині є актуальними для багатьох професій, робітники яких працюють в системі «Людина-Людина».

## Список використаної літератури:

- 1.Абрахам Маслоу Мотивация и личность 3-е издание ООО Издательство «Питер», 2014, - 348 с.
- 2.Астафурова Н.Г. Экспериментальное исследование синдрома эмоционального выгорания у лиц с высоким творческим потенциалом / Н.Г.Астафурова.// Ученые записки университета имени П.Ф.Лесгафта. – 2012. – №2 (84). – с.7-12.
- 3.Божович, Л. И. Избранные психологические труды. Проблемы формирования личности / Л. И. Божович ; под ред. Д. И. Фельдшлейна. – М. : Международная педагогическая академия, 1995. – 510 с.
- 4.Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении/ В.В.Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 105 с.
- 5.Вершловский С.Г. Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя / С.Г. Вершловский. – М.: Сентябрь, 2002. – 160 с.
- 6.Винник В.100 порад: як отримати задоволення від роботи і уникнути емоційного вигорання / В.Винник. – К.: Література ЛТД, 2010. -174 с.
- 7.Водоп'янова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е.Водопянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2005. – 336с.
- 8.Гиппенрейтер, Ю.Б. Общаться с ребенком. Как? / Ю.Б. Гиппенрейтер; худож. Г.А.Карасева. – М.: АСТ: Астрель, 2007. – 240, [4] с.: ил.
- 9.Глуханюк Н.С. Практикум по психодиагностике: учеб. пособие –2-е изд., переруб. и доп. – М.: Издательство Московского психолого-социального института, 2005. –216с.
- 10.Дахигг Ч. Власть привычки. Почему мы живем и работаем так, а не иначе/ Дахигг Ч. – М.: АСТ, 2017. – 416 с.
- 11.Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис- М.: Изд. группа «Прогресс», 1996.- 344 с.

12.Зиеер Э.Р., Смалюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций. Учебное пособие для вузов. – М.: ГРИФ, 2005.– 240с.

13.Загальна психологія : методичні матеріали для студентів – психологів/ укл. Г.П.Шилова, О.А. Тимошенко. – Ніжин: Видавництво НДУ ім.М.Гоголя, 2012. – 110с.

14.Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб: Питер, 2000. - 512 с.

15.Карамушка Л.М. Психология управління : навч.посіб./ Л.М.Карамушка – К.: Міленіум, 2003. – 344с.

16.Колтунович Т.А. Як не згоріти в полум'ї професії: колекційна програма для вихователів дошкільних навчальних закладів Т.А. Колтунович. – Чернівці : Чернівецький нац. Ун-т, 2012. – 200с.

17.Кузнецов М.А. Емоційне вигорання вчителів : основні закономірності динаміки / М.А. Кузнецов, О.В.Грицук. – ХНПУ, 2011.– 206с.

18.Кузьмина Н.В. Генесцинский В.И.Актуальные проблемы профисионально-педагогической підготовки учителя // Советская педагогика. – 1982. - № 3 – с.63-66.

19.Климов Е. А. Как выбирать профессию.- М.: Просвещение, 1990. - 159 с.

20.Климчук В.А. Тренинг внутренней мотивации/ В.А.Климчук. – СПб.: Речь, 2005.– 76 с.

21.Маркова А.К. Педагогические критерии и ступени профессионализма учителя / А.К. Маркова // Педагогика. – 1995. – N 6. – С. 55 - 63.

22.Методичні рекомендації до семінарських і лабораторних занять з навчальної дисципліни «Педагогіка загальна» упоряд. Ю.Г.Новгородська . – Ніжин : НДУ ім.М.Гоголя, 2012.- 101с.

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

24. Минков Е.Г. Мотивация: структура и функционирование / Е.Г. Минков. – Дубна: Феникс, 2007. – 416 с.

25. Москалець В.П. Основа мотивації художньо-естетичної діяльності // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. - Івано-Франківськ: Плай. - 1996. - Ч. 1. – 148 с. - С. 38 - 48.

26. Орел В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания : дисс...доктора психол. Наук: спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология» / В.Е. Орел. – Ярославль, 2005. – 608 с.

27. Особистість та її історія : збірник матеріалів VII Міжнародної науково-практичної конференції ( 16-17 листопада 2017р.) / за заг.ред. М.В. Папучі.- Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2017. – 208с.

28. Папуча І. Індивідуальність як проблема загальної психології : навч. посіб./ М.В. Папуча, Г.П. Шилова. – Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2016. – 87 с.

29. Піз А., Піз Б. Мова рухів тіла. Розширене видання / Пер. з англ. Н. Лавської. – К.: Видавнична група КМ-БУКС, 2019. – 416с.; іл.

30. Пихтіна Н.П. Основи педагогічної техніки: навч. посібн./ Н.П. Пихтіна. – Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2014.- 286с.

31. Пономарева М.А. Диагностика и профилактика синдрома эмоционального выгорания у руководителей / М.А. Пономарева. – Режим доступа : [http://www.pac.by/dfiles/001275\\_855234\\_10.pdf](http://www.pac.by/dfiles/001275_855234_10.pdf)

32. Попова Е.В. Психолого-педагогическая компетентность как научно-педагогическая проблема // Известия Южного отделения Российской академии образования. Выпуск 1. Ростов н/Д. 1999.- с. 127-136.

33. Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия / Сост. А. Е. Тарас, К.В. Сельченко . – М.: Харвест, М.: АСТ, 2000. – 480 с. – (Библиотека практической психологии).

34. Психология и педагогика . Учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, И.Мищенко, Е.Н.Шиянов. – М.: Школа – Пресс, 1998.- 320 с.

35. Психология словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. — 2-е изд., испр. и доп. — М., Политиздат, 1990. – 494 с  
Психология человека от рождения до смерти . – СПб.: ПРАЙМ–ЕВРОЗНАК, 2002. – 656 с. – (Серия «Психологическая энциклопедия»).

36. Психология мотивации. Как глубинные установки влияют на наши желания и поступки. Торри Хиггинс, Хайди Гранд Хэлворсон, Манн, Иванов и Фрибер, 2014. – 272.

37. Лэнге А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа/ А. Лэнге // Вопросы психологии. – 2008.– №2.– с.3-14.

38. Леонтьев Д.А. Общее представление о мотивации человека./ Д.А. Леонтьев// Психология в ВУЗЕ. – 2004.- №1 (1,2,3). – 51-56.

39. Луиза Л. Хей Исцели свою жизнь Исцели свое тело Сила внутри. Нас Ltd «Ritas» Каунас 2012, 218 с.

40. Луценко О.Л. Ткачук К.Є. «Булінг по-дорослому»: психологічні особливості жертв цькування у педагогічному середовищі // Практична психологія та соціальна робота . – 2013.– № 11.– с.43-49.

- 41.Людина в пошуках справжнього сенсу . Психолог у концтаборі В.Франкл, «Книжковий Клуб « Клуб Сімейного Дозвілля», Харків, 2011, 160 с.
- 42.Технології роботи організаційних психологів: навч.посіб. для студентів вищ.навч.закл. та слухачів ін-тів після диплом. Освіти/ за наук. Ред. Л.М.Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005.– 366с.
- 43.Тарарина Е. Практикум по арт-терапии: шкатулка мастера : уч. метод.пособ./Елена тарарина. – 5-е изд., дополн. – К.: АСТАМИР-В, 2019. – 224 с.- ил.
- 44.Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты.Учебное пособие. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М». 2001. – 672с.
- 45.Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. А.В.Брушлинский, К.А.Абульхановаа-Славская СПб: Издательство «Питер», 2000.
- 46.Семиченко В.А. Психологія педагогічної діяльності: навч. посібник / В.А. Семиченко. – К.: Вища школа, 2004. – 335 с.
- 47.Скворчевська О.В. Секрети психолога на допомогу вчителю. – Х.: Основа 2008. – 160с.
- 48.Сухомлинский В.А. Сердце отдаю детям. – Мн.: Нар.асвета,1982. – 288с., 1л.ил.
- 49.Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя / Т.В. Форманюк// Вопросы психологии. – 1994. – №6. – с.57-64.
- 50.Хьелл Л. Зиглер Д. Теории личности. –3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 607с.: ил. – ( Серия « Мастера психологии » ).

51.Цыбур Е.Н. К вопросу о механизмах формирования и формах проявления эмоциональной зависимости в отношениях [текст] / Журнал практикующего психолога.-2002. - №8 - С.162-175.



Таблиця встановленого визначення рівня особливостей емоційного вигорання ( по 2 групах спільно ) за В.Бойко

№	ППП	Рівні		
		Відсутність рівня емоційного вигорання	Середній рівень емоційного вигорання	Високий рівень емоційного вигорання
1	З.Р.О.	0	22	<b>0</b>
2	О.О.М.	0	0	<b>26</b>
3	А.С.М.	0	19	<b>0</b>
4	В.О.Д.	0	0	<b>26</b>
5	К.М.Л.	0	18	<b>0</b>
6	Л.Б.Л.	7	0	<b>0</b>
7	К.С.В.	0	9	<b>0</b>
8	К.Л.О	0	18	<b>0</b>
9	К.І.А.	6	0	<b>0</b>
10	Д.Л.С.	0	22	<b>0</b>
11	Л.М.М.	0	0	<b>28</b>
12	Ч.М.В.	10	0	<b>0</b>
13	О.К.Р.	6	0	<b>0</b>
14	П.Т.С.	0	0	<b>28</b>
15	Р.О.Т.	8	0	<b>0</b>
16	Ю.Т.В.	9	0	<b>30</b>
17	К.Н.М.	8	0	<b>0</b>
18	М.Р.С.	0	20	<b>0</b>
19	К.А.М.	0	22	<b>0</b>
20	С.К.А.	0	18	<b>0</b>
21	З.С.В.	0	0	<b>27</b>
23	К.О.А.	0	0	<b>30</b>
24	Р.Л.М.	7	0	<b>0</b>
25	О.Т.С.	0	20	<b>0</b>
26	Т.В.М.	9	0	<b>0</b>
27	Р.М.Р.	0	0	<b>30</b>
28	Т.Р.О.	0	22	<b>0</b>
29	Т.Р.Т.	0	0	<b>27</b>
30	Р.Т.Т.	0	18	<b>0</b>

31	М.Р.Т.	10	0	0
32	Н.Р.Л.	0	17	0
33	Г.К.О.	0	16	0
34	Р.О.Т.	0	19	0
35	К.Р.Л.	0	0	30
36	Ф.Т.Л.	0	0	39
37	О.Т.Ш.	0	20	0
38	К.І.Р.	7	0	0
39	Л.М.В.	0	22	0
40	Т.О.Б.	6	0	0
41	Л.Д.Х.	0	22	0
42	Н.Т.Л.	0	0	30
43	Ч.М.О.	0	16	0
44	Р.М.Т.	0	22	0
45	С.В.Т.	9	0	0
46	Л.Б.Ю.	0	0	27
47	Л.С.В.	0	23	0
48	Б.П.Л.	0	22	0
49	Ш.М.Ф.	0	17	0
50	Г.В.М.	0	23	0
51	Л.Т.М.	7	0	0
52	Г.Е.А.	0	26	0
53	А.С.П.	17	0	0
54	Я.М.С.	0	12	0
55	Б.Л.М.	7	0	0
56	Ц.В.К.	0	0	30
57	С.С.С.	6	0	0
58	А.О.І.	7	0	0
59	К.Л.В.	0	21	0
60	К.М.В.	7	22	0
<b>Всього</b>		<b>31,6%</b>	<b>45%</b>	<b>23,3%</b>

Таблиця отриманих даних методики  
Діагностика рівня «Емоційного вигорання»

№	ППП	Шкали		
		Напруження	Резестенція	Виснаження
1	З.Р.О.	30	22	<b>13</b>
2	О.О.М.	16	8	<b>26</b>
3	А.С.М.	22	4	<b>18</b>
4	В.О.Д.	23	7	<b>26</b>
5	К.М.Л.	4	8	<b>10</b>
6	Л.Б.Л.	7	8	<b>7</b>
7	К.С.В.	22	9	<b>12</b>
8	К.Л.О	12	8	<b>24</b>
9	К.І.А.	17	22	<b>23</b>
10	Д.Л.С.	9	7	<b>16</b>
11	Л.М.М.	9	23	<b>28</b>
12	Ч.М.В.	10	8	<b>26</b>
13	О.К.Р.	6	7	<b>18</b>
14	П.Т.С.	22	8	<b>28</b>
15	Р.О.Т.	23	6	<b>22</b>
16	Ю.Т.В.	22	11	<b>30</b>
17	К.Н.М.	8	5	<b>18</b>
18	М.Р.С.	16	4	<b>17</b>
19	К.А.М.	22	22	<b>25</b>
20	С.К.А.	30	27	<b>17</b>
21	З.С.В.	22	8	<b>27</b>
23	К.О.А.	10	30	<b>30</b>
24	Р.Л.М.	7	8	<b>22</b>
25	О.Т.С.	27	23	<b>26</b>
26	Т.В.М.	9	7	<b>12</b>
27	Р.М.Р.	14	30	<b>30</b>
28	Т.Р.О.	6	22	<b>22</b>
29	Т.Р.Т.	8	28	<b>27</b>
30	Р.Т.Т.	30	18	<b>17</b>
31	М.Р.Т.	10	22	<b>23</b>

32	Н.Р.Л.	23	17	<b>23</b>
33	Г.К.О.	30	16	<b>17</b>
34	Р.О.Т.	20	19	<b>17</b>
35	К.Р.Л.	23	25	<b>30</b>
36	Ф.Т.Л.	23	18	<b>39</b>
37	О.Т.Ш.	7	20	<b>18</b>
38	К.І.Р.	20	7	<b>17</b>
39	Л.М.В.	9	22	<b>12</b>
40	Т.О.Б.	6	30	<b>22</b>
41	Л.Д.Х.	22	22	<b>10</b>
42	Н.Т.Л.	3	6	<b>30</b>
43	Ч.М.О.	30	13	<b>12</b>
44	Р.М.Т.	23	22	<b>9</b>
45	С.В.Т.	9	17	<b>22</b>
46	Л.Б.Ю.	22	30	<b>27</b>
47	Л.С.В.	7	23	<b>8</b>
48	Б.П.Л.	22	8	<b>20</b>
49	Ш.М.Ф.	30	17	<b>18</b>
50	Г.В.М.	12	23	<b>25</b>
51	Л.Т.М.	7	28	<b>16</b>
52	Г.Е.А.	15	26	<b>23</b>
53	А.С.П.	17	22	<b>22</b>
54	Я.М.С.	25	12	<b>6</b>
55	Б.Л.М.	7	22	<b>23</b>
56	Ц.В.К.	23	27	<b>30</b>
57	С.С.С.	12	8	<b>10</b>
58	А.О.І.	22	8	<b>12</b>
59	К.Л.В.	15	21	<b>22</b>
60	К.М.В.	23	7	<b>18</b>
<b>Всього</b>		<b>23,3%</b>	<b>30%</b>	<b>46%</b>

Таблиця « Узагальнені спостереження поведінкових реакцій за педагогічними працівниками» з високим рівнем емоційного вигорання

№	Специфічні емоційні стани та поведінкові реакції Емоційно вигорівших педагогів			
	<p><b>Незадоволення собою</b> <b>Відчуття тривоги</b> «...мої зусилля недостатні для якісного виконання моїх обов'язків...» «...я відчуваю, що те, що я зобов'язаний зробити, я зробити не зможу», «...мене підведуть»</p>	<p><b>Емоційно-моральна дезорієнтація</b> «...від мене, як від професіонала, мало що залежить...»</p>	<p><b>Деперсоналізація</b> <b>Особистісна віддаленість</b> «...моя нервова робота зіпсувала мій характер, озлобила, зробила черствим, цинічним...»</p>	<p><b>Психосоматичні та психовегетативні порушення</b> «...останнім часом я живу лише в ліках, в мене зіпсувався апетит, я погано сплю – така моя робота...»</p>
	48, 8 %	27,4%	11,5%	6,7%

## Авторська методика

**Опитування «Особливості мотиваційної специфіки роботи педагогічних працівників»**

Інструкція: Перед Вами опитувальник, спрямований на діагностику мотивації педагога. Будь ласка дайте відповіді на запропоновані питання, позначаючи « + » або « – ». Конфіденційність гарантована.

П.І.П. \_\_\_\_\_

Ваш вік : \_\_\_\_\_

Ваша стать: \_\_\_\_\_

Посада ( викладацька категорія ) : \_\_\_\_\_

Досвід роботи: \_\_\_\_\_

1. Чи подобається Вам власна робота? (1)
2. Я відчуваю власну значимість та важливість в колективі (1)
3. Переважаючий стиль моєї діяльності – демократичний (1)
4. У роботі для мене головне стабільність (1)
5. Швидко переключаєтесь з одного виду діяльності на інший? (1)
6. Я часто втомлююсь від спілкування з людьми (1)
7. Я не маю проблем в комунікації з представниками освітнього процесу (1)
8. Часто цікавлюсь інноваційними технологіями? (3)
9. Мені подобається працювати в колективі, так як там я – серед своїх (1)
10. Як працівник, я готовий робити все, що потрібно (1)
11. На роботі мені важлива матеріальна компенсація (2)
12. До моєї думки часто прислуховуються колеги (1)
13. Мені комфортно займати усамітнену позицію в колективі (1)

- 14.Я працюю на якісний груповий результат (1)
- 15.Я відчуваю байдужість до роботи (1)
- 16.Через резонанс я отримую підвищення свого самолюбства (1)
- 17.На роботі мене не цінують (1)
- 18.Я можу приймати самостійні та відповідальні вирішення (1)
- 19.Чи отримуєте Ви задоволення від роботи?(1)
- 20.Згуртованість в колективі лякає мене (1)
- 21.Мені подобається займати позицію «учителя» (1)
- 22.Негативно реаую на зміни в структурі колективку (1)
- 23.Я працюю з метою виховання підростаючого покоління (1)
- 24.У Вас достатній рівень професіоналізму? (1)
- 25.При поставленій меті я покладаюсь лише на себе (1)
- 26.Я відчуваю періодичну втому від роботи (1)
- 27.Мені подобається власний статус в суспільстві (1)
- 28.У роботі я орієнтуюсь на якісний результат (1)
- 29.Я – емоційно виснажений працівник. Часто перебуваю в стресових ситуаціях на роботі (2)
- 30.Я не лише вчитель, а друг та фасилітатор для учнів (1)
- 31.Я хочу виділитись у колективі шляхом оцінювання високого результату своїх учнів (1)
- 32.Мені важко співпрацювати з батьками учнів (1)
- 33.Часто приймаєте участь в підвищенні кваліфікації? (1)
- 34.Я часто беру додаткові репетиторські заняття з учнями за окрему плату (1)
- 35.Фінансове благополуччя є важливішим за духовне становлення (1)
- 36.Стиль моєї діяльності – авторитарний (1)

- 37.Готовий (ва) брати додаткові навантаження на роботі, але виключно за додаткові кошти (1)
- 38.Я відчуваю самореалізованість (1)
- 39.Я не хочу ходити на роботу (1)
- 40.Мої учні мене не поважають (1)
- 41.Відчуваю свою важливість та значимість (1)
- 42.Я не відчуваю тривоги на роботі (1)
- 43.Мені байдуже до того, що про мене подумає суспільство (1)
- 44.Фінансова складова для мене не важлива (1)
- 45.Я завжди радий (да) допомогти своїм колегам (1)
- 46.Я не ціную свою роботу (1)
- 47.Мені не вистачає вільного часу після роботи (1)
- 48.Я завжди йду на допомогу учням (1)
49. В колективі Я відчуваю утиски по відношенню до себе (1)
- 50.Маю складні відносини з адміністрацією закладу (1)
- 51.Формальність мене напружує (1)
- 52.Ведення журналів та написання планів виснажують мене (1)
- 53.Я вдало розділяю роботу від особистого життя (1)
- 54.Постійний особистісний розвиток є цінним для мене (1)
55. Відчуваю свою «другосортність» в колективі (1)
- 56.Мені легко опанувати технічні програми та інноваційні гаджети (1)
- 57.Я люблю свою роботу (1)
58. Я плідно працюю над якісною подачею знань учням (1)
- 59.Ніколи не відчував (ла) трудношів у комунікації з дітьми (1)
- 60.Дистанційне навчання ніяк не вплинуло на мій власний якісний навчально-виховний процес (1)



Інтерпретація методики: Для обробки результатів слід : визначити суму балів окремо по 4 виділених нами мотивах: професійно-особистісний; комунікативний; матеріально - технічний; зовнішній мотив.

Показник відповідності по кожному із 4 мотивів знаходиться у межах від 0 до 30 балів. На основі обрахунку по кожному із 4 запропонованих нами шкал, ми можемо встановити домінуючу мотивацію педагогічних працівників.

Види мотивації педагогів :

- Професійно-особистісні мотиви (I)
- Зовнішній мотив (II)
- Комунікативний (III)
- Матеріально-технічний (IV)

<b>Шкала</b>	<b>Порядкова відповідь</b>
Шкала I	1 2 3 7 9 10 12 14 18 19 21 23 24 25 27 28 30 38 41 42 44 45 48 53 54 57
Шкала II	6 11 13 15 16 17 20 22 26 29 32 37 39 40 43 46 47 49 50 51 52 55
Шкала III	3 5 7 14 20 23 27 31 34 35 41 44 58 59
Шкала IV	4 8 28 31 47 60

Відповідність (+) по кожній із шкал оцінюється балами, які позначені в ( ).

Межа з показниками від 3 до 10 мотив не виражений;

Межа з показниками від 11 до 20 мотив сформований;

Межі вираженості з показниками від 21 до 35 балів мотив є домінуючим.

<b>Види та опис мотивів педагогічних працівників</b>			
<b>Шкала I</b>	<b>Шкала II</b>	<b>Шкала III</b>	<b>Шкала IV</b>
<b>Професійно-особистісні</b>	<b>Зовнішній</b>	<b>Комунікативні</b>	<b>Матеріально-технічні</b>
Усвідомлення та цінність себе, як професіонала  Кар'єрне зростання  Самовдосконалення і розвиток	Матеріальна вигода  Фінансова значимість  Комфорт та стабільність заробітної плати	Спілкування з колегами;  Взаємодія з батьками;  Приємність від взаємодії з учнями	Дедактичні матеріали;  Оснащені приміщення;  Комфортні умови праці.

## Таблиця отриманих даних методики

Опитувальник « Особливості мотиваційної специфіки роботи педагогічний працівників група з високим рівнем емоційного вигорання»

№	ПП	Шкали			
		Професійно - особистісний МОТИВ	Зовнішній МОТИВ	Комунікативний	Матеріально-технічний
1	З.Р.О.	28	23	0	0
2	О.О.М.	0	36		
3	А.С.М.	30	28		
4	В.О.Д.	0	36		4
5	К.М.Л.	27	19		
6	Л.Б.М.	30	14		
7	К.С.В.	25	23		
8	К.Л.О.	35	34	22	
9	К.І.А.	36	32	20	
10	Д.Л.С.	34	26	18	
11	Л.М.М.	0	38		20
12	Ч.В.В.	36	35		
13	О.К.Р.	34	28	18	

14	П.Т.С.	0	36		22
15	Р.О.Т.	36	33	22	
16	Ю.Т.В.	36	30		
17	К.Н.В.	34	28		8
18	М.Р.С.	32	27		
19	К.А.М.	34	30		
20	С.К.А.	32	27		
21	З.С.В.	0	30		14
22	Ю.А.Т.	0	26		
23	К.О.А.	0	30		6
24	Р.Л.М.	32	22	8	
25	О.Т.С.	34	30		
26	Т.В.М.	34	24		
27	Р.М.Р.	0	30		22
28	Т.Р.О.	32	28		
29	Т.Р.Т.	0	30		12
30	Р.Т.Т.	24	27		
31	М.Р.Т.	21	30		
32	Н.Р.Л.	30	28		
33	Г.К.О.	28	19		
34	Р.О.Т.	34	30		
35	К.Р.Л.	0	30	8	
35	К.Р.Л.	0	28		
36	Ф.Т.Л.	0	30		
37	К.О.А.	30	18		
38	К.Л.Р.	30	27		

39	Л.М.В.	30	24		
40	Т.О.Б.	34	30		
41	Л.Д.Х.	28	20		
42	Н.Т.Л.	0	30		
43	Ч.М.О.	34	30		
44	Р.М.Т.	28	18	18	
45	С.В.Т.	32	28		
46	Л.Б.Ю.	0	28		
47	Л.С.В.	0	12	22	
48	Б.П.Л.	32	30		
49	Ш.М.Ф.	22	28		
50	Г.В.М.	0	30		
51	Л.Т.М.	28	16		
52	Г.Е.А.	0	30	22	
53	А.С.П.	34	30		
54	Я.М.С.	24	16		
55	Б.Л.М.	34	30		
56	Ц.В.К.	0	30	4	
57	С.С.С.	26	20		
58	А.О.І.	30	24		
59	К.Л.М.	30	28		6
60	КМВ	32	28		
<b>% Співвідношення</b>		<b>8,3%</b>	<b>47,6%</b>	<b>9%</b>	<b>15%</b>

**Професійно-особистісний : 8, 3 %** Пояснюється офіційною ЗП, припису престижності та категорія педагога.

**Зовнішній мотив : 47, 6%** Характерний особливостями вчительського розвитку та освоєння матеріально – технічної бази. Позитивне ставлення до колективу та здобувачів освітнього процесу.

**Матеріально-технічний : 9%** Цінність бази та інструментарію. Якісні та безпечні становища праці.

**Комунікативний: 15%** Спілкування в середовищі педагогічного колективу. А також якісний вплив на взаємодію із суспільством.

## Таблиця отриманих даних методики

Опитувальник « Особливості мотиваційної специфіки роботи педагогічних працівників група з середні рівнем емоційного вигорання »  
та з «Відсутнім рівнем емоційного вигорання

№	ПП	Шкали			
		Професійно особистісний МОТИВ	Зовнішній МОТИВ	Комунікативний	Матеріально-технічний
1	З.Р.О.	28			
2	О.О.М.		36		
3	А.С.М.	30			
4	В.О.Д.		36		4
5	К.М.Л.	27	19		
6	Л.Б.М.	30			
7	К.С.В.	25			
8	К.Л.О.	35	34	22	
9	К.І.А.	36	32	20	
10	Д.Л.С.	34		18	
11	Л.М.М.		38		20
12	Ч.В.В.	36	35		
13	О.К.Р.	34	28	18	

14	П.Т.С.		36		22
15	Р.О.Т.	36		22	
16	Ю.Т.В.	36			
17	К.Н.В.	34	27		8
18	М.Р.С.	32			
19	К.А.М.	34			
20	С.А.М.	32			
21	З.С.В.	0	30		14
22	Ю.А.Т.	0			
23	К.О.А.	0	30		6
24	Р.Л.М.	32		8	
25	О.Т.С.	34			
26	Т.В.М.	34			
27	Р.М.Р.	0	30		22
28	Т.Р.О.	32			
29	Т.Р.Т.	0	30		12
30	Р.Т.Т.	24			
31	М.Р.Т.	21			
32	Н.Р.Л.	30			
33	Г.К.О.	28	19		
34	Р.О.Т.	34			
35	К.Р.Л.	0			
35	К.Р.Л.	0			
36	Ф.Т.Л.	0			
37	К.О.А.	0	18		
38	К.Л.Р.	30			



<b>39</b>	<b>Л.М.В.</b>	<b>30</b>	<b>24</b>		
<b>40</b>	<b>Т.О.Б.</b>	<b>34</b>			
<b>41</b>	<b>Л.Д.Х.</b>	<b>28</b>	<b>20</b>		
<b>42</b>	<b>Н.Т.Л.</b>	<b>0</b>			
<b>43</b>	<b>Ч.М.О.</b>	<b>34</b>			
<b>44</b>	<b>Р.М.Т.</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	
<b>45</b>	<b>С.В.Т.</b>	<b>32</b>			
<b>46</b>	<b>Л.Б.Ю.</b>	<b>0</b>			
<b>47</b>	<b>Л.С.В.</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	
<b>48</b>	<b>Б.П.Л.</b>	<b>32</b>			
<b>49</b>	<b>Ш.М.Ф.</b>	<b>22</b>			
<b>50</b>	<b>Г.В.М.</b>	<b>0</b>			
<b>51</b>	<b>Л.Т.М.</b>	<b>28</b>	<b>16</b>		
<b>52</b>	<b>Г.Е.А.</b>	<b>0</b>		<b>22</b>	
<b>53</b>	<b>А.С.П.</b>	<b>34</b>			
<b>54</b>	<b>Я.М.С.</b>	<b>24</b>	<b>16</b>		
<b>55</b>	<b>Б.Л.М.</b>	<b>34</b>			
<b>56</b>	<b>Ц.В.К.</b>	<b>0</b>		<b>4</b>	
<b>57</b>	<b>С.С.С.</b>	<b>26</b>	<b>20</b>		
<b>58</b>	<b>А.О.І.</b>	<b>30</b>			
<b>59</b>	<b>К.Л.М.</b>	<b>30</b>			<b>6</b>
<b>60</b>	<b>КМВ</b>	<b>32</b>			

Показники кореляційного аналізу даних за шкалами «Виснаження» та «Зовнішній мотив» педагогів з високим рівнем емоційного вигорання

Де X – «Виснаження» (Високий рівень емоційного вигорання)

Y «Зовнішній мотив» педагога

X	Y
13	23
26	36
18	28
26	36
10	19
7	14
12	23
24	34
23	32
16	26
28	38
26	35
18	28
28	36
22	33
30	30
18	28
17	27
25	30
17	27
27	30
30	26
22	26
26	30
12	22

30	<b>30</b>
22	<b>24</b>
27	<b>30</b>
17	<b>28</b>
23	<b>30</b>
23	<b>27</b>
17	<b>30</b>
17	<b>28</b>
30	<b>19</b>
39	<b>30</b>
18	<b>30</b>
17	<b>28</b>
12	<b>30</b>
22	<b>18</b>
10	<b>27</b>
30	<b>24</b>
12	<b>30</b>
9	<b>20</b>
22	<b>30</b>
27	<b>30</b>
8	<b>18</b>
20	<b>28</b>
18	<b>28</b>
25	<b>12</b>
16	<b>30</b>
23	<b>30</b>
22	<b>30</b>
6	<b>16</b>
23	<b>30</b>
30	<b>30</b>
10	<b>20</b>
12	<b>24</b>
22	<b>28</b>
18	<b>28</b>

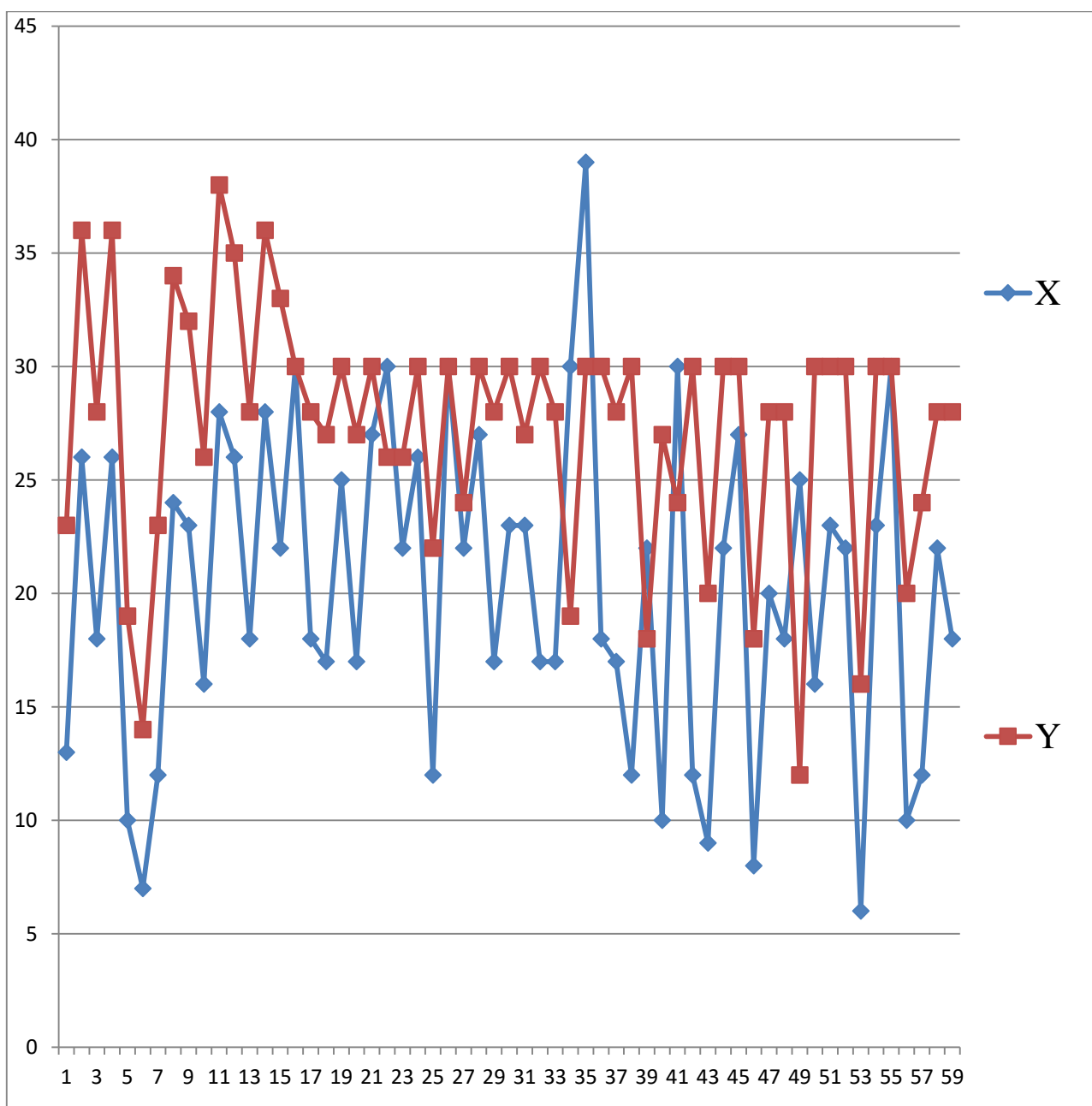
1198  
39,93333

1612  
53,73333

R = 0,99 (Висока кореляційна залежність)

## Діаграма розсіяння

«Показники залежних змінних за шкалою «Виснаження» та «Зовнішня мотивація» емоційно вигорілих педагогів



Як продемонстровано на діаграмі, бачимо взаємозв'язок: Зі зростанням X, Y також має тенденцію до зростання.

Коефіцієнт кореляції Пірсона характерний тим, що завдяки нормуванню (у знаменнику – добуток стандартних відхилень обох величин) є безрозмірною величиною

Формула розрахунку:

$$r_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^{i=N} (x_i - \bar{X})(y_i - \bar{Y})}{(N - 1) \cdot \sigma_x \cdot \sigma_y}$$

і набуває значень у інтервалі  $-1 \leq R_{xy} \leq 1$ .

Спостереження мають нормальний закон розподілу. Кожному значенню однієї змінної відповідає множина значень другої змінної.

У даному випадку помічена тісний взаємозв'язок:  $R=0,99$ . (Сила кореляційного зв'язку).

Показники кореляційного аналізу даних за шкалами

«Середній рівень емоційного вигорання» та

«Особистісно-професійний мотив» педагогів 2 групи

X	Y
22	28
0	<b>0</b>
19	<b>30</b>
0	<b>0</b>
18	<b>27</b>
0	<b>30</b>
9	<b>25</b>
18	<b>35</b>
0	<b>36</b>
22	<b>34</b>
0	<b>0</b>
0	<b>36</b>
0	<b>34</b>
0	<b>0</b>
0	<b>36</b>
0	<b>36</b>
0	<b>34</b>
20	<b>32</b>
22	<b>34</b>
18	<b>32</b>
0	<b>0</b>
0	<b>0</b>
0	<b>0</b>
20	<b>32</b>
0	<b>34</b>
0	<b>34</b>
22	<b>0</b>

0	32
18	0
0	24
17	21
16	30
19	28
0	34
0	0
20	0
0	0
22	30
0	30
22	30
0	34
16	28
22	0
0	0
0	0
23	32
22	32
17	22
23	0
0	28
26	0
0	34
12	24
0	34
0	0
0	26
0	30
21	30
22	32

548  
18,26667

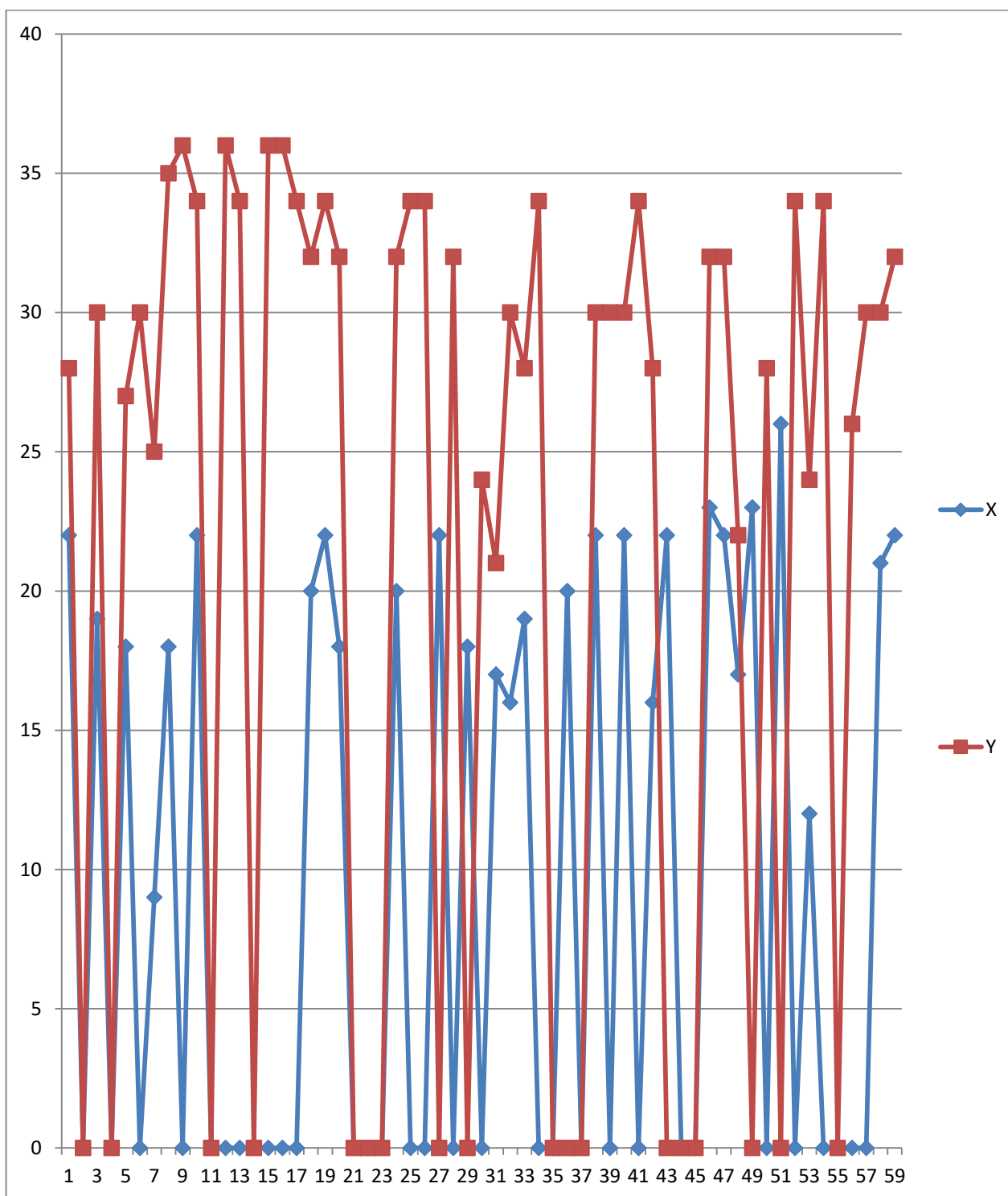
1264  
42,13333

R=0,69 (Середня залежність кореляції)



Діаграма залежностей за шкалами «Середній рівень емоційного вигорання»

Та «Особистісно-професійний мотив» педагогів



X – «Рівень емоційного вигорання (середній)

Y Мотив («Особистісно-професійний»)

Аналіз кореляційного зв'язку за шкалами «Виснаження»

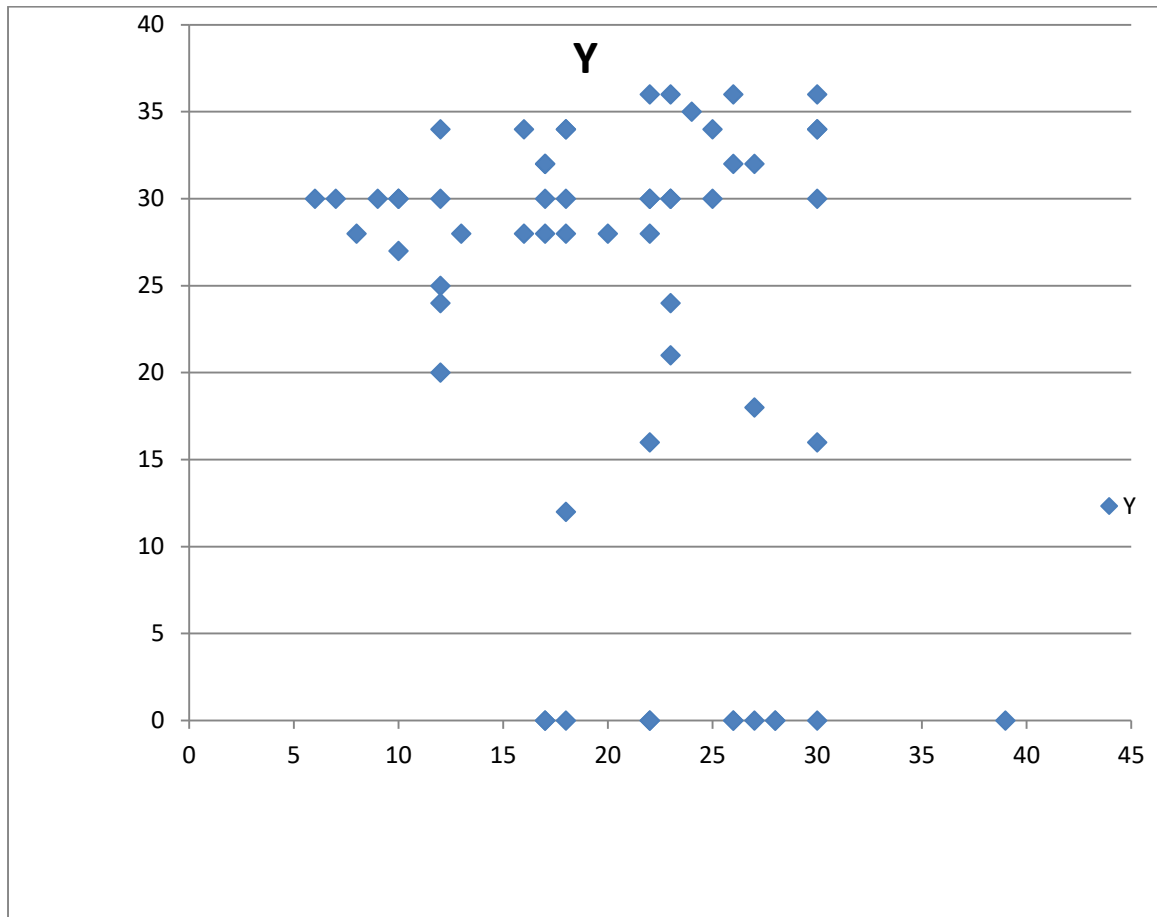
(Високого рівня емоційного вигорання) та

Особистісно-професійний мотив

<b>X</b>	<b>Y</b>
13	28
26	0
18	30
26	0
10	27
7	30
12	25
24	35
23	36
16	34
28	0
26	36
18	34
28	0
22	36
30	36
18	34
17	32
25	34
17	32
27	0
30	0
22	0
26	32
12	34
30	34

22	0
27	32
17	0
23	24
23	21
17	30
17	28
30	34
39	0
18	0
17	0
12	30
22	30
10	30
30	30
12	20
9	30
22	30
27	18
8	28
20	28
18	12
25	30
16	28
23	30
22	16
6	30
23	30
30	16
10	30
12	24
22	28
18	28
#VALUE!	#####

Точкова діаграма кореляційного аналізу за показниками шкал  
 «Виснаження» (Високий рівень емоційного вигорання)  
 та «Особистісно-професійний мотив педагогічних працівників



R= 0,29 (Слабка залежність)