

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**Шляхи подолання емоційного вигорання вчителів  
Кваліфікаційна робота**

на здобуття ступеня вищої освіти “бакалавр”

Виконала: студентка 07-431 групи  
Спеціальності 053 Психологія  
(шифр, назва)

Освітньо-професійної  
програми Психологія  
(назва)

Анна ПЕТРІВ

Керівник к.психол.н., доцент  
Вікторія КАЗІБЕКОВА

Рецензент д.психол.н., професор  
Олена БЛИНОВА

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ.....</b>	<b>5</b>
1.1. Синдром емоційного вигорання, його характеристика та стадії..	5
1.2. Особливості емоційного вигорання педагогів.....	12
<b>Висновки до першого розділу.....</b>	<b>14</b>
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ.....</b>	<b>16</b>
2.1. Характеристика вибірки та обґрунтування методів дослідження.....	16
2.2. Кількісний та якісний аналіз результатів дослідження.....	17
<b>Висновки до другого розділу.....</b>	<b>36</b>
<b>РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИЧНА РОБОТА ЩОДО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....</b>	<b>39</b>
3.1. Опис психопрофілактичної програми.....	39
3.2. Психопрофілактичне заняття № 1.....	40
3.3. Психопрофілактичне заняття № 2.....	42
3.4. Психопрофілактичне заняття № 3.....	44
3.5. Психопрофілактичне заняття № 4.....	46
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>51</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>53</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>58</b>
Додаток 1 «Кодекс академічної доброчесності здобувача вищої освіти Херсонського державного університету».....	58

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Проблема емоційної стійкості особистості у професійній діяльності є однією з найбільш актуальних сучасних науково-практичних проблем. Професійна діяльність вчителів наповнена безліччю стресорів, вона є однією із найбільш напружених в емоційному аспекті. Суттєвими стресогеними чинниками є психологічні та фізичні перевантаження, психічне стомлення, спустошення та емоційне вигорання. Через ці особливості педагогічна діяльність вимагає від вчителів потужних внутрішніх резервів, вміння саморегулювати власний емоційний стан. Одним із негативних наслідків тривалого стресу під час професійної діяльності є емоційне вигорання.

Емоційне вигорання має значний негативний вплив на психоемоційний стан не лише на вчителів, але і на учнів. Виснажений, емоційно спустошений вчитель не здатний продуктивно виконувати свої професійні обов'язки, у нього погіршуються стосунки з колегами, учнями, батьками. Наявність досвіду роботи може впливати на емоційне вигорання педагогів. Тому дослідження проблем емоційного вигорання вчителів з різним досвідом роботи є актуальним та важливим питанням.

Вивчення емоційного вигорання у вчителів є предметом наукових пошуків і досліджень наступних вчених: Н. Бещук-Венгерська, М. Бутиріна, О. Грицук, Т. Зайчикова, О. Іванашко, В. Калошин, Л. Карамушка, О. Ковальчук, С. Максименко, О. Солодухова, Г. Федосова, О. Філатова, О. Філь, Т. Форманюк, Л. Хімчук та інші.

**Мета дослідження** полягає у вивченні особливостей емоційного вигорання у вчителів з різним досвідом роботи та на основі отриманих результатів розроблені психопрофілактичної програми щодо подолання емоційного вигорання у вчителів.

Ми поставили перед собою виконання наступних **завдань**, що сприятимуть досягненню зазначеної мети:

1. На основі сучасних літературних джерел розглянути психологічні особливості синдрому емоційного вигорання, ознайомитися з його характеристиками та стадіями.

2. Ознайомитися з особливостями емоційного вигорання у вчителів.

3. Емпірично дослідити рівень вираженості емоційного вигорання у вчителів із різним досвідом роботи, розглянути відмінності емоційного вигорання у вчителів з досвідом роботи п'ять та десять років.

4. Розробити психопрофілактичну програму для профілактики та подолання емоційного вигорання у вчителів.

**Об'єктом** дослідження є емоційне вигорання особистості.

**Предмет дослідження:** емоційне вигорання у вчителів з різним досвідом роботи.

У дослідженні використані **методи дослідження:** теоретичні методи – аналіз наукової літератури з теми дослідження з метою уточнення змісту основних понять, узагальнення теоретичних підходів та систематизація досліджень; емпіричні методи – психодіагностична методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка; методи математично-статистичної обробки емпіричних даних –  $\varphi^*$  критерію – кутове перетворення Фішера.

**Практичне значення** полягає в розробці та в перспективі впровадженні в практику психопрофілактичної програми, що направлена на подолання емоційного вигорання у вчителів, підвищення їх психологічної стійкості, формування навичок саморегуляції. Також отримані результати сприятимуть розробці окремих рекомендацій для вчителів щодо профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання. Крім цього отримані результати можуть бути використані шкільним психологам у професійній діяльності в роботі з вчителями.

**Структура роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів (теоретичного, практичного та психопрофілактичного), висновків, списку використаних джерел, що нараховує 41 джерело.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ**

### **1.1. Синдром емоційного вигорання, його характеристика та стадії**

Синдром емоційного вигорання являє собою стан емоційного і розумового виснаження, фізичного стомлення, що розвивається внаслідок хронічного стресу на роботі. Вигорання з однієї сторони є частково функціональним стереотипом, оскільки дозволяє особистості дозувати й економно витратити власні енергетичні ресурси. З іншої сторони, у той же час можуть виникати його дисфункціональні наслідки, негативно позначатися на виконанні професійної діяльності, відносинах з колегами, стані здоров'я [19].

Психолог Р. Кочюнас розглядав емоційне вигорання як «складний психофізіологічний феномен, емоційне виснаження через тривале емоційне навантаження в процесі роботи» [23, с.103]. К. Кондо визначає синдром емоційного згорання як «дезадаптованість до робочого місця через надмірне навантаження і неадекватні міжособистісні відносини» [41, с. 36]. Синдром емоційного вигорання виражається, згідно О. Моховикову, в «психічній і фізичній втомі, відчутті неспроможності, небажанні йти на роботу, дратівливості, агресивності, відчутті незначущості розв'язуваних проблем, через сумніви щодо ефективності виконуваної роботи, прагненні змінити професію і в жалості до себе» [31, с.189].

Розвитку синдрому емоційного вигорання сприяє наявність деякого період підвищеної активності, коли особистість повністю поглиблена в роботу, ігнорує власні потреби (відпочинок, їжу та інше), після цього настає перша ознака емоційного вигорання – виснаження.

Виникають відчуття перенапруження, розуміння, що емоційні та фізичні ресурси вичерпані, з'являється відчуття втоми, яке не покидає особистість навіть після відпочинку, нічного сну, навіть після відпустки [15].

Другою ознакою синдрому емоційного вигорання виступає особистісна відстороненість. Особистість втрачає інтерес до професійної діяльності, характерна відсутність емоційного включення ні на позитивні ні на негативні обставини, майже нічого не викликає емоційного відгуку. Повністю втрачається інтерес до оточуючих.

Третьою ознакою синдрому вигорання являється відчуття втрати власної ефективності та зниження самооцінки. Особистість втрачає задоволеність від власної професійної діяльності, не бачить можливості подальших перспектив. Наявність низької самооцінки, відчуття вини і депресії вказують на низьку емоційну грамотність. Особистості не вдається зрозуміти причини своїх почуттів, через що значно знижується рівень ефективної взаємодії із зовнішнім світом [6].

Вагому роль у синдромі емоційного вигорання відіграють наступні фактори:

1. Рольовий фактор. До нього відносять вік, стать, стаж роботи, освіту, сімейний стан. К. Кондо і Н. Куинаґуци зазначають, що цей фактор проявляється у рольовій конфліктності та рольовій невизначеності [41].

2. Особистісний фактор – це індивідуальні стратегії опору, рівень мотивації досягнення, рівень самооцінки, емоційної стійкості, нейротизм [17]. Серед особистісних властивостей, що сприяють вигоранню, Г. Фрейнденберг виділяє «емпатію, гуманність, м'якість, схильність захоплюватися чимось, ідеалізування, інтровертованість, фанатичність» [15, с.78] (цит. за В. Дудяк). Наявні дані, що у жінок емоційне виснаження настає швидше, ніж у чоловіків, проте ця закономірність підтверджується не у всіх наукових дослідженнях [16]. Е. Пайнс з

колегами встановили наявність зв'язку емоційного вигорання з почуттям власної значущості на роботі, з просуванням по кар'єрній драбині, автономією та рівнем контролю керівництва. Е. Пайнс зазначає, що «значимість роботи є бар'єром для розвитку вигорання. У той же час незадоволеність професійним зростанням, потреба в підтримці, недолік автономії сприяють вигоранню» [36, с. 303]. В. Ковальчук зазначає роль таких особистісних властивостей, як «самооцінка і локус контролю. Людям з низьким рівнем самооцінки і екстернальним локусом контролю більше загрожує напруга, тому вони більш уразливі і схильні до вигорання» [24, с.151].

К. Кондо зазначає, що «найбільш уразливими, вигораючими є ті особистості, хто вирішує стресовій ситуації агресивно, в суперництві, нестримано, за всяку ціну, а також працелюби, тобто люди, які вирішили присвятити себе тільки реалізації робочих цілей, хто знайшов своє покликання і працює до самозабуття» [41, с.37].

3. Організаційний фактор: умови роботи (підвищені навантаження і понаднормова робота); тривалість робочого дня; зміст праці – все це сприяє розвитку синдрому емоційного вигорання, а особливо багатогодинний характер роботи, що не оцінюється належним чином. Проте слід зазначити, що наявність перерв в роботі надають позитивний ефект і знижують рівень емоційного вигорання; соціально-психологічні чинники (важливою є підтримка від адміністрації і колег для працівників) та інше [12]. Як зазначає В. Ковальчук «серед організаційних факторів особистості, що мають емоційне вигорання, вказують на такі причини власного вигорання: надмірний рівень напруги і обсяг роботи, особливо при нереальних термінах її виконання; монотонність роботи внаслідок занадто великої кількості повторень; вкладання в роботу великих особистісних ресурсів та брак визнання і позитивної оцінки; фізичне знесилення, недостатній відпочинок або відсутність нормального сну; робота без подальшого професійного

вдосконалення; напруженість і конфлікти в міжособистісних відносинах; недостатня підтримка з боку колег; емоційна насиченість або когнітивна складність комунікації та інше» [24, с. 149].

Отже, синдром емоційного вигорання є поєднанням фізичного, емоційного і когнітивного виснаження або стомлення, при цьому головним компонентом виступає саме емоційне виснаження. Додаткові компоненти емоційного вигорання є наслідком, що призводить до деперсоналізації або власне когнітивно-емоційного вигорання, що проявляється в скороченні персональних досягнень [30].

На жаль, відсутній єдиний погляд на структуру синдрому емоційного вигорання, проте вона являє собою особистісну деформацію внаслідок емоційно ускладнених та напружених відносин в системі «людина-людина». Наслідки емоційного вигорання можуть проявлятися у психосоматичних порушеннях, у суто психологічних (когнітивних, емоційних, мотиваційно-установчих) змінах особистості. Як психосоматичні, так і психологічні порушення мають безпосереднє значення для соціального і психосоматичного здоров'я особистості.

Отже, виокремлюють п'ять груп симптомів, що є характерними для синдрому емоційного вигорання. Це фізичні (розбитість, пригніченість, погіршення загального стану здоров'я та ін.), емоційні (емоційність, емоційна напруженість, песимізм, цинізм, байдужість, відлуння фрустрації, депресія, наростання тривоги та ін.), поведінкові (байдужість до їжі, вживання великої кількості тютюну, алкоголю, відчуття втоми під час робочого дня та непереборне бажання відпочити) симптоми, інтелектуальний стан (зменшення інтересу до роботи, збільшення нудьги та апатії, байдужість до новацій, формальне виконання роботи), соціальні симптоми (обмеженість соціальних контактів тільки роботою, відчуття ізоляції, зменшення інтересу до дозвілля, не вистачає енергії на соціальну активність) [26]. Таким чином,



синдром емоційного вигорання характеризується поєднанням симптомів порушення в психічній, соматичній і соціальній сферах життя людини.

Існує декілька теорій, що виділяють стадії емоційного вигорання. Дж. Грінберг пропонує розглядати емоційне вигорання як п'ятирівневий прогресуючий процес. Виокремлює наступні стадії: «Перша стадія емоційного вигорання – «медовий місяць». Працівник зазвичай задоволений роботою і завданнями, ставиться до них з ентузіазмом. Однак у міру продовження робочих стресів професійна діяльність починає приносити все менше задоволення і працівник стає менш енергійним. Друга стадія емоційного вигорання – «нестача палива». З'являються втома, апатія, можуть виникнути проблеми зі сном. При відсутності додаткової мотивації і стимулювання у працівника втрачається інтерес до своєї праці або зникає привабливість роботи в даній організації та продуктивність його діяльності. Третя стадія емоційного вигорання – це хронічні симптоми. Надмірна робота без відпочинку, особливо у «трудоголиків», призводить до таких фізичних явищ, як виснаження і схильність до захворювань, а також психологічним переживанням – хронічної дратівливості, загостреної злості або почуття пригніченості, відчуття «загнаності в кут». Постійне переживання браку часу (синдром менеджера). Четверта стадія емоційного вигорання має назву криза. Зазвичай, розвиваються хронічні захворювання, в результаті чого людина частково або повністю втрачає працездатність. Посилюються переживання незадоволеності власною ефективністю і якістю життя. П'ята стадія емоційного вигорання – це «пробивання стіни». Фізичні і психологічні проблеми переходять в гостру форму і можуть спровокувати розвиток небезпечних захворювань, що загрожують життю» [34, с. 164] (цит. за Т. Неруш).

В. Бойко в синдромі емоційного вигорання виокремлює три фази. Кожна фаза супроводжується характерними для неї симптомами. Автор зазначає, що «перша фаза – напруга – виявляється в чотирьох

симптомах: переживанням психотравмуючих обставин, незадоволеністю собою, відчуттям загнаності в клітку, тривогою і депресією. Друга фаза – резистенція – характерно наступні прояви: неадекватне вибіркоче емоційне реагування, емоційно моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій і редукція професійних обов'язків. Третя фаза – виснаження – проявляється в наступних симптомах: емоційний дефіцит, емоційна відстороненість, деперсоналізація, психосоматичні і психовегетативні порушення» [5, с.73].

Динамічна модель Б. Перлмана і Е. Хартмана представляє чотири стадії емоційного вигорання. Перша стадія – напруженість, друга – відчуття та переживання стресу, третя – прояв фізіологічних, афективно-когнітивних та поведінкових реакцій, четверта – хронічний психологічний стрес. Автори зазначають, що «перша стадія – напруженість, пов'язана з додатковими зусиллями по адаптації до ситуаційних робочих вимог. Таку напруженість викликають два найбільш вірогідних типа ситуацій. Перший: навички і вміння недостатні, щоб відповідати статусно-рольовим і професійним вимогам. Другий: робота може не відповідати очікуванням, потребам або цінностям. Друга стадія супроводжується сильними відчуттями і переживаннями стресу. Чимало стресогених ситуацій можуть не викликати відповідних переживань, оскільки відбувається конструктивне оцінювання своїх можливостей і усвідомлюваних вимог робочої ситуації. Рух від першої стадії емоційного вигорання до другої залежить від ресурсів особистості і від статусно-рольових і організаційних змінних. Третя стадія супроводжується реакціями основних трьох класів в індивідуальних варіаціях. Четверта стадія являє собою емоційне вигорання як багатогранне переживання хронічного психологічного стресу. Будучи негативним наслідком психологічного стресу, переживання вигорання проявляється як фізичне, емоційне виснаження, як переживання суб'єктивного неблагополуччя – певного

фізичного або психологічного дискомфорту» [20, с.12] (цит. за Л. Карамушка).

Відповідно до моделі М. Буріша розвиток та становлення синдрому емоційного вигорання проходить певних ряд стадій. Спочатку виникають значні енергетичні витрати, що виникають в наслідок занадто потужної високої позитивної установки на виконання професійної діяльності. У міру формування синдрому емоційного вигорання з'являються почуття втоми, яке поступово, з часом починає змінюється розчаруванням, зниженням інтересу до власної професійної діяльності. У розвитку синдрому емоційного вигорання М. Буріш виділяє наступні стадії або фази: «1. Попереджувальна фаза: а) надмірна участь: надмірна активність; відмова від потреб, не пов'язаних з роботою, витіснення зі свідомості переживань невдач і розчарувань; обмеження соціальних контактів; б) виснаження: відчуття втоми; безсоння; загроза нещасних випадків. 2. Зниження рівня власної участі: а) по відношенню до співробітників, оточуючих людей на роботі: втрата позитивного сприйняття колег; перехід від допомоги до нагляду і контролю; приписування вини за власні невдачі іншим людям; домінування стереотипів в поведінці по відношенню до співробітників, клієнтів – прояв негуманного підходу до людей; б) по відношенню до решти оточуючих: відсутність емпатії; байдужість; цинічні оцінки; в) по відношенню до професійної діяльності: небажання виконувати свої обов'язки; штучне продовження перерв в роботі, запізнення, вихід на пенсію завчасно; акцент на матеріальний аспект при одночасній незадоволеності роботою; г) зростання вимог: втрата життєвого ідеалу, концентрація на власних потребах; почуття переживання того, що інші люди використовують тебе; заздрість. 3. Емоційні реакції: а) депресія: постійне почуття провини, зниження самооцінки; безпідставні страхи, лабільність настрою, апатія; б) агресія: захисні установки, звинувачення інших, ігнорування своєї участі в невдачах; відсутність толерантності і

здатності до компромісу; підозрілість, конфлікти з оточенням. 4. Фаза деструктивної поведінки: а) сфера інтелекту: зниження концентрації уваги, відсутність здатності виконати складні завдання; фригідність мислення, відсутність уяви; б) мотиваційна сфера: відсутність власної ініціативи; зниження ефективності діяльності; виконання завдань строго за інструкцією; в) емоційно-соціальна сфера: байдужість, уникнення неформальних контактів; відсутність участі в житті інших людей або надмірна прихильність до конкретної особи; уникнення тем, пов'язаних з роботою; самодостатність, самотність, відмова від хобі, нудьга; г) психосоматичні реакції та зниження імунітету: нездатність до релаксації у вільний час; безсоння, сексуальні розлади; підвищення тиску, тахікардія, головний біль; біль в хребті, розлади травлення; залежність від нікотину, кофеїну, алкоголю; д) розчарування і негативна життєва установка: почуття безпорадності і безглуздості життя; екзистенціальний відчай» [29, с. 214] (цит. за С. Максименко).

Згідно М. Бурішу сильна залежність від роботи, дуже висока її цінність як наслідок призводить до повного розпачу і екзистенціальної порожнечі.

Отже, в даний час немає єдиного погляду на структуру синдрому емоційного вигорання, але незважаючи на відмінності в підходах до його вивчення, проте він призводить до виникнення особистісної деформації через емоційне ускладнення або напруженість у міжособистісних взаємовідносинах. Наслідки емоційного вигорання можуть проявлятися як у психосоматичних порушеннях, так і в суто психологічних (когнітивних, емоційних, мотиваційно-установчих) змінах особистості, що має безпосередньо важливе значення для соціального і психосоматичного здоров'я особистості.

## **1.2. Особливості емоційного вигорання педагогів**

Професія педагог є однією з найбільш стресогенних, де синдром емоційного вигорання є найбільш поширеним явищем. Як зазначає Л. Сіроха: «педагоги є професійною групою, яка особливо піддається дезадаптивним тенденціям. Цьому сприяє високий рівень напруги, складність інтелектуальної роботи, підвищене навантаження на зоровий апарат, психоемоційну й м'язову напругу» [39, с. 202].

Одним із проявів професійної дезадаптації вчителів є розвиток синдрому емоційного вигорання. Частіше за все особи у віці 35-40 років. Виокремлюють декілька факторів, що виступають основними чинниками професійного вигорання вчителів: великий рівень відповідальності, невідповідність матеріального винагородження, низький рівень престижу професії [4].

О. Грицук зазначає, що: ««вигорілому» вчителю складно набувати та систематизувати професійні знання і вміння, що зумовлюють розвиток професійно необхідних здібностей. До соціально-дезадаптивних факторів належить низька соціальна захищеність і престиж професії, необхідність професійної міжособистісної взаємодії у конфліктогенних ситуаціях, інформаційні перевантаження, багатофункціональність соціально-відповідальної діяльності» [13, с. 259].

Т. Зайчикова, Л. Кармушка, С. Максименко досліджували зв'язок синдрому емоційного вигорання педагогів та соціально-демографічними та гендерними характеристиками. Вченими встановлено, що у вчителів-чоловіків більш вираженим є така фаза емоційного вигорання як «напруження», а у вчителів-жінок – «резистенція» та «виснаження». Педагогині більш схильні до психосоматичних та психовегетативних порушень. Також встановлено, що емоційне вигорання переважає більш у неодружених та розлучених вчителів. Виявлено зв'язок емоційного вигорання та кількістю дітей в сім'ї вчителя. При народженні першої дитини рівень емоційного вигорання знижується, при народженні другої –

підвищується, а при народженні третьої рівень синдрому емоційного вигорання має тенденцію знову знижуватися [29, с. 158].

Як зазначає в своїх дослідженнях Л. Сіроха всі фактори емоційного вигорання вчителів умовно можна розділити на: організаційні та індивідуальні. До організаційних входять соціально-психологічні чинники (ставлення вчителів до вихованців та поведінка безпосередньо самих вихованців), матеріальні й контекст праці педагога (кількість учнів, з якими працює вчитель, якість міжособистісного контакту, наявність критичних ситуацій та ін.). До індивідуальних чинників належать соціально-демографічні та особистісні якості [39].

Отже, професія педагога характеризується дуже значним психоемоційним навантаженням, понаднормовою працею, складним комплексом функціональних обов'язків, великою кількістю стресових ситуацій. Це все сприяє виникненню та формуванню емоційного вигорання, що виступає однією із форм професійної деадаптації. Наслідками емоційного вигорання вчителів виступає зниження якості роботи, втрати інтересу та зацікавленості до професійної діяльності, порушення психічного та фізично здоров'я, не бажання професійно розвиватися, або навіть може призвести до повної зміни професійної діяльності.

### **Висновки до першого розділу**

Синдром емоційного вигорання являє собою стан емоційного і розумового виснаження, фізичного стомлення, що розвивається внаслідок хронічного стресу на роботі. Його розвитку сприяє наявність деякого період підвищеної активності, коли особистість повністю поглиблена в роботу, ігнорує власні потреби (відпочинок, їжу та інше), після цього настає перша ознака емоційного вигорання – виснаження. Другою ознакою синдрому емоційного вигорання виступає особистісна відстороненість. Особистість втрачає інтерес до професійної діяльності,

характерна відсутність емоційного включення ні на позитивні, ні на негативні обставини, майже нічого не викликає емоційного відгуку. Третьою ознакою синдрому вигорання являється відчуття втрати власної ефективності та зниження самооцінки.

Відсутній єдиний погляд на структуру синдрому емоційного вигорання. Виокремлюють п'ять груп симптомів, що є характерними для синдрому емоційного вигорання. Це фізичні (розбитість, пригніченість, погіршення загального стану здоров'я та ін.), емоційні (емоційність, емоційна напруженість, песимізм, цинізм, байдужість, відлуння фрустрації, депресія, наростання тривоги та ін.), поведінкові (байдужість до їжі, вживання великої кількості тютюну, алкоголю, відчуття втоми під час робочого дня та непереборне бажання відпочити) симптоми, інтелектуальний стан (зменшення інтересу до роботи, збільшення нудьги та апатії, байдужість до новацій, формальне виконання роботи), соціальні симптоми (обмеженість соціальних контактів тільки роботою, відчуття ізоляції, зменшення інтересу до дозвілля, не вистачає енергії на соціальну активність).

Таким чином, синдром емоційного вигорання характеризується поєднанням симптомів порушення в психічній, соматичній і соціальній сферах життя людини.

Професійна діяльність вчителя відрізняється особливо досить великим психоемоційним навантаженням, понаднормовою працею, великою кількістю стресогенних факторів, підвищеною відповідальністю, складністю інтелектуальної роботи. Це значно сприяє появі синдрому емоційного вигорання, що, в свою чергу, виступає формою професійної дезадаптації, наслідками якої є зниження працездатності, зниження ефективності та якості роботи, зацікавленості в ній, прагненні до саморозвитку та самовдосконалення, порушення психічного та фізичного здоров'я вчителя.

## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ

### 2.1. Характеристика вибірки та обґрунтування методів дослідження

У другій частині нашого дослідження ми поставили за мету емпірично дослідити особливостей емоційного вигорання у вчителів з різним досвідом роботи.

Наше дослідження проводилося на базі Херсонських загальноосвітніх шкіл та Херсонської академії неперервної освіти Херсонської обласної ради. Емпіричну вибірку склали вчителі зі стажем роботи від 5 до 10 років. Загальна кількість досліджуваних 60 чоловік (30 чоловік зі стажем роботи 5 років та 30 чоловік – 10 років).

Для досягнення поставленої мети були використані наступні методики:

1. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка дозволила нам проаналізувати міру вираженості синдрому «емоційного вигорання» та виділити його ведучі симптоми [5].

2. Методи математико-статистичної обробки даних ( $\phi^*$  критерію – кутове перетворення Фішера) [38].

*Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойко [5]* є найбільш комплексною і дає можливість системно і детально проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому емоційного вигорання, враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Тобто, кожному із трьох компонентів (фаз) відповідає чотири симптоми, що складають симптоматичну картину при діагностиці. Перший компонент (фаза) має назву «Напруження». До її складу входять наступні симптоми: «переживання психотравмуючих обставин», «незадоволеність собою», «загнаність у кут», «тривога і



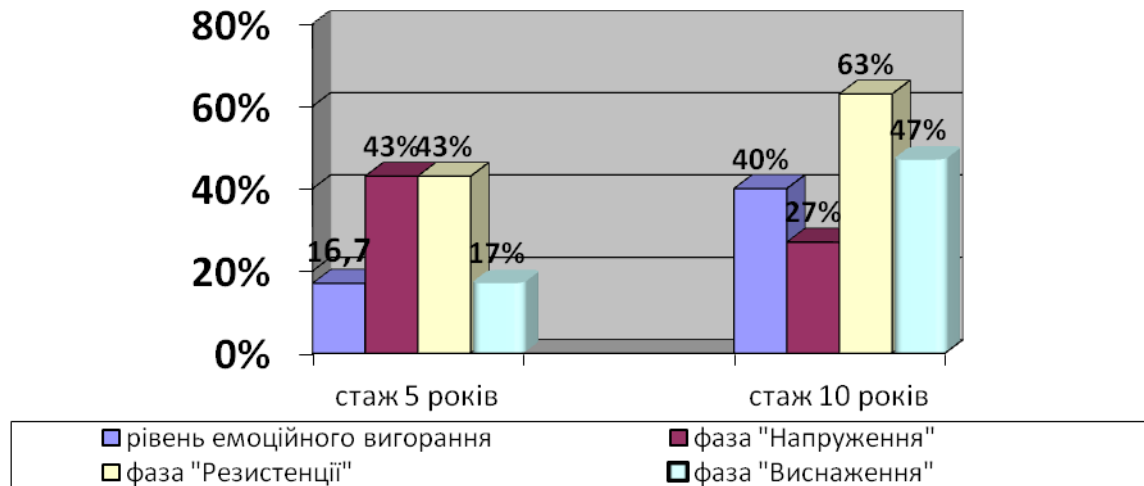
депресія». Другий компонент – «Резистенція», містить в собі такі симптоми як: «неадекватне вибіркоче емоційне реагування», «емоційно-моральна дезорієнтація», «розширення сфери економії емоцій», «редукція професійних обов'язків». І останній третій компонент (фаза) – «Виснаження» (характеризується виснаженням нервової системи). Дана фаза складається із поєднання таких компонентів як: «емоційний дефіцит», «емоційне відчуження», «особистісне відчуження (деперсоналізація)», «психосоматичні та психовегетативні порушення».

**Методи математико-статистичної обробки даних. Кутове перетворення Фішера.** Даний критерій призначений для зіставлення двох вибірок за частотою досліджуваного ефекту, що зустрічається. Оцінює достовірність розбіжностей між процентними долями двох вибірок, в яких виявлений досліджуваний ефект [33].

## 2.2. Кількісний та якісний аналіз результатів дослідження

Аналізуючи отримані результати за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойко, що призначена для діагностики міри вираженості синдрому «емоційного вигорання» та виявлення його ведучих симптомів, нами було отримано наступні результати (див. рис. 2.1.): для вчителів зі стажем роботи десять років характерний й більш високий рівень емоційного вигорання (він складає 40%), тоді як для групи вчителів, що мають стаж роботи 5 років, характерний значно менший показник рівня емоційного вигорання (він складає 17%). Тобто, для них властиво відчувати довгострокову стресову реакцію, що виникла в наслідок тривалих професійних стресів в результаті міжособистісних стосунків. Таким чином, ми можемо припустити, що досліджуваним вчителям характерно емоційне виснаження, втрата сприйняття власної особистості й зниження самовизначення особистісних якостей. У досліджуваних з високим рівнем емоційного вигорання емоційні ресурси стають вичерпаними або

на шляху до цього. Вони можуть відчувати власну нездатність утримувати свій стан на належному психологічному рівні, характерно зниження емоційного тону, з'являються неадекватні реакції, дратівливість. При цьому слід відзначити, що для обох досліджуваних груп рівень емоційного вигорання характеризується перебуванням на стадії формування.

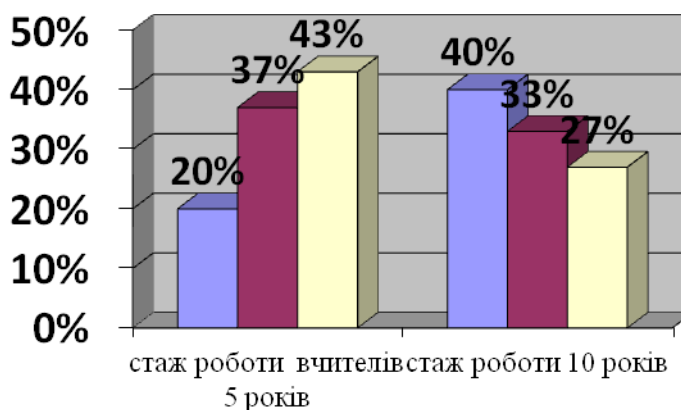


**Рис.2.1 – Показники сформованості емоційного вигорання та його фаз у вчителів у залежності від стажу роботи**

Фаза «Напруження» у групі, що має стаж роботи десять років, є більш вираженою в процесі формування емоційного вигорання. Високий рівень встановлено лише у 27% досліджуваних, а у досліджуваних, що мають стаж п'ять років, високий рівень характерний для 43%. Високі показники за даною фазою в цілому свідчать про те, що для вчителів характерне зниження значення власних досягнень, вони переживають незадоволеність собою, переживають такі почуття як тривога, невпевненість. Подібне відчуття призводить до посилення дискомфорту, можливої втрати професійних якостей.

Встановлено, що для 33% досліджуваних зі стажем роботи десять років дана фаза перебуває в стадії формування й у 37% педагогів зі стажем п'ять років. Для 40 % досліджуваних, що вже працюють в цій

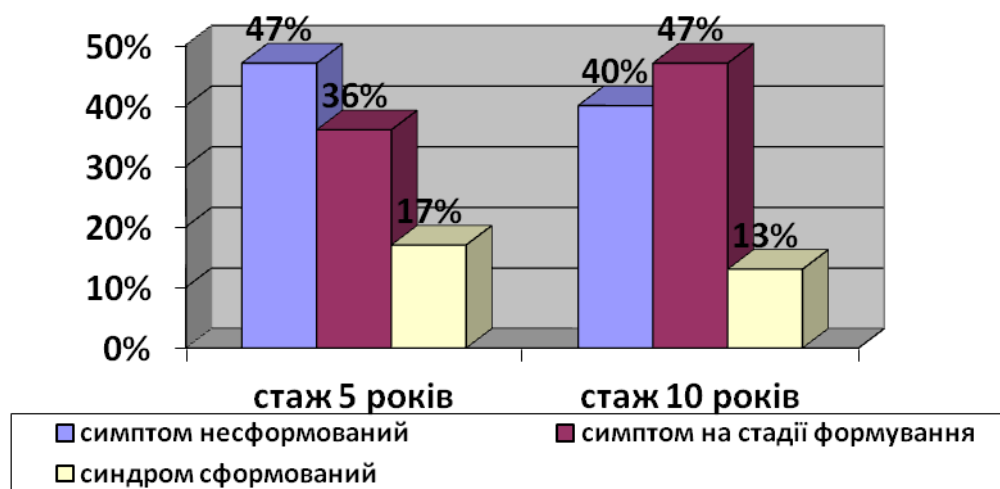
галузі десять років, та у 20 % досліджуваних, що працюють лише п'ять років, вона є не сформованою. Результати представлені на рисунку 2.2.



■ фаза не сформована ■ фаза на стадії формування ■ фаза сформована

**Рис. 2.2 – Розподіл показників сформованості фази «Напруженості»**

Розглянемо окремо симптоми даної фази. Симптом «Переживання психотравмуючих обставин» для 17 % досліджуваних зі стажем п'ять років та 13% – зі стажем десять років є сформованим. Результати зображені на рисунку 2.3. Отже, для них характерно прояв посилюючого усвідомлення проблем, можуть проявлятися недовіра й збільшуватися роздратування, накопичуватися обурення, невдоволення ситуацією. Тобто, вчителі, що мають сформованих симптом «переживання психотравмуючих обставин», сприймають умови роботи та міжособистісні стосунки як психотравмуючі.



**Рис. 2.3 – Графічне зображення результатів сформованості симптому «Переживання психотравмуючих обстани» за фазою «Напруження»**

Для 36% досліджуваних, що працюють в педагогічній сфері п'ять років, та 47% досліджуваних, що працюють десять років, даний симптом перебуває на стадії формування. Й є не сформованим у 47% досліджуваних, що працюють вчителями п'ять років, та 40% – що працюють десять років.

Симптом «Незадоволеність собою» для 20% досліджуваних педагогів зі стажем роботи п'ять років та для 10% зі стажем десять років є сформованим (див. табл. 2.1.).

*Таблиця 2.1.*

**Показники вираженості симптому «Незадоволеність собою» за фазою «Напруження»**

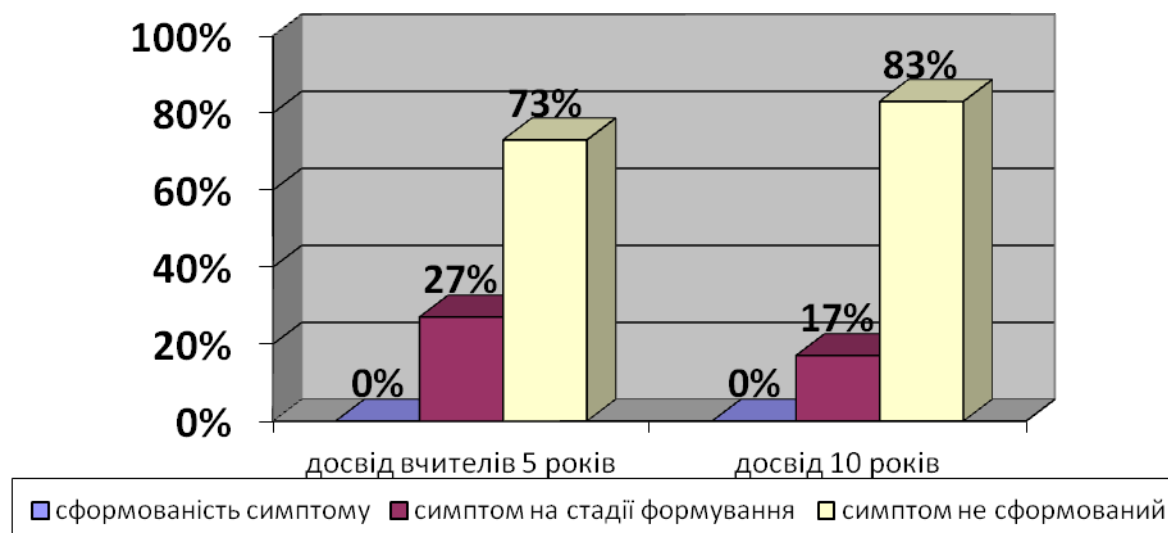
Досліджувані	Симптом не сформований (у %)	Симптом на стадії формування (у %)	Симптом сформований (у %)
Вчителів зі стажем роботи 5 років	37 %	43%	20%
Вчителів зі стажем роботи 10 років	53%	37%	10%

Таким чином ми можемо охарактеризувати досліджуваних, які мають високі показники за даним симптомом, як таких, що

систематично переживають труднощі, протиставляють себе обставинам. В результаті невдач діє механізм емоційного переносу й цю енергетику спрямовують не на зовні, а на себе. Також слід зазначити, що вираженість симптому незадоволеність собою призводить до тенденції оцінювання самого себе вкрай негативно особливо порівняно з іншими. Педагоги відчують себе нещасними й незадоволеними, не визнають власні досягнення й успіхи у роботі. Тобто, вони стають не задоволені власною професійною діяльністю і собою як професіоналом.

У 43% досліджуваних, що працюють в даній галузі п'ять років, та 37% досліджуваних зі стажем 10 років даний симптом перебуває на стадії формування. Ще 37% – з досвідом роботи 5 років та 53% – зі стаж 10 років симптом «Незадоволеність собою» є не сформованим.

Симптом «Загнаність у кут» не знайшов свого відображення для 73% досліджуваних, що працюють вчителем в школі п'ять років та 83% - що працюють десять років (результати зображені на рисунку 2.4.).



**Рис. 2.4 – Розподіл результатів досліджуваних за рівнем сформованості симптому «Загнаність у кут» фази «Напруження»**

Однак встановлено, що даний симптом перебуває на стадії формування у 27% та 17% досліджуваних відповідно зі стажем п'ять та десять років. Також варто зазначити, що у жодного досліджуваного даний симптом не сформований, лише перебуває в процесі формування.

Отже, для досліджуваних не властиво відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі.

Симптом «Тривога і депресія» сформований у 53% досліджуваних групи, що має стаж роботи 5 років та 37% - що має досвід роботи в вчителем 10 років (див. таблицю 2.2.). Тобто, для цих досліджуваних властиво відчувати розчарування в собі, в обраній ними професії, місці роботи. Крім цього для них властиво розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої. Варто зазначити, що ці емоції розчарування часто відчують вчителі зі стажем роботи п'ять років. Даний симптом перебуває на стадії формування відповідно у 17% досліджуваних з стажем 5 років та 30% досліджуваних зі стажем 10 років. Також варто зазначити, що у 30% досліджуваних педагогів (стаж п'ять років) та 33% досліджуваних (стаж десять років) цей симптом не є сформованим.

*Таблиця 2.2.*

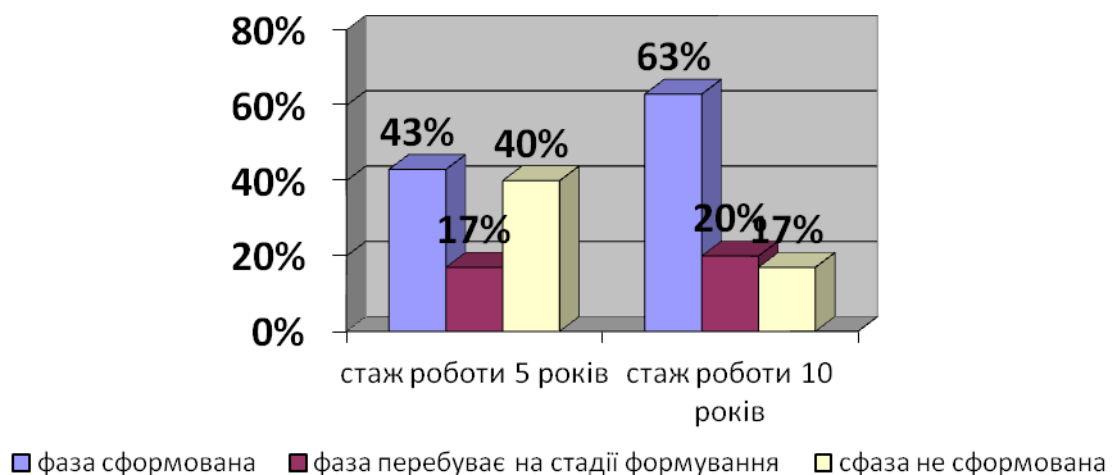
***Показники вираженості симптому «Тривога і депресія» за фазою «Напруження»***

Досліджувані	Симптом не сформований (у %)	Симптом на стадії формування (у %)	Симптом сформований (у %)
Вчителі зі стажем роботи 5 років	30 %	17%	53%
Вчителі зі стажем роботи 10 років	33%	30%	37%

Отже, за отриманими результатами ми можемо зробити висновок, що більшість досліджуваних не залежно від стажу роботи мають сформованість симптому емоційного вигорання «тривога та депресія». Тобто, це є домінуючий симптом в фазі «Напруження». Також слід зазначити, що симптом «переживання психотравмуючих обставин» у більшій досліджуваних обох груп знаходиться на стадії формування й має передумови для подальшого розвитку. Крім цього варто відмітити,

що найменш розвиненим симптомом серед досліджуваних педагогів незалежно від їхнього досвіду роботи є «загнаність у кут». Його показники говорять про те, що цей симптом не сформований.

Наступна фаза, за якою ми аналізували отримані результати, це фаза «Резистенція» (результати зображені на рисунку 2.5.). Резистенція – це здатність організму чинити опір зовнішнім шкідливим для нього впливам, характеризується надмірним емоційним виснаженням. Встановлено, що дана фаза домінує по своїй виразності серед інших і представлена такими показниками: у 43% досліджуваних, що працюють вчителями у школі вже п'ять років фаза «Резистенції» є сформованою, у 17% - перебуває на етапі формування та у 40% досліджуваних дана фаза є не сформованою. Якщо розглянути результати досліджуваних, що мають досвід роботи вже десять років, то ми бачимо наступну картину: дана фаза сформована у 63% досліджуваних цієї групи, у 20% - перебуває на етапі формування та ще у 17% досліджуваних фаза «Резистенції» є не сформованою.



**Рис. 2.5 – Розподіл показників досліджуваних за фазою «Резистенція»**

Отже, аналізуючи отримані результати, встановлено, що більша частина досліджуваних вчителів не залежно від досвіду роботи мають високі показники за сформованістю фази вигорання «Резистенції», тому ми можемо припустити, що для педагогів загальноосвітніх шкіл

характерно деформація відносин з колегами й учнями, відзначається негативна оцінка своєї професійної діяльності. Також властиво втрата інтересу до роботи, потреби в спілкуванні: не хочеться бачити тих, з ким вони працюють, їм здається, що тиждень триває нескінченно. Властиво також відсутність сил, енергії, особливо в кінці тижня, можливо досить часто головний біль, підвищена дратівливість, збільшена кількість застудних захворювань, відчуття виснаженості навіть після гарного сну та після вихідних.

Симптом «Неадекватне вибіркоче емоційне реагування» є не сформованим у 47 % досліджуваних, що мають стаж роботи п'ять років, та у 27% досліджуваних, досвід роботи яких складає десять років. Однак у 17 % й 23% досліджуваних вчителів відповідно з досвідом праці п'ять та десять років даний симптом перебуває на етапі формування. З'ясовано, що 36% досліджуваних, що працюють вчителями у школі п'ять років та 50% досліджуваних з досвідом 10 років мають сформований симптом емоційного вигорання «неадекватне вибіркоче емоційне реагування». Результати зображені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

**Показники вираженості симптому «Неадекватне вибіркоче емоційне реагування» за фазою «Резистенція»**

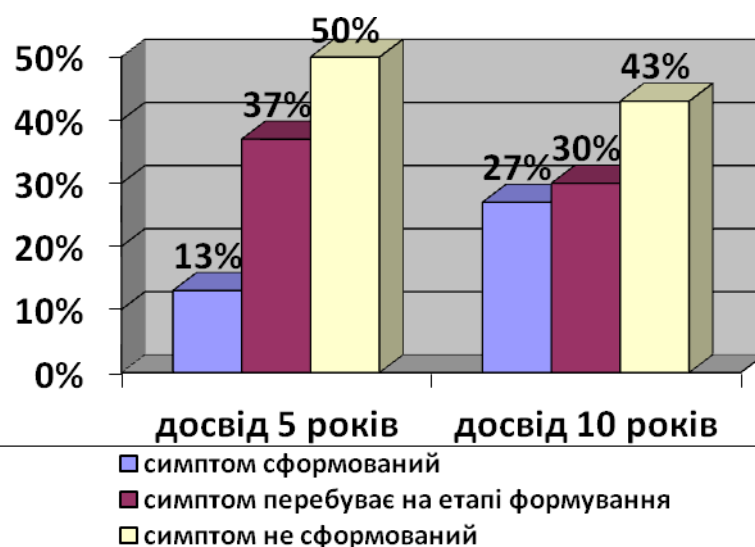
Досліджувані	Симптом не сформований (у %)	Симптом на стадії формування (у %)	Симптом сформований (у %)
Вчителі зі стажем роботи 5 років	47 %	17%	36%
Вчителі зі стажем роботи 10 років	27%	23%	50%

Отже, аналізуючи отримані результати, ми можемо стверджувати, що для значної частини досліджуваних вчителів властиво сформованість даного симптому, однак більш домінує саме серед педагогів зі стажем 10 років. Таким чином, ми можемо стверджувати, що для них більш



властиво не відчувати різниці в своїх реакціях, на одних подіях можуть економити емоції, а на інших зайво витратити, більш схильні діяти за принципом «хочу – не хочу», колеги, учні починають відчувати черствість та байдужість, а іноді сприймають цей їх принцип як неповагу до себе. Тобто, їм властивий неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки.

Далі розглянемо отримані результати за рівнем сформованості симптому «емоційно-моральна дезорієнтація». З'ясовано, що даний симптом є не сформованим у 50 % та 43% досліджуваних вчителів відповідно зі стажем роботи п'ять та десять років (див. рис. 2.6.). Проте встановлено, що даний симптом сформований у 37 % досліджуваних педагогів, що працюють п'ять років та у 30 % досліджуваних, які працюють в цій галузі вже десять років.



**Рис. 2.6 – Розподіл результатів досліджуваних за рівнем сформованості симптому «емоційно-моральна дезорієнтація»**

Крім цього симптом «емоційно-моральної дезорієнтації» перебуває на етапі формування у 13% досліджуваних вчителів, що працюють п'ять років, та у 27% досліджуваних вчителів, що працюють вже десять років. Отже, варто зазначити, що більшості досліджуваних вчителів не властиво сформованість даного симптому. Тобто, для них не характерно посилення негативних реакцій на колег та учнів, не властиво

поділ на хороших та поганих. Однак для досліджуваних вчителів, що мають високі показники сформованості цього симптому, характерно розвиток байдужості у професійних стосунках.

Наступний симптом в фазі «Резистенції» є «розширення сфери економії емоцій» (дані наведені в таблиці 2.4.). Встановлено, що у 63% досліджуваних вчителів з досвідом роботи п'ять років та у 33% досліджуваних з досвідом десять років даний симптом є не сформованим. Однак з'ясовано, що у 7% досліджуваних педагогів з досвідом п'ять років та 40% досліджуваних з досвідом десять років симптом («розширення сфери економії емоцій») є сформованим. Ще у 30% і 27% досліджуваних (відповідно стаж роботи 5 та 10 років) цей симптом перебуває на етапі формування. Отже, варто зазначити, що даний симптом емоційного вигорання властивий більше для вчителів з більшим стажем роботи. Тобто, вони частіше схильні економити емоції поза професійною діяльністю, в колі друзів, сім'ї, схильні зриватися зазвичай дома, тому «домашні» стають першими жертвами. А також для них характерно емоційна замкненість, відчуження й намагання згорнути будь-яку комунікацію.

Таблиця 2.4.

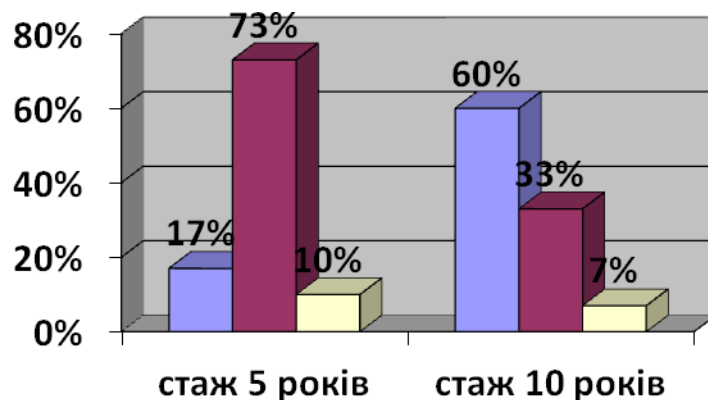
***Показники вираженості симптому «розширення сфери економії емоцій» за фазою «Резистенція»***

Досліджувані	Симптом не сформований (у %)	Симптом на стадії формування (у %)	Симптом сформований (у %)
Вчителі зі стажем роботи 5 років	63 %	30%	7%
Вчителі зі стажем роботи 10 років	33%	27%	40%

Діагностовано, що симптом «Редукції професійних обов'язків» сформований у 17 % досліджуваних з досвідом роботи п'ять років та у 60 % досліджуваних з досвідом роботи десять років (див. рис. 2.7.).

Також слід відмітити, що у 73% досліджуваних вчителів зі стажем роботи п'ять років та у 33% досліджуваних, що мають стаж десять років, даний симптом перебуває на стадії формування. Й не сформованим симптом «редукції професійних обов'язків» є лише у 10% досліджуваних, що мають стаж роботи п'ять років, та у 7% досліджуваних зі стажем десять років.

Отже, варто зазначити, що у більшості вчителів із досвідом роботи десять років даний симптом є уже сформованим, а у більшості вчителів, що мають стаж роботи лише п'ять років, даний симптом перебуває на етапі формування. Тобто, слід відмітити, що для педагогів характерно зі збільшення часу роботи в школі спрощувати, намагатися полегшити свої професійні обов'язки, які вимагають емоційних затрат, а також згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.



■ симптом сформований      ■ симптом на стадії формування

**Рис. 2.7 – Розподіл показників за рівнем сформованості симптому «редукція професійних обов'язків» у фазі «Резистенції»**

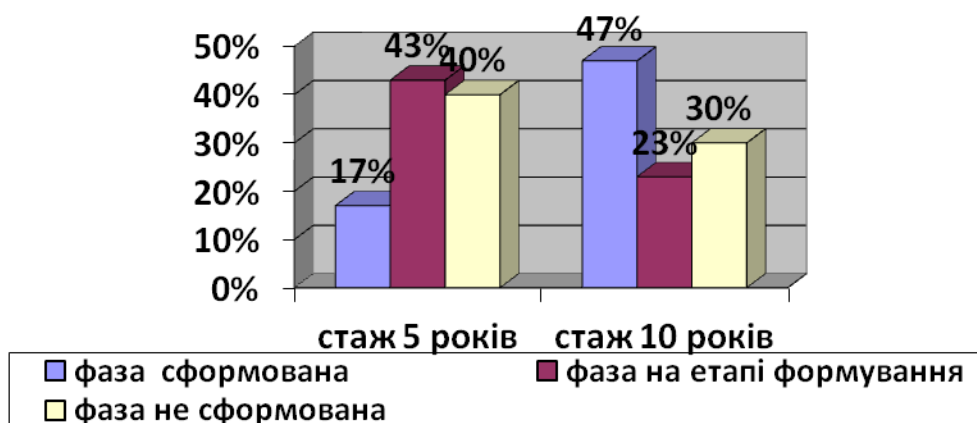
Аналізуючи отримані результати симптомів сформованості за даною фазою, встановлено, що, на відмінну від попередньої, у багатьох досліджуваних вчителів сформованими є відразу декілька симптомів, а саме: симптом «неадекватне вибіркове емоційне реагування» є сформованим у 36% досліджуваних зі стажем роботи п'ять років та у

50% досліджуваних педагогів зі стажем роботи десять років; симптом «редукція професійних обов'язків» - сформований у 60% досліджуваних, що мають досвід роботи в школі десять років, та лише у 17% досліджуваних, що мають досвід п'ять років; симптом «розширення сфери економії емоцій» є сформованим у 40% досліджуваних вчителів зі стажем роботи 10 років.

Слід відмітити, що чим вище показники по даній фазі, тим менш адекватне емоційне реагування, тим сильніша редукція професійних обов'язків і більше деформуються відносини з колегами й учнями, відзначається негативна оцінка своєї професійної діяльності, підвищується рівень тривоги.

Крім цього варто зазначити, що усі симптоми у фазі «Резистенція» перевищили нормальний показник. У цієї фазі в порівнянні з іншими найвищі результати, що говорять про її домінантність. Ці симптоми більшою мірою формуються у групі досліджуваних вчителів і представляють найбільшу загрозу для подальшого їх розвитку та формування емоційного вигорання.

Наступна фаза емоційного вигорання – «Виснаження», вона супроводжується загальним падінням енергетичного тону і ослабленням нервової системи, збіднінням психічних ресурсів. Встановлено, що дана фаза є сформованою у 47% досліджуваних вчителів із досвідом роботи десять років та у 17% досліджуваних з досвідом п'ять років. У 43 % досліджуваних зі стажем п'ять років і 23% досліджуваних, що мають стаж десять років, фаза емоційного вигорання «Виснаження» перебуває на етапі формування. Ї у 40% та 30% досліджуваних вчителів, що мають досвід роботи відповідно п'ять та десять років фаза «Виснаження» не сформованою. Результати зображені на рис. 2.8.



**Рис. 2.8 – Розподіл показників досліджуваних за рівнем сформованості фази «Виснаження»**

Отже, варто зазначити, що для вчителів, що мають сформовану фазу емоційного вигорання «Виснаження», властиво наявність деформованих установок й почуттів, які формуються стосовно оточуючих й себе самих, зниження значущості власних досягнень, самооцінки професійної мотивації. Спостерігається зняття із себе відповідальності або відсторонення від обов'язків стосовно інших, незадоволеність собою, тривога. Може з'явитися сумнів у цінності своєї роботи, професії та самого життя. Крім цього характерна повна втрата інтересу до роботи та життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Можливе порушення пам'яті, уваги та сну. З'являється прагнення до усамітнення.

А тепер розглянемо більш детально складові (симптоми) фази «Виснаження». Симптом «емоційний дефіцит» є сформованим у 13 % досліджуваних, що мають досвід роботи в школі п'ять років, та у 27% досліджуваних, що мають досвід десять років (результати зображені в таблиці 2.5.). Тобто, досліджувані вчителі, що мають високий рівень сформованості симптому «емоційний дефіцит» усвідомлюють зміни, розуміють деяку втрату власних професійних здібностей, схильні часто змінювати позитивні емоції на негативні, ставати різкими, грубими, образливими, примхливими. А також властивий розвиток емоційної безчуттєвості на тлі перевиснаження, намагання мінімізувати емоційний

внесок у роботу, схильність до автоматизму та особистісної спустошеності при виконанні професійних обов'язків.

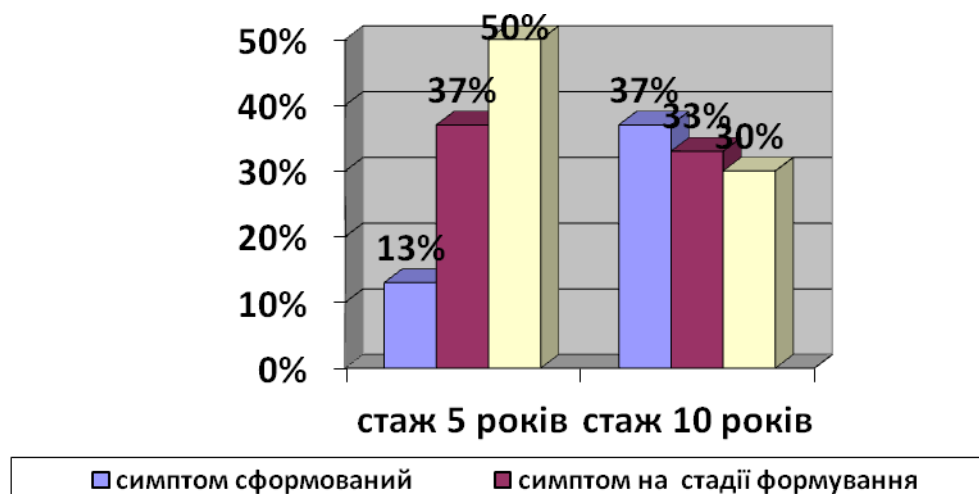
Таблиця 2.5.

**Показники вираженості симптому «Емоційний дефіцит» за фазою «Виснаження»**

Досліджувані	Симптом не сформований (у %)	Симптом на стадії формування (у %)	Симптом сформований (у %)
Вчителі зі досвідом роботи 5 років	60%	27%	13%
Вчителі зі досвідом роботи 10 років	40%	33%	27%

Встановлено, що у 27% та 33% досліджуваних вчителів, які відповідно мають досвід праці п'ять та десять років, даний симптом перебуває на стадії формування. У 60% досліджуваних педагогів зі стажем п'ять років та у 40% досліджуваних зі стажем десять років симптом емоційного вигорання «емоційний дефіцит» є не сформованим.

Встановлено, що симптом емоційного вигорання «емоційне відчуження» сформований у 13 % досліджуваних вчителів, що мають досвід роботи п'ять років, у 37% досліджуваних даний симптом перебуває на стадії формування та у 50% досліджуваних є не сформованим. А що стосується досліджуваних педагогів, що працюють в школі уже десять років, встановлено, що у 37% досліджуваних симптом «емоційного відчуження» вже є сформованим, ще у 33% досліджуваних – перебуває на етапі формування та у 30% досліджуваних даний симптом не сформований взагалі. Отримані результати зображені на рис. 2.9.



*Рис. 2.9 – Графічне зображення розподілу рівня сформованості симптому «емоційне відчуження» за фазою «Виснаження»*

Отже, варто зазначити, що для досліджуваних вчителів, які мають високі показники вираженості (сформованості) даного симптому властиво майже повне виключення емоцій зі сфери професійної діяльності, їх майже нічого не хвилює, не викликає емоційного відгуку, при чому це не ознака ригідності, а придбані захисні форми поведінки. Однак в інших сферах вони можуть жити цілком благополучно. Отже, для досліджуваних з високим рівнем вираженості симптому «емоційне відчуження» властиво створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях.

Діагностовано, що симптом емоційного вигорання «особистісна відчуженість (деперсоналізація)» не сформований у 60 % досліджуваних вчителів, що мають досвід роботи в школі п'ять років, у 37 % досліджуваних даний симптом перебуває на етапі формування та у 3% досліджуваних симптом деперсоналізації є сформованим. В іншій групі досліджуваних вчителів, що мають досвід роботи десять років, були отримані наступні результати: у 43 % досліджуваних даний симптом не сформований, однак у 20 % досліджуваних є вже сформованим та ще у 37% досліджуваних вчителів перебуває на етапі формування. Результати зображені в таблиці 2.6.

*Таблиця 2.6.*

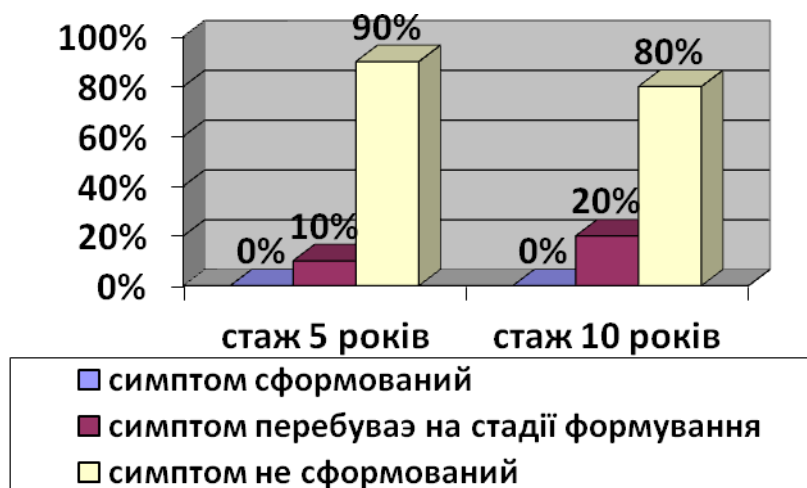
**Показники сформованості симптому «особистісна відчуженість (деперсоналізація)» за фазою «Виснаження»**

Досліджувані	Симптом не сформований (у %)	Симптом на стадії формування (у %)	Симптом сформований (у %)
Вчителі зі стажем роботи 5 років	60%	37%	3%
Вчителі зі стажем роботи 10 років	43%	37%	20%

Отже варто зазначити, що симптом деперсоналізації менш всього властивий педагогам з досвідом роботи п'ять років. Проте, досліджувані вчителі, у яких симптом деперсоналізації сформований, мають повну або часткову втрату інтересу до оточуючих, суб'єкту професійної діяльності. Характерно для них знеособлювання, відчуження, тобто втрата власної гідності, негативне цинічне ставлення до інших людей, недопустима поведінка у стосунках з колегами та учнями. Їх обтяжують проблеми, потреби. Колеги або учні сприймаються як об'єкти для маніпуляцій. Все це проникає в установки, принципи, систему цінностей, з'являється антигуманістичний настрій, формується філософія відносин «ненавиджу і зневажаю».

І останній симптом – це «психосоматичні та психовегетативні порушення». Нами не було діагностовано у жодного досліджуваного вчителя сформованість даного симптому. Однак у 10 % досліджуваних, що мають досвід роботи п'ять років, та у 20 % досліджуваних вчителів, що мають досвід десять років, симптом емоційного вигорання «психосоматичні та психовегетативні порушення» перебуває на стадії формування. Також встановлено, що у 90 % та 80% досліджуваних, відповідно з досвідом п'ять та десять років, даний симптом не сформованим (див. рис. 2.10.).





*Рис. 2.10 – Наочне зображення рівня сформованості симптому «психосоматичні та психовегетативні порушення»*

Тобто, можна зазначити, що думка про суб'єктів спілкування (учнів) не викликає у педагогів з різним досвідом роботи поганий настрій, погані асоціації, безсоння, судинні реакції, загострення хронічних захворювань. У них не відбувається перехід з емоцій на рівень психосоматики, а отже захисні механізми ще самостійно справляються. Їм не властиво погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб.

Отже, найбільш характерно для вчителів з досвідом роботи 10 років сформованість симптому «емоційне відчуження». Найменш характерно для вчителів не залежно від рівня професійного досвіду сформованість симптому емоційного вигорання «психосоматичні та психовегетативні порушення», його можна інтерпретувати як не сформований та такий, що не має передумов для цього.

Отже, аналізуючи отримані результати за методикою, варто зазначити, що найбільш повну картину свого прояву має фаза «Резистенції», більшість досліджуваних вчителів не залежно від досвіду мають сформованість показників за цієї фази. У цій фазі людина

намагається більш-менш успішно захистити себе від неприємних вражень, відгородити себе від стресових ситуацій.

Фаза «Напруження» та «Виснаження» є менш вираженими у рівні сформованості, але деякі показники свідчать про те, що необхідно також вживати засоби профілактики, щоб запобігти формуванню симптому емоційного вигорання.

При порівнянні результатів, отриманих в процесі дослідження рівня емоційного вигорання в цілому, його фаз між досліджуваними вчителями, що мають різний досвід роботи (п'ять та десять років) маємо наступні достовірні відмінності: при підрахунку  $\phi^*$  критерію – кутове перетворення Фішера [33] з метою оцінити достовірність відмінностей між відсотковими долями рівнів емоційного вигорання, нами було виявлено, що у педагогів, що мають досвід роботи десять років значно частіше виникає емоційне вигорання ніж у педагогів, що мають досвід роботи лише п'ять років ( $\phi_{\text{емп}} = 1,93 > \phi_{\text{кр}} = 1,64$  при  $p \leq 0,05$ ).

Достовірні відмінності також встановлено між рівнем сформованості фаз емоційного вигорання, а саме щодо сформованості фази «резистенція» у вчителів з досвідом роботи п'ять та десять років. З'ясовано, що доля осіб з переважанням сформованості фази резистенції частіше зустрічається у педагогів з досвідом роботи десять років, ніж у працівників з досвідом роботи п'ять років ( $\phi_{\text{емп}} = 1,88 > \phi_{\text{кр}} = 1,64$  при  $p \leq 0,05$ ). Таким чином, ми можемо припустити, що для вчителів загальноосвітніх закладів зі стажем роботи десять років більш характерно деформація відносин з колегами й учнями, відзначається негативна оцінка своєї професійної діяльності. Також спостерігається відсутність інтересу до роботи, потреби в спілкуванні, не бажанні бачити тих, з ким працюють, їм здається, що тиждень триває нескінченно. Характерна також відсутність сил, енергії, особливо в кінці тижня, підвищена дратівливість, ніж у вчителів з досвідом роботи п'ять років.

Також виявлені достовірні відмінності між долею осіб із сформованістю фази «виснаження» досліджуваних, що мають стаж роботи п'ять та десять років. Вчителі з досвідом роботи десять років частіше мають сформовану фазу емоційного вигорання «виснаження», ніж вчителі, що мають досвід роботи п'ять років ( $\varphi_{\text{емп}} = 2,38 > \varphi_{\text{кр}}=2,31$  при  $p \leq 0,01$ ). А отже, у педагогів зі збільшення досвіду роботи частіше може відбуватися деформація установок, знижуватися значимість власних досягнень, самооцінка професійної мотивації. Спостерігається значно частіше зняття із себе відповідальності або відсторонення від обов'язків стосовно інших, незадоволеність собою, тривога. Крім цього характерна повна втрата інтересу до роботи та життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил, з'являється прагнення до усамітнення.

При аналізі результатів отриманих в процесі дослідження симптомів емоційного вигорання між педагогами загальноосвітніх закладів з досвідом роботи п'ять та десять років за допомогою  $\varphi^*$  критерію – кутове перетворення Фішера встановлено наступні достовірні відмінності: виявлено відмінності у рівні сформованості такого симптому емоційного вигорання як «розширення сфери економії емоцій» у вчителів із досвідом роботи п'ять та десять років ( $\varphi_{\text{емп}} = 4,5 > \varphi_{\text{кр}}=2,31$  при  $p \leq 0,01$ ). Тобто, варто зазначити, що з плином часу, збільшенням років роботи в школі педагоги починають значно частіше економити емоції поза професійною діяльністю, в колі друзів, сім'ї. Вони більш схильні зриватися зазвичай дома, тому «домашні» стають першими жертвами, а також для них більш характерно емоційна замкненість, відчуження й намагання згорнути будь-які комунікації.

Також нами було виявлено достовірність розбіжностей в долі лиць вчителів з різним досвідом роботи та сформованістю симптому емоційного вигорання «редукція професійних обов'язків» ( $\varphi_{\text{емп}} = 3,86 > \varphi_{\text{кр}}=2,31$  при  $p \leq 0,01$ ). А отже, це свідчить про те, що вчителі зі

збільшенням досвіду роботи більш схильні до спрощування, намагання полегшити свої професійні обов'язки, які вимагають емоційних затрат, а також згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

Крім цього було встановлено розбіжності в сформованості симптому емоційного вигорання «емоційне відчуження». Тобто, доля лиць з переважанням сформованості даного симптому значно більша у педагогів з досвідом роботи десять років, ніж у тих, хто працює лише п'ять років ( $\varphi_{\text{емп}} = 2,01 > \varphi_{\text{кр}} = 1,64$  при  $p \leq 0,05$ ). Таким чином, ми можемо стверджувати, вчителі загальноосвітніх шкіл з досвідом роботи десять років більше схильні до повного виключення емоцій зі сфери діяльності, їх майже нічого не хвилює, не викликає емоційного відгуку, властиво створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях, ніж вчителям, що мають досвід роботи лише п'ять років.

Встановлено достовірні відмінності у сформованості симптому «особистісне відчуження (деперсоналізація)» у вчителів. Отже, доля лиць з переважанням даного симптому значно більша у педагогів з досвідом роботи десять років, ніж у працівників, що мають стаж лише п'ять років ( $\varphi_{\text{емп}} = 2,39 > \varphi_{\text{кр}} = 2,31$  при  $p \leq 0,01$ ). Тобто, ми можемо припустити, що вчителям зі збільшенням стажу роботи в школі може сформуватися повна або часткова втрата інтересу до оточуючих, суб'єкту професійної діяльності. Також для них більш характерно знеособлювання, відчуження, тобто втрата власної гідності, негативне цинічне ставлення до інших людей, недопустима поведінка у стосунках з колегами. Їх обтяжують проблеми, потреби. Колеги або учні можуть сприйматися як об'єкти для маніпуляцій.

Отже, результати дослідження свідчать про те, що існують домінуючі симптоми, які супроводжують кожен з фаз синдрому емоційного вигорання. Наявність симптомів, які не належать до

показників норми, може негативно вплинути на діяльність вчителів, сприяти формуванню емоційного вигорання у професіоналів.

У вибірці досліджуваних є вірогідність подальшого розвитку симптомів і передумови для формування емоційного вигорання. Такі результати можуть бути пов'язані з необхідністю робити в напруженому ритмі, велике емоційне навантаження особистісної взаємодії з іншими людьми, відсутність належної винагороди за виконану роботу. Тому ми вважаємо за необхідно розробити психопрофілактичні заняття, що будуть направлені на подолання емоційного вигорання вчителів.

### **Висновки до другого розділу**

Проаналізувавши отримані результати за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойко, можемо констатувати, що у вчителів, не залежно від досвіду роботи найбільш сформованою є фаза «Резистенції», досліджувані мають найбільші виражені показники за цієї фазою. Тобто, більшість досліджуваних вчителів складно чинити опір зростаючому стресу, досить складно вдається знизити тиск зовнішніх обставин за допомогою наявних у них засобів.

При порівнянні результатів, отриманих в процесі вивчення рівня емоційного вигорання в цілому, його фаз між досліджуваними вчителями, що мають різний досвід роботи (п'ять та десять років) маємо наступні достовірні відмінності: у педагогів, що мають досвід роботи десять років, значно частіше виникає емоційне вигорання, ніж у педагогів, що мають досвід роботи лише п'ять років; сформованість фази «резистенції» більше притаманна вчителям з досвідом роботи десять років, ніж вчителям з досвідом роботи п'ять років. Встановлено відмінності у рівні сформованості фази «виснаження». Педагоги з досвідом роботи десять років частіше мають сформовану фазу емоційного вигорання «виснаження», ніж вчителі, що мають досвід роботи лише п'ять років. А отже, вчителі зі збільшення досвіду роботи

більше схильні до деформації установок, знижується значимість власних досягнень, самооцінка професійної мотивації.

Виявлено відмінності у рівні сформованості симптому «розширення сфери економії емоцій» у вчителів із досвідом роботи п'ять та десять років. Тобто, із збільшенням років роботи в школі педагоги стають значно більше схильними економити емоції поза професійною діяльністю, в колі друзів, сім'ї. Встановлено достовірні розбіжності в рівні сформованості такого симптому емоційного вигорання як «редукція професійних обов'язків. Тобто, вчителі зі збільшенням досвіду роботи більш схильні до спрощування, намагання полегшити свої професійні обов'язки, які вимагають емоційних затрат. Встановлено достовірні розбіжності в сформованості симптому «емоційне відчуження». Вчителі з досвідом роботи десять років більше схильні до повного виключення емоцій зі сфери професійної діяльності, їх майже нічого не хвилює, не викликає емоційного відгуку. Виявлено достовірні відмінності й у рівні сформованості симптому «особистісне відчуження (деперсоналізація)». Тобто, вчителі зі збільшенням досвіду роботи в школі сформується повна або часткова втрата інтересу до оточуючих колег, учнів.

Отже, результати дослідження за даною методикою свідчать про те, що вчителі з досвідом роботи 10 років більш схильні до емоційного вигорання, є менш стресостійкими, більш схильні до виснаження нервової системи, до економії емоцій поза професійною діяльністю, схильні вдома замикатися в собі або передавати свої негативні емоції рідним, є більш схильними намагатися полегшити свої професійні обов'язки, що вимагають емоційних витрат, схильність до формування байдужості, емоційної відчуженості, відсутності у професійній діяльності взагалі емоційного відгуку, втратою інтересу до колег, до учнів, до професійної діяльності, характерна відсутність задоволення від власної роботи.

Також слід зазначити, що не залежно від досвіду роботи більшості вчителів характерно відчуття потужного енергетичного напруження у формі відчуття ситуативної або особистісної тривоги від власної професійної діяльності, певне розчарування у собі, у власній професії, місці роботи.

### **РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИЧНА РОБОТА ЩОДО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

#### **3.1. Опис психопрофілактичної програми**

Завдання психопрофілактики полягають в наданні психологічної допомоги в формування психологічного здоров'я педагогів, ознайомити з особливостями емоційного вигорання, розвинути навички та вміння подолання негативних стресових ситуацій, сприяти емоційному розвантаженню [4].

Отримані нами дані, за допомогою психодіагностичних методик, свідчать про те, що учителі з досвідом роботи більш схильні до емоційного вигорання. Діагностовано у 40% досліджуваних вчителів із досвідом 10 років наявність емоційного вигорання та у 17%

досліджуваних вчителів з досвідом 5 років. Крім цього було встановлено сформованість фаз емоційного вигорання у більшості досліджуваних вчителів, не залежно від досвіду роботи резистенції та виснаження.

Таким чином, аналізуючи та враховуючи отримані результати емпіричного дослідження, нами було розроблено психопрофілактичну програму для вчителів загальноосвітніх шкіл, з **метою** сприяти зниженню рівня емоційного вигорання, навчанню навичкам саморегуляції та розслаблення, формування позитивного емоційного стану, попередження виникнення симптомів емоційного вигорання.

В ході реалізації програми вирішуються наступні **завдання**:

1. інформування про феномен емоційного вигорання, його причин та наслідки;
2. вивчення індивідуально-психологічних особливостей особистості;
3. формування ресурсів, що допомагають впоратися із дією стрес-факторів;
4. опанування антистресовими техніками, знайомство із методами саморегуляції власних емоційних станів
5. розвиток навичок ефективної міжособистісної взаємодії, підвищення впевненості в собі.

**Види та техніки роботи:** релаксаційні вправи, творча візуалізація, малювання, колажування, робота з асоціативними образами на основі метафоричних асоціативних карт, групові дискусії, методика мозкового штурму, міні-лекції, вправи для розігріву.

**Форма роботи:** соціально-психологічний тренінг.

Психопрофілактична програма складається з 4-х занять. Перше заняття присвячене знайомству вчителів один з одним ближче, знайомство з особливостями емоційного вигорання, його стадіями та ознаками. Друге заняття присвячене зниженню рівня особистісної тривоги. Третє – пошук та конкретизація власних ресурсів з метою їх подальшої мобілізації в стресових ситуаціях, щоб запобігти можливості



формування емоційного вигорання. Четверте заняття присвячене знайомству з антистресовими техніками, методами саморегуляції, розвиток навичок самовладання, зняття внутрішньої напруги.

**Оптимальна кількість учасників** – 8-10 осіб (розмір групи не повинен перевищувати 12 осіб). При більшій кількості учасників групи втрачається ефект особистої участі.

В цілому, розроблена психопрофілактична програма сприятиме формуванню психологічного здоров'я педагогів, формуванню практичних навичок володіння собою в різних ситуаціях, збагаченню психологічної компетентності вчителів щодо проблеми емоційного вигорання.

### **3.2. Психопрофілактичне заняття №1**

#### *ПЛАН-СХЕМА*

#### **1. Вправа на знайомство (15 хвилин).**

*Завдання:* кожному учаснику на аркуші паперу пропонується написати своє ім'я, а під ним намалювати метафоричний образ себе (тварина, рослина, природне явище, казковий персонаж, з якими ви себе асоціюєте). Після цього учасники по черзі називають ще раз своє ім'я і представляють власний образ, називаючи 2 якості, які повністю характеризують їх та пояснюючи чому саме вони обрали цей образ. На дошці вивішую малюнки учасників, створюючи таким чином «галерея» метафоричних портретів групи.

#### **2. Прийняття групових правил роботи (5 хвилин).**

#### **3. Збір очікувань та побоювань від заняття (10 хвилин).**

#### **4. Вправа для розминки «Пересядьте ті, хто...» (5 хвилин).**

#### **5. Вправа «Асоціації» (10 хвилин).**

Які асоціації у вас викликає слово «робота». Записуємо на фліп-чарті за обговорюємо.

## **6. Інформаційне повідомлення «Небезпека емоційного вигорання» (10 хвилин).**

Емоційне вигорання – це стан емоційного та фізичного виснаження, зниженням внутрішніх ресурсів, енергетичного потенціалу особистості, що негативно впливає на емоційно сферу людини. Характерно зміни фізичні, емоційні, інтелектуальні, соціальні. Причинами можуть бути оточуюче середовища, ритм праці, взаємовідносини, відсутність перспектив. Виокремлюють такі стадії емоційного вигорання, як: напруження, резистенція, виснаження.

Вигорання розвивається поступово і людина не завжди усвідомлює симптоми. Перші ознаки – виснаженість а також нездатність сконцентруватися. Симптоми: робота витісняє все інше в житті людини, відчуття втоми, апатії, розчарування, розлади сну, поява хворобливих проявів, спалахи агресивності, прояв байдужості та цинізму, сповільнення темпу роботи, небажання виконувати власні обов'язки.

## **7. Вправа «Реальний та бажаний баланс» (15 хвилин).**

*Інструкція:* «Необхідно намалювати два кола. У першому відмітити секторами відмітити співвідношення в якому нині знаходяться професійне життя, особисте життя, відпочинок, робота по господарству та інше, орієнтуючись на внутрішні психологічні відчуття. У другому колі зобразити їх реальне співвідношення».

*Обговорення:* Чи є відмінності? У чому вони полягають? Чи хотілося б щось змінити? Як це можливо зробити?

## **8. Зворотній зв'язок (10 хвилин).**

Що було для Вас нове? Що Ви дізналися? Що Ви отримали для себе? Що Вам сподобалося, а що ні?

## **9. Ритуал прощання (5 хвилин).**

*Завдання:* Всі учасники стають в коло, кладуть ліву руку на плечі сусіда і по черзі один за іншим дякують сусіда зліва за хорошу роботу і висловлюють побажання один одному.

### 3.3. Психопрофілактичне заняття № 2

#### ПЛАН-СХЕМА

#### 1. Вправа-привітання «Мене цінують на роботі за...» (5 хвилин).

*Завдання:* кожен учасник по черзі називає своє ім'я і говорить фразу, починаючи її зі слів: «мене цінують на роботі за...»

#### 2. Повторення прийнятих групових правил роботи (5 хвилин).

#### 3. Збір очікувань та побоювань від заняття (10 хвилин).

#### 4. Вправа «Автопортрет» (15 хвилин).

*Завдання:* учасникам пропонується намалювати свій автопортрет.

При цьому намагатися передати як свій емоційний стан, так і зробити акцент на рисах, властивих учасникові. Потім пропонується розкласти автопортрети, щоб можливо було познайомитися з кожним. А потім пропонуємо по черзі назвати 5 своїх позитивних рис кожному учасникові.

*Обговорення:* Чи виникли труднощі при зображенні свого автопортрету? Чи складно було зазначити 5 ваших позитивних рис?

#### 5. Вправа «Ярмарок достоїнств» (30 хвилин).

*Завдання:* учасники отримують листи з написами «Продаю» і «Купую». Учасники на аркуші з надписом «Продаю» мають написати всі свої недоліки, від яких хотілося б позбавитися, а на іншому аркуші, під написом «Купую», написати достоїнства, що хочеться мати. Далі пропонуємо вчителям закріпити на груди листочки та розпочати ярмарку. Учасники пропонують у них купити щось або купляють самі, що їм потрібно. Гра продовжується до тих пір, поки кожен не обійде і не прочитає всі можливі варіанти купівлі-продажу.

*Обговорення:* Що вдалося придбати? Що удалося продати? Що було легко купити або продати? Чому? Які якості продавалися? Які якості хотіли купити більшість? Чому? Як правило, більшість учасників хотіли б позбавитися від недоліків, а придбати достоїнства.

## **6. Бесіда «Емоційна парасолька» (10 хвилин).**

*Завдання:* психолог розповідає учасникам про шляхи зміни негативних емоцій на позитивні та шляхи захисту від негативних емоцій, якщо вони сильніші за наші психічні можливості. «Вчені виявили негативні наслідки негативних емоцій. Вони знижують імунітет та підвищують захворюваність серед людей; порушують мозкову діяльність, катастрофічно погіршують пам'ять (людина тупішає); роблять людей нещасливими тощо. Емоції розрізняють як зовнішні (ті, що спостерігаємо на інших - більше проявляються у екстравертів), так і внутрішні (ті, що відчуваємо у собі - більше проявляються у інтровертів). Внутрішні негативні емоції можна подолати: зміною розумової діяльності на фізичну; медитацією або самонавіюванням «я спокійний та щасливий»; випити склянку холодної води; сон; молитва; всепрощенням та каяттям; подарувати собі щось приємне (цікаву книжку, цукерку, прогулянку в парку); поспілкуватися із близькими, поділитися хвилюваннями та попросити поради. Зовнішні негативні емоції можна подолати: посмішкою або мовчанкою; психологічною підтримкою (обіймами, добрим словом або приємною розмовою тощо); змінити місце знаходження. В тому чи іншому випадку намагайтеся знайти і проаналізувати причини виникнення емоції, чи навмисно була створена ситуація зробити вас нещасливим, чи це спотворена ваша уява побачила в позитивному негативні наміри».

## **7. Рефлексія (10 хвилин).**

*Завдання:* Учасники діляться своїми враженнями.

## **8. Ритуал прощання «Оплески по колу» (5 хвилин).**

*Завдання:* «Ми добре попрацювали сьогодні. Давайте розпочнемо наступну гру. Спочатку слід плескати в долоні тихенько поступово збільшуючи силу звуку. Психолог починає тихенько плескати в долоні, підходить до учасника, а він вибирає з групи наступного, кому вони

аплодують удвох. Потім Зретій вибирає четвертого і т. д. Останньому аплодує вся група.

### **3.4. Психопрофілактичне заняття № 3**

#### *ПЛАН-СХЕМА*

#### **1. Привітання (5 хвилин).**

*Завдання:* учасники вітаються один з одним, використовуючи ритуали вітання різних народів.

#### **2. Повторення прийнятих групових правил роботи (5 хвилин).**

#### **3. Збір очікувань та побоювань від заняття (10 хвилин).**

#### **4. Вправа-розминка «Спілкування руками» (5 хвилин).**

*Завдання:* об'єднатися в пари, стати напроти один одного. За командую, але лише за допомогою рук, без слів, необхідно привітатися, попрощатися, посваритися, помиритися, затанцювати.

*Обговорення:* назвіть одним словом, що ми щойно робили руками? Так, спілкувалися. Ми з вами щоденно ступаємо в різнорідні контакти, і вони можуть бути різними приємними та не дуже.

#### **5. Вправа «Карти» (10 хвилин).**

*Завдання:* Психолог проходить по колу з колодою. Учасники беруть собі одну карту. Коли всі готові, психолог пропонує кожному знайти який-небудь зв'язок між зображенням на картці і поняттям «емоційне вигорання». Розповідь починає учасник, що перший отримав карту.

#### **6. Вправа «В грозу» (15 хвилин).**

*Завдання:* Намалювати в верхній частині листа (на половину А-4) хмару грозову, всередині написати ті переживання, які викликає у вас робота з важкими учнями. Під хмарою намалювати парасольку (захисні фактори). Усередині парасольки – предмети, людини, ваші якості, які допомагають або можуть допомогти подолати ці переживання, впоратися з цими емоціями. (Захисні фактори). Намалюйте себе під парасолькою. Яке почуття ви відчули? На кожен фактор ризику слід

написати, що мене може від цього захистити? Якщо є однакові фактори ризику в групі, як інші з ним справляються? Якщо складно підібрати ресурси, можна запитати у інших секретні механізми / прийоми як справлятися.

*Обговорення:* Як вам малювалося? Що було легше малювати, писати (переживання або ресурси)? Чого більше переважає в малюнку стрес фактори або захисні фактори? Чи достатньо захисних факторів? Чи вдалося знайти на кожен фактор ризику, що може мене від цього захистити? Якщо є однакові фактори ризику в групі, як інші з ним справляються?

### **7. Колаж «Шляхи подолання стресу» (25 хвилин).**

*Завдання:* За допомогою техніки колажу слід розробити схему «Шляхи подолання стресу». Презентація 3 хвилини. Підвести підсумок, умовно поділивши всі методи гармонізації стану людини в три групи: фізіологічні, емоційно-вольові, ціннісно-сміслові.

### **8. Рефлексія (10 хвилин).**

Що сподобалось? Що було важливим, цінним? Чого не вистачило? Що нового дізналися про групу? Чи будете використовувати отримані знання? Як саме?

## **3.5. Психопрофілактичне заняття № 4**

### *ПЛАН-СХЕМА*

#### **1. Привітання (5 хвилин).**

*Завдання:* учасникам пропонується протягом 2-3 хвилин вільно пересуватися по кімнаті і встигнути за цей час привітати з якомога більшою кількістю осіб. Робити це потрібно без слів, будь-яким способом. При цьому кожен спосіб має бути різним, не можна повторюватися.

#### **2. Повторення прийнятих групових правил роботи (5 хвилин).**

#### **3. Збір очікувань та побоювань від заняття (10 хвилин).**

#### **4. Вправа Мозковий штурм (10 хвилин).**

*Завдання:* записати на ватмані можливі методи та техніки саморегуляції власного емоційного стану.

#### **5. Інформаційне повідомлення «Шляхи саморегуляції емоційного стану» (15 хвилин).**

Існують різні методи та техніки: регуляція м'язового тону, метод регуляції дихання (управління ритмом дихання), метод відволікання, методи заземлення, візуалізації, медитації, самонаказів, аутогенного тренування та інші. А тепер більш детально розглянемо кожний з даних методів.

*Метод відволікання.* Суть його полягає в довільному перемиканні уваги з одного на інший об'єкт. Наприклад: повільно порахувати емоційно не забарвлені предмети (літери, листя чи квіти чи гілочки на деревах), записати 10 найменувань предметів, що приносять задоволення та ін..

*Методи регуляції дихання.* Даний метод полягає в повторенні з'єднань глибокого вдиху з подальшим тривалим видихом. Зробіть глибокий вдих на рахунок 1-2-3-4 (зверніть увагу, що живіт випинається вперед, а грудна клітка залишається нерухома); потім слід затримати дихання на рахунок 1-2-3-4; далі видих на рахунок 1-2-3-4-5-6 і знову слід затримати дихання перед вдихом 1-2-3-4. Також можна закрити очі, зробити великий вдих та уявити, що разом із цим вдихом, ви підіймаєтеся по веселці в гору. А роблячи видих – з'їжджаєте з неї, як з гірки.

*Фізичні навантаження також допомагають зняти емоційне напруження.* Вправа «Вогонь – лід», мета якої полягає у почерговому напруженні та розслабленні тіла. Вправу слід виконувати стоячи. Коли психолог каже «Вогонь» вчителям слід робити інтенсивні рухи всім тілом. За командою «Лід» варто завмерти в тій позі, коли саме пролунала команда, напружуючи щонайдужче все своє тіло. Необхідно

декілька разів повторювати ці команди, змінюючи довільно час їх виконання.

*Метод рефреймінг* – зміни точки зору, ставлення до чого-небудь, без зміни самої ситуації. Запам'ятайте, що коли відбувається навколо щось погане, негативно забарвлене, необхідно не менше трьох разів проводити рефреймінг. Намагайтеся знайти не менше трьох вигравів, позитивних наслідків цієї ситуації. *Завдання:* Згадайте ситуацію зі свого життя, яка вас сильно засмутила. Проведіть рефреймінг.

*Ароматерапія* – вплив запаху на психічний і фізичний стан людини з'єднується в ароматерапії з цілющими особливостями ефірних масел. Наприклад, ефірна олія «Апельсин» стабілізує настрій, усуває депресію, сум, тривогу, допомагає росту оптимізму, відкриває серце для добра і радості.

*Сміх* – всім відома, що сміх має лікувальні властивості: поліпшує кровообіг, травлення, допомагає появі ендорфінів.

## **6. Вправи на візуалізацію (5 хвилин).**

*Завдання:* всі учасники сідають в коло і закривають очі. Ведучий спокійно зачитує інструкцію: «Згадайте день, коли ви охоче, з радістю вирушаєте на роботу ... Коли ви йдете не охоче... Згадайте ситуацію, подію, коли ви були зібраними та зосередженими... А коли схвильовані і неуважні ... Сядьте, рівненько на стільці, тримайте рівно спину, руки покладіть на коліна. Тепер подумки необхідно подивитися в центр своєї грудної клітини. Вдихніть глибоко і видихніть без паузи. Вдих має бути дещо швидшим ... коли ви видихаєте повітря представте, що ваш вдих долітає до дверей нашої кімнати. А коли вдихаєте – не напружуйтеся, нехай повітря просто знову увійде в ваше тіло ... Якщо хочете, можете своєму подиху надати якийсь колір. Наприклад, повітря видихайте сіре та представте, що разом з ним видихаєте всі негаразди, занепокоєння, страх, тривогу, напругу. А повітря, яке вдихаєте, можна дати якийсь



інший, приємний колір, наприклад, блакитний. Представте, що вдихаєте легкість, спокій, впевненість».

*Обговорення.* Вчителі розповідають про власні враження, про свої відчуття на початку вправи і в кінці.

#### **7. Вправа «Час мрії» (5 хвилин).**

Звучить приємна розслаблююча музика без слів. «Шановні колеги, закрийте очі, будь-ласка розслабтеся та представте собі, що ви знаходитеся на великій зеленій галявині, сидите та ніжитесь на сонечку. Небо і трава осяяні сонячним світлом, і частинка його належить вам. Промені ласкаво пригрівають обличчя, голову, проникають в руки, ноги, тіло, розходяться по ньому. І все ваше тіло наповнюється чистим цілющим світлом, в якому розчиняються та зникають всі ваші погані думки, засмучення, тривоги, страхи. Вас обдуває легкий, приємний вітерець. Ви позбулися тривожності, ви очищені, вам радісно! Шановні колеги, я прошу вас відкрити очі і повернутися в аудиторію».

#### **8. Робота з пластиліном (15 хвилин).**

*Інструкція:* «Сьогодні ми будемо виконувати незвичайну вправа. Ми попрацюємо з пластиліном. Це допоможе нам проаналізувати свої відчуття, почуття, допоможе виходу негативних емоцій, тобто почуття і емоції ми передамо пластиліну за рахунок виконання певних дій. Закрийте очі. Пальці стануть більш чутливі до пластиліну. Але якщо раптом відкриєте очі, не переймайтеся, просто закрийте їх знову. Розминайте пластилін пальцями, долонею, тильною поверхнею кистей. Посидьте трохи, поклавши руки на шматок пластиліну. Потім зробіть глибокі два вдихи. Відчуйте шматок пластиліну таким, яким він є: «подружіться» з ним. Відчувайте його. Він теплий? Щільний? Опуклий? Вологий? Сухий? Він легкий? Важкий? Відщипніть шматочок. Робіть це спочатку повільно, а потім швидше. Відщипніть великі і малі шматочки. Стисніть пластилін. Тепер розгладьте його. Розгладивши, обмацайте місця, які розгладили. Зліпіть кулю і проткніть її. Тепер спробуйте це

зробити іншою рукою. Ударяйте по пластиліну, обмацуйте гладкі місця, які утворилися після поплескування. Ще раз помацайте весь шматочок. Робота з пластиліном підійшла до кінця. Можна відкрити очі».

*Обговорення:* Що найбільше сподобалося робити з пластиліном? (Відщипувати шматок пластиліну в руках, відщипувати, м'яти, протикати його, чи бити по ньому, погладжувати). Про що ви думали, коли працювали з пластиліном? Чи змінився ваш емоційний стан після вправи? Який він був до, а який став після?

### **9. Рефлексія (10 хвилин).**

Що нового, важливого дізналися для себе? Що корисного було для вас? Що не сподобалося? Як вам здається запропоновані способи саморегуляції будуть корисними для зняття напруги? Які способи саморегуляції вам сподобалися найбільше?

### **10. Вправа «Побажання на листочку» (10 хвилин).**

*Завдання:* психолог повідомляє учасникам, що групові заняття добігають кінця. «Сподіваюся, що наші заняття були для вас корисними та цікавими. Не забувайте про те, що немає непереборних перешкод. А зараз, я попрошу вас в трьох словах, висловити свої враження від нашого заняття. Та взагалі від всіх занять, що ми з вами провели разом».

В кінці заняття учасникам пропонується приклеїти на спини чисті листочки та написати на них один одному побажання на майбутнє, вдячність за спільні заняття, комплімент, щось приємне на згадку.

## **ВИСНОВКИ**

За результатами теоретичного аналізу та емпіричного дослідження проблеми подолання емоційного вигорання вчителів нами зроблено наступні висновки:

1. Здійснено теоретичний аналіз психологічних особливостей синдрому емоційного вигорання. Встановлено, що синдром емоційного вигорання має декілька головних ознак. Перша – виснаження, далі настає особистісна відстороненість. Третьою ознакою синдрому являється відчуття втрати власної ефективності та зниження самооцінки. Виокремлюють п'ять груп симптомів, що є характерними: фізичні, емоційні, поведінкові, соціальні симптоми, інтелектуальний стан. Слід зазначити, що не має єдиної структури синдрому емоційного вигорання. Проте автори погоджуються, що синдром емоційного вигорання призводить до виникнення особистісної деформації через емоційне ускладнення або напруженість у міжособистісних взаємовідносинах. Наслідки емоційного вигорання можуть проявлятися як у психосоматичних порушеннях, так і в психологічних змінах.

2. З'ясовано, що всі фактори емоційного вигорання вчителів умовно можна розділити на організаційні (соціально-психологічні, матеріальні чинники, контекст праці педагога) та індивідуальні (соціально-демографічні та особистісні якості).

3. Встановлено, що у педагогів, що мають досвід роботи десять років, значно частіше виникає емоційне вигорання, більше притаманна сформованість фази резистенції та виснаження, ніж у педагогів, що мають досвід роботи лише п'ять років. Виявлено, що із збільшенням років роботи в школі вчителі стають значно більше схильними економити емоції поза професійною діяльністю, схильні вдома замикатися в собі або передавати свої негативні емоції рідним, більш схильні до спрощування, намагання полегшити свої професійні обов'язки, які вимагають емоційних затрат, більше схильні до повного виключення емоцій зі сфери професійної діяльності, схильність до формування байдужості, емоційної відчуженості, сформується повна або часткова втрата інтересу до оточуючих колег, учнів, до професійної діяльності, характерна відсутність задоволення від власної роботи.

Також встановлено, що не залежно від досвіду роботи більшості вчителів характерно відчуття потужного енергетичного напруження у формі відчуття ситуативної або особистісної тривоги від власної професійної діяльності, певне розчарування у собі, у власній професії, місці роботи.

4. Розроблено психопрофілактичну програму для вчителів загальноосвітніх шкіл, з метою сприяти зниженню рівня емоційного вигорання, навчанню навичкам саморегуляції та розслаблення, формування позитивного емоційного стану, попередження виникнення симптомів емоційного вигорання. Програма складається із 4-х занять. Перше заняття присвячене знайомству вчителів один з одним ближче, знайомство з особливостями емоційного вигорання, його стадіями та ознаками. Друге заняття присвячене зниженню рівня особистісної

тривоги. Третє – пошук та конкретизація власних ресурсів з метою їх подальшої мобілізації в стресових ситуаціях, щоб запобігти можливості формування емоційного вигорання. Четверте заняття присвячене знайомству з антистресовими техніками, методами саморегуляції, розвиток навичок самовладання, зняття внутрішньої напруги. В цілому, розроблена психопрофілактична програма сприятиме формуванню психологічного здоров'я педагогів, формуванню практичних навичок володіння собою в різних ситуаціях, збагаченню психологічної компетентності вчителів щодо проблеми емоційного вигорання.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Абдюкова Н. В. Професійне вигорання як психологічна проблема / Н. В. Абдюкова // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано–Франківськ, 2007. – Вип. 12, ч. 1. – С. 31–37.
2. Андрієнко В. О. Математична статистика для психологів / В. О. Андрієнко. – Одеса: Астропринт. – 1999. – 232с.
3. Баранова Н. П. Тренінги для вчителів з педагогічної майстерності / Н. П. Баранова. – Х.: Вид. група «Основа», 2009. – 159 с.
4. Бещук-Венгерська Н. В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Методичний посібник / Н. В. Бещук-Венгерська. – Вінниця: ММК, 2015. – 43 с.
5. Бойко В. В. Синдром емоціонального вигорання в професіональному общении / В. В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 105 с.
6. Булатевич Н. М. Психічне вигорання як вияв невідповідності між особистістю та стилем її життєдіяльності / Н. М. Булатевич // Науковий часопис. – К., 2007. – Вип. 19 (43). – С. 58–62.

7. Бутиріна М., Новолаєв А. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів / М. Бутиріна, А. Новолаєв // Актуальні питання гуманітарних наук. Серія: Педагогіка. – 2016. – Вип. 15. – С. 266-270.
8. Василюк Ф. Е. Жизненный мир и кризис: типологический анализ критических ситуаций / Ф. Е. Василюк // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. – № 3. – С. 90-100.
9. Водопьянова Н. Е. Психическое «выгорание» / Н. Е. Водопьянова // Мир медицины. – 2003. – № 12. – С. 24-25.
10. Водопьянова Н. Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях / Н. Е. Водопьянова // Психология здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: СПбГУ, 2000. – С. 443-463.
11. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова – СПб.: Питер, 2009. – 223 с.
12. Гаврилюк Л. М. Фактори ризику професійного вигорання / Л. М. Гаврилюк // Науковий вісник Чернівецького університету: зб. наук. праць. Серія: педагогіка та психологія. – Чернівці, 2005. – Вип. 262. – С. 29–35.
13. Грицук О. В. Проблема синдрому емоційного вигорання вчителів у працях українських дослідників / О. В. Грицук // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2013. – Т. 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 38. – С. 258-262.
14. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. С. Ковальчук, Г. Л. Федосова, О. Ф. Філатова, О. А. Філь. – К. : Міленіум, 2004. – 24 с.
15. Дудяк В. Емоційне вигорання / В. Дудяк. – К.: Главник, 2007. – 125 с.

16. Ермакова Е. В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект) / Е. В. Ермакова // Культурно-историческая психология. – 2010. – № 1. – С. 27–39.
17. Зайчикова Т. В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами / Т. В. Зайчикова // Наукові записки. – К., 2005. – Вип. 26. – Т.2. – С. 107–114.
18. Калошин В. Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності / В. Ф. Калошин // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 9. – С.60-66.
19. Карпенко З. С. Експериментально–психологічна модель профілактики професійного «вигорання» / З. С. Карпенко // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. – Серія 12. Психологічні науки: збірник наукових праць. – К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. – Вип. 19(43). – С. 113–117.
20. Карамушка Л. М. Синдром професійного вигорання у вчителів: гендерні аспекти: монографія / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова. – К.: Міленіум, 2003. – 40 с.
21. Картавая Е. С. Специфика структуры психического выгорания в профессиях субъект-субъектного и субъект-объектного типа: автореф. дис. канд. психол. наук 19.00.01 / Е. С. Картавая. – Ярославль, 2009. – 25 с.
22. Качур О. Профілактика професійного вигорання у закладах освіти / О. Качур // Психолог. – 2010. – №40 (424). – Жовтень.– С.3-7.
23. Качюнас Р. Психологическое консультирование и групповая психотерапия / Р. Качюнас. – М.: Академический Проект, 2000. – 465 с.
24. Ковальчук В. І. Модель професійного вигорання особистості в сфері освіти / В. І. Ковальчук // Вісник Київського національного

- університету імені Тараса Шевченка. – К., 2003. – №1 (7). – С. 147–152.
25. Кононенко О. І. Вплив перфекціонізму особистості на виникнення емоційного вигорання / О. І. Кононенко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. – 2014. – Вип. 2. – Том 1. – С. 81-85.
26. Ларенцова Л. И. Феномен эмоционального выгорания: механизм формирования, симптомы и способы преодоления с точки зрения различных психологических подходов / Л. И. Ларенцова, Н. В. Терехина // Прикладная юридическая психология. – 2009. – № 2. – С. 37-48.
27. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа / А. Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. – №2. – С. 3-16.
28. Мальцева Н. В. Проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07 / Н. В. Мальцева. – Казань, 2005. – 17 с.
29. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.
30. Міщенко М. С. Феномен вигорання особистості – теоретичний аналіз проблеми / М. С. Міщенко // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія: збірник статей. – Ялта: РВВ КГУ, 2012. – Вип.36. – Ч.2 – С.213-218.
31. Моховиков А. Н. Телефонное консультирование / А. Н. Моховиков. – М.: Смысл, 2001. – 494 с.
32. Назарчук Н. В. Психологічні особливості профілактики та корекції «професійного вигорання» вчителів у процесі соціально-психологічного тренінгу / Н. В. Назарчук // Збірник наукових



- повідомлень обласної науково-практичної конференції «Професійна кар'єра педагога: динаміка, основні проблеми, шляхи їх вирішення». – Івано-Франківськ, 2007. – С. 130-134.
33. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных / А. Д. Наследов. – СПб.: Речь, 2004. – 392 с.
34. Неруш Т. Г. Профессиональное выгорание как деструктивная тенденция профессионального развития личности / Т. Г. Неруш, Ю. П. Поварёнков. – Саратов, 2012. – 224 с.
35. Орел В. Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / В. Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 1999. – С. 76-97.
36. Пайнс Э. Практикум по социальной психологии / Э. Пайнс, К. Маслач. – СПб.: Питер, 2001. – 528 с.
37. Подсадный С. А. Развитие научных представлений о синдроме выгорания / под ред. В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьяновой, В. Е. Орла, С. А. Подсадного, Л. Н. Юрьевой, С. А. Игумнова // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография. – Курск: Курск. гос. ун-т. – 2008. – С. 13-35.
38. -----Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2006. – 350 с.
39. Сіроха Л. В. Психологічні особливості емоційного вигорання у вчителів початкової школи / Л. В. Сіроха // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. – 2018. – Вип. 3. – Том 1. – С. 201-205.
40. Чаплак Я. В. Синдром емоційного вигорання / Я. В. Чаплак, Н. С. Коновчук // Матеріали V міжнародної конференції «Новини от доброта наука» (17-15 травня 2009 р.): Зб. 15. Філологічні науки.

Психологія і соціологія. Музика. – Софія: «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2009. – С.52-55.

41.Kondo K. Burnout syndrome / K. Kondo // Asian Medical J. – 1994. – № 3. – Р. 34-42.

**КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ  
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО  
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Я, \_\_\_\_\_

учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

**ЗАЯВЛЯЮ**, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

– дотримуватися:

- вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
- принципів та правил академічної доброчесності;
- нульової толерантності до академічного плагіату;
- моральних норм та правил етичної поведінки;
- толерантного ставлення до інших;
- дотримуватися високого рівня культури спілкування;
  - надавати згоду на:
    - безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
    - оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
    - використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;
      - самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;
      - надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;
      - не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;
      - своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;
      - не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;
      - підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;
      - поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;

- не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;
- відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;
- запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;
- не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;
- не підроблювати документи;
- не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;
- не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;
- не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;
- не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;
- не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;
- не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;
- не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

**УСВІДОМЛЮЮ**, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

---

(дата)

---

(підпис)

---

(ім'я, прізвище)