

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Психолого-педагогічний факультет
Кафедра практичної психології

«Допущено до захисту»

В.о. завідувача кафедри

_____ Чаркіна О.А.

« _____ » _____ 2024 р.

Реєстраційний № _____

« _____ » _____ 2024р.

СИСТЕМА ТЕХНІК КОГНІТИВНО-ПОВЕДІНКОВОЇ ТЕРАПІЇ ЩОДО
ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ ПЕДАГОГІВ

Кваліфікаційна робота студентки
групи ПП-20
ступінь вищої освіти бакалавр
спеціальності 053 Психологія
Кузенкової Ірини Володимирівни

Керівник канд.психол.наук, старш. викл.
кафедри практичної психології
Михайленко О.Ю.

Оцінка:

Національна шкала _____

Шкала ECTS _____ Кількість балів _____

Голова ЕК _____

(підпис) (прізвище, ініціали)

Члени ЕК _____

(підпис) (прізвище, ініціали)

(підпис) (прізвище, ініціали)

(підпис) (прізвище, ініціали)

ЗАПЕВНЕННЯ

Я, Кузенкова Ірина Володимирівна, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавала і не одержувала недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомена. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

Кузенкова Ірина Володимирівна

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. КОГНІТИВНО-ПОВЕДІНКОВА ТЕРАПІЯ ТА ЇЇ ЕФЕКТИВНІСТЬ У ПРОФІЛАКТИЦІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ.....	7
1.1. Характеристика та фактори ризику професійного вигорання педагогів.....	7
1.2. Теоретичні основи та методи когнітивно-поведінкової терапії.....	13
1.3. Аналіз наукових досліджень щодо застосування КПТ для профілактики вигорання.....	18
Висновки до першого розділу	20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ	21
2.1. Організація експериментального дослідження: характеристика вибірки та методик	21
2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів дослідження	25
2.3. Розробка програми профілактики професійного вигорання педагогів засобами когнітивно-поведінкової терапії	33
2.4. Методичні рекомендації щодо проведення профілактичної програми із застосуванням технік когнітивно-поведінкової терапії	36
Висновки до другого розділу	41
ВИСНОВКИ.....	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	44
ДОДАТКИ.....	50

ВСТУП

Однією з найбільш складних професій є професія педагога. У процесі своєї діяльності він стикається з великою кількістю професійних завдань, спрямованих на навчання і виховання молодого покоління. Професія педагога – особливо відповідальна, адже саме від нього залежить майбутнє не лише кожної окремої дитини, але й усього людства. Не дивлячись на це, у суспільстві не прийнято звертати увагу на проблеми, з якими може зіткнутись педагог під час виконання своїх обов'язків. Не приділяється належна увага питанням його як психологічного, так і фізичного здоров'я, у результаті чого й самі педагоги нехтують власним здоров'ям. Як наслідок, таке негативне явище, як професійне вигорання, залишається осторонь, доки не призводить до професійної деградації педагогічного працівника, впливаючи і на його професійну діяльність, і на його особисте життя.

Актуальним є розробка спеціальних методик, спрямованих на попередження професійного вигорання педагогічного працівника, які будуть засновані на сучасних методах психотерапії. Одним із таких є когнітивно-поведінкова терапія, яка спрямована на подолання психологічних проблем, причиною яких, згідно з її положеннями, є спотворене сприйняття реальності та неадекватні дії у відповідь на існуючі проблеми.

До питань професійного вигорання педагогів звертались низка вітчизняних дослідників І. Б. Моїсеєнко, І. В. Олійник, І. Ю. Підлипняк, Т. М. Дука, А. Ю. Крига, О. В. Чернякова, Л. М. Отчим, І. А. Прокопенко: та інші. Однак, питання використання когнітивно-поведінкової терапії як для усунення, так і для попередження проявів професійного вигорання педагогів вивчене не у повній мірі. Тому важливо усунути існуючі прогалини та вдосконалити наявні підходи до профілактики професійного вигорання, звернувшись до можливостей застосування технік когнітивно-поведінкової терапії, у чому полягає актуальність даного дослідження [17; 20; 21; 25; 29; 39].

Мета роботи – розробка системи технік когнітивно-поведінкової терапії, спрямованих на запобігання професійному вигоранню педагогів, насамперед – вчителів початкових класів та вихователів групи продовженого дня.

Згідно з метою дослідження визначимо наступні **завдання**:

- Проаналізувати психолого-педагогічну літературу з теми дослідження та визначити характер та основні фактори ризику виникнення професійного вигорання педагогів;
- Проаналізувати теоретичні основи і методи когнітивно-поведінкової терапії, шляхом аналізу досліджень з'ясувати можливості її використання для профілактики професійного вигорання педагогів;
- Емпіричним шляхом дослідити особливості проявів професійного вигорання педагогів;
- На основі отриманих результатів розробити систему технік когнітивно-поведінкової терапії, які будуть спрямовані на запобігання професійному вигоранню педагогів.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання педагогів (вчителі початкових класів, вихователі груп продовженого дня).

Предмет дослідження: техніки когнітивно-поведінкової терапії з метою профілактики професійного вигорання педагогів.

Методи дослідження:

- Аналіз наукової літератури з метою визначення теоретичних основ досліджуваного питання, метод узагальнення для формулювання висновків на основі виконаного дослідження;
- Емпіричні методи: опитування, анкетування з метою виявлення проявів рівня професійного вигорання педагогів за допомогою спеціальних психодіагностичних методик;
- Статистичні методи: методи математичної обробки даних та їх аналітики полягали у інтерпретації отриманих результатів дослідження засобами використання інструментарію електронних таблиць Excel.

Експериментальна база дослідження. В дослідженні приймали участь педагогічні працівники та вчителі початкових класів. Вибірку становили 30 респондентів – всі жіночої статі. Емпіричне дослідження проводилося на базі Криворізького ліцею № 127 протягом січня-березня 2024 року.

Методики дослідження. Методика «Україномовна адаптація опитувальника менталізації на неклінічній вибірці», методика «BORRTI, методика «Адаптація україномовної версії методики «Опитувальник тілесних відчуттів – коротка форма»; визначення показників професійного вигорання педагогів за методикою діагностування за К. Маслач, С. Джексон.

Практичне значення одержаних результатів. Практичне значення одержаних результатів дослідження щодо системи технік когнітивно-поведінкової терапії для запобігання професійного вигорання педагогів, таких як вчителі початкових класів та вихователі груп продовженого дня, може бути важливим для розвитку ефективних інтервенційних програм. Застосування цих технік може допомогти педагогам зберігати емоційне та психічне здоров'я, що в свою чергу може позитивно позначитися на якості їхньої роботи та взаємодії з учнями.

Апробація результатів дослідження. Основні результати проведеного дослідження були висвітлені на науково-практичній конференції 21 травня 2024 року у Криворізькому педагогічному університеті та опубліковані у науковому часописі «Психологічний супровід особистості в умовах війни. Посткризове відновлення».

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів основної частини, які мають відповідну структуру, висновків, списку використаних джерел, що містить 44 найменування та додатків. Загальний обсяг роботи – 60 сторінок, з них – 40 сторінок основного тексту, 4 таблиці, 1 рисунок.

РОЗДІЛ 1. КОГНІТИВНО-ПОВЕДІНКОВА ТЕРАПІЯ ТА ЇЇ ЕФЕКТИВНІСТЬ У ПРОФІЛАКТИЦІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ

1.1. Характеристика та фактори ризику професійного вигорання педагогів

Професійна діяльність педагогічних працівників пов'язана зі значним психоемоційним навантаженням, необхідністю здійснення постійної комунікації, інтелектуальної роботи, характеризується високим рівнем відповідальності та, разом з тим, наявністю низки стресових факторів. Взаємодія з учнями або вихованцями, їх батьками, колегами, керівництвом, а також умови зовнішнього середовища, зокрема – війна, яка триває у нашій країні з 24 лютого 2022 року, сприяють дестабілізації психоемоційного стану педагога, стають причиною як емоційного, так і фізичного виснаження. Усе це стає причиною професійного вигорання, що з кожним роком стає все більш поширеною проблемою.

До питань професійного вигорання педагогів звертається низка вітчизняних та закордонних науковців. Вперше термін «емоційне вигорання» було введено американським вченим Х. Дж. Фрейденбергом у 1970ті рр. [20]. Згідно з визначенням Всесвітньої організації здоров'я, вигорання є станом фізичного та емоційного виснаження, причиною якого є стрес, що виникає у результаті виконання професійних завдань, та проявляється у вигляді зниження продуктивності виконання обов'язків, втоми, безсоння, депресії, вживання алкоголю тощо, для того, щоб забезпечити тимчасове полегшення. Крім того, схоже визначення надає Інститут загального контролю стресу США, згідно з яким вигорання трактується у контексті повільного виснаження і втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії. Крім того, порушуються механізми захисти, виснажуються внутрішні ресурси, що зумовлене довготривалим стресом та надмірними вимогами. Тому емоційне вигорання –

це складний психофізіологічний процес, характерними рисами якого є емоційне, психологічне, розумове і фізичне виснаження, що відбулося в результаті тривалого емоційного навантаження [5; 24].

Щодо визначення поняття «професійне вигорання», то одним із перших, хто розглянув його особливості, є К. Маслач, згідно з якою професійне вигорання або «вигорання на роботі» є синдромом емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження рівня особистих досягнень, яке нерідко відчувають представники тих професій, які вимагають особливо інтенсивних міжособистісних контактів, до яких належать і педагоги.

До тлумачення поняття «професійне вигорання» звертаються також інші науковці. Так, згідно з Д. Грінбергом, професійне вигорання – це «несприятлива реакція особистості на стрес, який вона отримала в процесі здійснення професійної діяльності, що містить психофізіологічні та поведінкові компоненти» [9]. думку І. Олійника, професійне вигорання пов'язане з деструктивними змінами особистості, які виникають, розвиваються і проявляються у процесі її професіоналізації у якості комплексу негативних симптомів, що мають стабільний характер та пов'язані з емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією професійних досягнень, наслідком чого є зниження ефективності професійної діяльності й порушення суб'єкт-об'єктної взаємодії [21].

Також Л. М. Карамушка та Г. В. Гнускіна виділяють такі основні підходи до розуміння професійного вигорання [15, с. 14]:

- Професійне вигорання – результат професійного стресу;
- Професійне вигорання – механізм психологічного захисту;
- Професійне вигорання – один з видів професійної деформації особистості, професійний аутизм, причиною якого є тісні емоційні контакти з клієнтами, пацієнтами тощо;
- Професійне вигорання – професійна криза, яка пов'язана з роботою загалом, а не лише з окремими компонентами професійної діяльності людини;

- Професійне вигорання – клінічне порушення, що відповідає визначенню ВООЗ, що було зазначено попередньо.

Враховуючи зазначені підходи, Л. М. Карамушка та Г. В. Гнускіна розуміють професійне вигорання, як «емоційне, розумове та фізичне виснаження через довготривале залучення особистості до некерованої стресової ситуації в процесі емоційно насичених контактів у професійній діяльності» [15, с. 18].

Визначення поняття «професійне вигорання педагогів», у свою чергу, є тотожним тим поняттям, що в цілому описують професійне вигорання. Однак, існують тлумачення суто цього поняття науковцями. І. Ю. Підлипняк та Т. М. Дука визначають професійне вигорання педагогів, як особливий стан особистості, який виникає у процесі виконання професійних обов'язків, є складним процесом орієнтації особистості у власному ітраіндивідуальному просторі, який містить психоконституційні особливості та суб'єктивно-особистісне ставлення до професійної діяльності, що проявляється у вигляді порушення аутоідентифікації особистості, злиття із впливами середовища на основі емоційної залученості [25].

І. Б. Моїсеєнко, у свою чергу, розглядаючи професійне вигорання педагогів, зазначає, що у даному контексті професійне вигорання є синдромом, який розвивається на тлі хронічного стресу та може призвести до виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів педагога [20]. Таким чином, професійне вигорання педагогів є синдромом та особливим станом особистості, який пов'язаний з тривалим емоційним, розумовим та фізичним виснаженням, причиною чого стає професійна діяльність педагога, і який може призвести до виснаження внутрішніх ресурсів, зниження продуктивності, мотивації до виконання професійних обов'язків тощо.

Професійне вигорання педагогів не виникає раптово, а розвивається поступово у процесі їх професійної кар'єри, у процесі чого проходить крізь певні стадії. А. Ю. Крига виділяє наступні стадії професійного вигорання педагогічних працівників [17]:

- Перший етап – початкові прояви професійного вигорання, які характеризуються забуванням деталей і дрібниць;
- Другий етап – загострення проявів професійного вигорання, під час якого педагог відбуває значні втрати інтересу до роботи, спілкування з колегами і учнями, а також членами сім'ї;
- Третій етап – професійне вигорання набуває особливо негативних проявів. На цьому етапі відбувається остаточне особистісне вигорання, а також втрата будь-якого інтересу до життя і роботи, має місце байдужість до усього, що оточує педагога, відсутній інтерес до будь-яких дій, зникає блиск в очах. Є особливо небезпечним, оскільки може призвести до більш серйозних наслідків.

Симптоми професійного вигорання мають різний характер. Так, науковці виділяють такі групи симптомів професійного вигорання педагогів [16; 20]:

- Психофізичні симптоми: втома, емоційне і фізичне виснаження, зміна ваги, запаморочення, підвищення артеріального тиску, безсоння чи постійна сонливість тощо;
- Емоційні симптоми: песимізм, беземоційність, байдужість, відчуття безпорадності, агресивність, депресивні думки, почуття провини, почуття самотності тощо;
- Інтелектуальні симптоми: зниження інтересу до отримання нових знань, до пошуку нової і цікавої інформації для учнів, до створення дидактичних матеріалів до занять, схильність до шаблонного мислення, байдужість до нововведень та ін.;
- Поведінкові симптоми: зниження інтересу до професійної діяльності, невиконання важливих завдань, імпульсивна емоційна поведінка, вживання алкоголю або тютюну, надмірне вживання шкідливої їжі тощо;
- Соціально-психологічні симптоми: зниження соціальної активності, пасивність і відчуття пригніченості, підвищена дратівливість, спалахи

невмотивованого гніву, безпричинне переживання негативних емоцій, підвищена тривожність, почуття гіпервідповідальності тощо.

Крім того, згідно з Т. В. Грубі, симптоми професійного вигорання проявляються на чотирьох рівнях [8]:

- Емоційному рівні – у такому випадку педагог може втрати почуття гумору, стати роздратованим, відчувати почуття образи або суму, для нього може бути характерним депресивний фон настрою, почуття провини тощо;
- Когнітивному рівні – у такому випадку спостерігаються труднощі з концентрацією уваги, ригідність, підозрілість, відчуженість мислення, наявність нав'язливих думок тощо;
- Поведінковому рівні – небажання працювати, зниження кількості контактів з колегами, учнями, їх батьками, небажання витратити велику кількість часу на виконання професійних обов'язків, наявність девіантних форм поведінки, зокрема – надмірне вживання алкоголю, тютюну тощо;
- Соматичному рівні – має місце втома, порушення сну, сонливість тощо.

Також О. О. Андрусик виділяє три кризи професійного становлення педагогів, які тривалий час перебувають у стані професійного вигорання [2]:

- Криза 1-го року: для педагогів-початківців характерними є максималістські погляди щодо обраної професії та очікування, які після не будуть співпадати з реальністю, тож для деяких перший рік стає останнім;
- Криза 5-7 років: попри успіхи у роботі педагог відчуває себе розбитим, виникають серйозні симптоми професійного вигорання;
- Криза 12-15 років: педагог стикається з новими професійними викликами, у результаті чого прагне відсторонитись від усього та залишатись непоміченим. Емоційне вигорання лише загострюється.

Розглянемо також основні фактори, які зумовлюють виникнення професійного вигорання педагогів [18]:

- Особистісні фактори. До них належать: емпатія, ідеалізм у виконанні професійних обов'язків, емоційна нестійкість, схильність до мрій, гуманність, м'якість, інтровертованість, фанатичність тощо;
- Рольові фактори – рольова конфліктність та рольова невизначеність. Крім того, до цих факторів можна віднести підвищену відповідальність, наявність великої кількості обов'язків, незадоволеність статусом на робочому місці тощо [2];
- Організаційні фактори. До них належать: небажання виконувати професійні обов'язки, що впливає на роботу, негативне ставлення як до учнів, так і до колег, професійна неспроможність, незадоволеність роботою, деперсоналізація;
- Надмірна наукова, методична та організаційна робота, внаслідок чого виникає емоційне вигорання і фізичне виснаження.

Враховуючи вищезазначене, зауважимо, що професійне вигорання педагогів є складною проблемою, основні причини якої пов'язані саме з професійними обов'язками, однак наслідки такого стану можуть мати місце і в особистому житті педагога. Тому для того, щоб попередити виникнення професійного вигорання розробляється низка спеціальних підходів. Зокрема, Л. Чеканська звертає увагу на важливість надання допомоги педагогам на організаційному рівні керівниками закладів освіти, а також допомоги на особистісному рівні, до якої можна віднести технології, які використовують психологи-консультанти, і самопомогу. Прикладом перших може слугувати створення сприятливого психологічного клімату у колективі, що допоможе вберегти педагогів від професійного вигорання. Також можуть створюватись спеціальні кімнати психологічного розвантаження, можна використовувати фізичні вправи тощо. Крім того, важливо створити особистісний ресурс «психологічної безпеки», що дозволить педагогу уникнути професійне вигорання в майбутньому [29, с. 9]. У контексті особистісного рівня надання допомоги педагогам з метою профілактики професійного вигорання, важливо

звернути увагу на можливості використання різних психотехнік та методик психотерапії, однією з яких є когнітивно-поведінкова терапія. Враховуючи її можливості у подоланні та профілактиці різних психологічних проблем, її ефективність у контексті професійного вигорання педагогів також може бути значною [38].

1.2. Теоретичні основи та методи когнітивно-поведінкової терапії

Проаналізувавши особливості та фактори ризику професійного вигорання педагогів, зазначимо, що наразі ця проблема дійсно є дуже поширеною серед педагогічних працівників. У зв'язку з цим виникає потреба у розробці ефективних методів профілактики синдрому професійного вигорання, що зможе забезпечити не лише належну професійну діяльність педагогів, але й покращить їх загальний психоемоційний стан. Існує необхідність здійснення такої профілактики професійного вигорання, що дозволить уникнути подібні прояви, саме тому одним із найбільш ефективних підходів до профілактики професійного вигорання педагогів може бути когнітивно-поведінкова терапія.

Когнітивно-поведінкова терапія згідно з визначенням, що надається Американською психологічною асоціацією, є формою психологічного втручання, яка продемонструвала свою ефективність у вирішенні цілого ряду проблем, включаючи депресію, тривожні розлади, проблеми з вживанням алкоголю та наркотиків тощо. Крім того, це такий підхід у терапії, який спрямований на зміну моделей мислення людини, а також поведінкових патернів [44].

Згідно з О. Б. Ігумною та А. Р. Михайловим, когнітивно-поведінкова терапія є одним із провідних сучасних науково-обґрунтованих методів психотерапії, основою якого є когнітивний підхід. Крім того, когнітивно-поведінкова терапія спрямована на забезпечення зміни стереотипів поведінки

людини завдяки заохоченню і підкріпленню бажаних форм і відсутності підкріплення небажаних [12].

Крім того, як зазначає О. М. Скляренко, когнітивно-поведінкова терапія спрямована на зміну дисфункціональних способів мислення, які слугують основою неадекватної хворобливої поведінки людини [35]. З огляду на це, когнітивно-поведінкова терапія є таким методом у психотерапії, який спрямований на подолання психічних проблем людини шляхом зміни її мислення та поведінкових патернів завдяки підкріпленню бажаних форм.

Когнітивно-поведінкова терапія виникла у другій половині ХХ ст. Значний вплив на її появу і розвиток здійснили поведінкова терапія, що була розроблена науковцями на чолі з Вольпе у 1950-1960х рр., та когнітивний підхід у терапії, який був розроблений Аароном Беком у 1960х роках. Поведінкова терапія виникла у вигляді реакції на психодинамічну парадигму З. Фрейда, яка була домінуючою до 1950х років. Протягом перших років поведінкова терапія не привертала достатньо уваги, у зв'язку з чим у 1950-1960х рр. науковці на чолі з А. Беком розробили концепцію когнітивної терапії. В подальшому когнітивна і поведінкова терапія постійно впливали один на одного, що й призвело до появи когнітивно-поведінкової терапії [6, с. 15].

Основною ідеєю когнітивно-поведінкової терапії є те, що емоційні реакції і поведінка людини залежать від когніцій – думок, переконань, інтерпретації певної ситуації людиною, а також від того, як людина надає значення певним подіям зі свого життя. Одні й ті самі події можуть викликати у кожної людини різні реакції, тому для когнітивно-поведінкової терапії важливо не лише те, як подія визначає емоційну реакцію людини, але й те, як людина інтерпретує цю подію. Досліджуючи питання когнітивно-поведінкової терапії, О. В. Руденко, Л. О. Ніколаєв та Н. Б. Салівон підкреслюють, що КПТ можна викласти у вигляді когнітивної формули: Подія – Думка – Емоції – Поведінка. Окрім цього, основою когнітивно-поведінкової терапії є принципи теорії навчання, згідно з якими різні типи поведінки людини і ознаки, які їх супроводжують, можуть розвиватись через звичайні

реакції людини та її реагування на певну ситуації. Людина індивідуально реагує на стрес, у результаті чого формується певний тип поведінки, який є властивим лише для неї, та реакція, яка може бути неправильною.

Основні принципи когнітивно-поведінкової терапії є наступними [34]:

- когнітивний принцип, який полягає у тому, що важливе значення має саме інтерпретація події, а не лише ця подія сама по собі;
- поведінковий принцип, згідно з яким діяльність людини може значним чином впливати на її думки та емоції;
- принцип континууми, згідно з яким проблеми психічного здоров'я є крайнім ступенем вираження нормальних процесів;
- принцип «тут і зараз», який полягає у тому, що у межах когнітивно-поведінкової терапії здійснюється дослідження і вплив на процеси, які слугують основою для проблеми і підтримують її існування «зараз», а не стали її причиною багато років тому;
- принцип інтерактивної системи – проблема є взаємодією думок, емоцій, поведінки та навколишнього середовища, у якому живе та функціонує людина;
- емпіричний принцип – існує необхідність емпіричної оцінки теорій та методів терапії.

Окрім принципів, важливо звернути увагу на таке поняття, як когніції, які є психічними діями та процесами отримання знань та розуміння через думки, міркування, досвід і чуття. У когнітивно-поведінковій терапії виділяють три рівні когніцій [25, с. 11]:

- Негативні автоматичні думки;
- Проміжні переконання і когнітивні упередження;
- Глибинні переконання.

Негативні автоматичні думки є «швидкими» думками, образами тощо, які виникають у свідомості індивіда у результаті впливу подій або ситуацій. Переважним чином такі думки є негативними, оскільки здатні спровокувати

емоції і пригнічення, роздратування, гнів, призвести до дисфункційної поведінки, яка може стати причиною проблем у житті людини і її оточення тощо. Автоматичними такі думки є за рахунок того, що їх виникнення у свідомості людини не залежить від її волі або бажань.

Наступний рівень когніцій – проміжні переконання або правила життя. Вони є більш складними когнітивними утвореннями, існують у вигляді певних установ, які сформувались у людини протягом життя, а також переважним чином слугують своєрідним способом адаптації до середовища її існування. Якщо ці правила припиняють бути ефективними, можуть виникнути проблеми. Когнітивні упередження є систематичними помилками у мисленні людини, що виникають у результаті її «шаблонної поведінки».

Глибинні переконання є більш складними утвореннями, основою яких є зазвичай ранній дитячий досвід. Такі переконання пов'язані з «Я» людини, її уявленнями про світ і інших. Прикладами таких переконань є однозначні твердження негативного характеру.

Підкреслимо, що когнітивно-поведінкова терапія, як метод терапії, побудована на ефективній співпраці між терапевтом і пацієнтом, їх партнерській взаємодії, і при цьому пацієнту надається значна й активна роль у вирішенні його проблем і досягненні поставлених цілей, на що, у свою чергу, і зорієнтована КПТ. КПТ заснована на методі спільного емпіричного дослідження, пошуку шляхів досягнення цілей, має едукативний характер, тобто дає можливість допомогти пацієнту забезпечити розвиток важливих для нього вмінь, виробити стратегії для досягнення самостійності і незалежності від психотерапевта або психолога. Також когнітивно-поведінкова терапія покликана попередити повторне виникнення проблем і, тим самим, підтримує особистісний розвиток пацієнта. Враховуючи це, когнітивно-поведінкова терапія має особливий не лише терапевтичний, але й профілактичний потенціал, оскільки може допомогти людині в подальшому уникнути виникнення серйозних проблем психологічного характеру, озброївши її

необхідними техніками та методиками, а також забезпечивши формування важливих для цього особистісних рис [33].

Також зазначимо, що наразі сформувалась низка методів і підходів когнітивно-поведінкової терапії, практичне застосування яких є ефективним у контексті профілактики і подолання різних психологічних проблем, у тому числі і профілактики професійного вигорання. До основних методів, які є складовими когнітивно-поведінкової терапії, належать [36]:

- Когнітивна терапія – зосереджена насамперед на розвитку критичного, вільного мислення;
- Поведінкова терапія – спрямована змінити дисфункційні моделі поведінки, забезпечити розвиток корисних поведінкових стратегій, навчити корисним навичкам, допомогти вирішити існуючі проблеми;
- Схема-терапія – передбачається використання не лише КПТ, але й технік психодинамічної, емоційно-фокусованої, гештальт-терапії та інших підходів;
- Майндфулнес-підхід – передбачається приділення уваги до зміни самих когнітивних процесів;
- Діалектична поведінкова терапія – підхід у КПТ, який передбачає навчання навичок;
- Терапія зобов'язання і прийняття – фокусується на цінностях особи;
- СFT – терапія, яка зосереджена на розвитку само-співчуття, спрямована подолати внутрішню критику, самознецінення, формує в особи доброзичливість до себе, самоспівчуття тощо.

Окрім цього, зазначимо основні техніки, які використовуються у когнітивно-поведінковій терапії [28]:

- Когнітивна реструктуризація – полягає у виявленні і зміні негативних моделей мислення, що стають причиною негативних емоцій та поведінки;
- Поведінкова активація – техніка, яка спрямована на посилення залучення клієнта до тієї діяльності, що приносить йому задоволення;

- Експозиційна терапія – під час її використання клієнт поступово стикається з ситуаціями або подразниками, які викликають у нього страх, у безпечний і контрольований спосіб, завдяки чому клієнт може побороти страх і тривогу;
- Техніки образів – техніки, під час яких використовуються уявні образи для покращення емоційної регуляції і зміни поведінки та інші.

Враховуючи вищезазначене, підкреслимо, що когнітивно-поведінкова терапія може бути використана як з метою усунення психічних проблем, пов'язаних з поведінкою і мисленням людини, так і з метою профілактики, насамперед – закріплення позитивних думок, стресостійкості, особливих типів поведінки тощо, що дозволить також уникнути можливі прояви професійного вигорання.

1.3. Аналіз наукових досліджень щодо застосування КПТ для профілактики вигорання

Не дивлячись на великий потенціал застосування технік когнітивно-поведінкової терапії для профілактики професійного вигорання педагогів, на сьогодні поки недостатньо наукових досліджень, присвячених даному питанню. Разом з тим, існує деяка кількість досліджень, які підкреслюють важливість та ефективність застосування саме технік когнітивно-поведінкової терапії для здійснення попередження професійного вигорання осіб.

У першу чергу, слід зазначити, що когнітивно-поведінкова терапія зазвичай використовується водночас і для вирішення проблеми вже існуючого професійного вигорання, і для профілактики. Для цього розробляються спеціальні тренінгові програми, розраховані на осіб, які страждають на професійне вигорання, у тому числі і на педагогів, а також для тих, хто перебуває у зоні ризику. Зустрічі проводяться кілька разів на місяць, тривають 1,5-2 години, кількість осіб у тренінговій групі – 8-12 учасників. Під час тренінгів використовують спеціальні проблемні ситуації, з якими могли б зіткнутись учасники у професійній діяльності, використовують рольові ігри, психодраму, способи невербальної комунікації тощо [36].

Щодо досліджень, присвячених питанню використання когнітивно-поведінкової терапії з метою вирішення проблеми професійного вигорання педагогів, розглянемо, по-перше, дослідження китайських психологів на чолі з Дж. Лі. У своєму дослідженні науковці порівняли можливості чотирьох методів психотерапії у контексті профілактики емоційного вигорання: когнітивно-поведінкової, терапії на основі усвідомленості, професійного навчання та емоційних втручань. Було визначено, що найбільший ефект має саме когнітивно-поведінкова терапія, яка дозволила ефективно вирішити проблему професійного вигорання педагогів [43].

Окрім цього, звернемо увагу на дослідження американських психологів, яке також було присвячене можливостям застосування різних напрямків психотерапії з метою боротьби з професійним вигоранням педагогів. З-поміж усіх методів психотерапію особливу увагу було також приділено когнітивно-поведінковій терапії, застосування якої для боротьби зі стресом і професійним вигоранням шкільних вчителів показало позитивні результати. Окрім цього, техніки когнітивно-поведінкової терапії поєднувати з такими методиками, як циклічна медитація, групові ігри з піском, прогресивна м'язова релаксація, аутогенне тренування, фізична активність на основі спорту, моделі здібностей емоційного інтелекту, а також християнська молитва і молитовні роздуми. Їх поєднання дозволило зменшити прояви професійного вигорання. З огляду на це, когнітивно-поведінкова терапія має бути використана не лише для подолання, але й для профілактики професійного вигорання, що дозволить зменшити прояви стресу, що часто стає передумовою виникнення даного синдрому [42].

Також варто розглянути дослідження Д. А. Камачо, у якому дослідник провів детальний аналіз впровадження когнітивно-поведінкової моделі для концептуалізації вигорання та копінгу серед вчителів міських шкіл. Згідно з цим, можна зазначити, що когнітивно-поведінкова терапія має забезпечити когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти психічного здоров'я вчителів, у свою чергу слугуючи ефективним інструментом профілактики можливого

виникнення професійного вигорання. При цьому важливо застосовувати техніки КПТ у контексті спеціально розроблених тренінгів та індивідуальних консультацій [41].

З огляду на це, зазначимо, що дане питання недостатньо вивчене вітчизняними та закордонними науковцями. Тим не менш, враховуючи можливості когнітивно-поведінкової терапії, вона може слугувати ефективним інструментом попередження професійного вигорання педагогів.

Висновки до першого розділу

Визначено, що професійне вигорання педагогів – це синдром та особливий стан особистості педагога, який пов'язаний з тривалим емоційним, розумовим та фізичним виснаженням. Причиною цього є саме професійна діяльність педагога, тому, враховуючи це, професійне вигорання може призвести до виснаження внутрішніх ресурсів, зниження продуктивності, мотивації до виконання професійних обов'язків тощо. Професійне вигорання педагогів розвивається поступово, переважно протягом трьох етапів.

Детально проаналізовано теоретичні основи і методи когнітивно-поведінкової терапії, згідно чим визначено, що когнітивно-поведінкова терапія – це такий метод у психотерапії, який спрямований на подолання психічних проблем людини шляхом зміни її мислення та поведінкових патернів завдяки підкріпленню бажаних форм.

Аналіз наукових досліджень щодо застосування КПТ для профілактики вигорання педагогів дозволив встановити, що серед вітчизняних науковців це питання майже не вивчене, однак дослідження закордонних психологів підкреслюють важливість та ефективність когнітивно-поведінкової терапії як у процесі подолання професійного вигорання педагогів, так і у контексті його профілактики. Враховуючи це, отримані результати свідчать про те, що когнітивно-поведінкова терапія та її техніки можуть стати ефективним засобом профілактики професійного вигорання педагогів.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ

2.1. Організація експериментального дослідження: характеристика вибірки та методик

Метою цього розділу є розкриття основних етапів проведення емпіричного дослідження та корекції рівня емоційного вигорання педагогічних працівників. В дослідженні приймали участь педагогічні працівники Криворізького ліцею №127. Вибірку становили 30 респондентів – всі жіночої статі. Учасники брали участь добровільно та надавали згоду на обробку своїх даних. Нами було дотримано законодавство України стосовно захисту особистих даних громадян, тому всі проведені тестування носили анонімний характер.

Проведення емпіричного дослідження виокремлено наступні завдання:

1. Дослідити рівень професійного вигорання педагогічних працівників;
2. Здійснити обробку, кількісний аналіз та інтерпретацію отриманих даних;
3. Розробити психопрофілактичну програму для запобігання професійного вигорання педагогічних працівників;
4. Надати практичні рекомендації для усунення емоційного вигорання педагогічних працівників.

Для визначення рівня емоційного вигорання педагогів нами було використано наступні методики: методику «Україномовна адаптація опитувальника менталізації на неклінічній вибірці» (Додаток А), методику «BORRTI» (Додаток Б), методику «Адаптація україномовної версії методики «Опитувальник тілесних відчуттів – коротка форма» (Додаток В), методика «Професійне вигорання педагогів» за К. Маслач, С. Джексон (Додаток Г).

Обрані методики відповідають меті та поставленим завданням дослідження. Перша методика «Україномовна адаптація опитувальника менталізації на неклінічній вибірці» [37] визначає, що існують дослідження,

які стверджують, що дитяча травма прив'язаності може негативно впливати на здатність до роздумів про психічні стани, або менталізацію. Наприклад, дослідження Бартлса та Зекі показали, що при патологічній активації системи прив'язаності ділянки мозку, які пов'язані з соціальним судженням і менталізацією, можуть гальмуватися. Означення менталізації стало однією з ключових концепцій у роботі з пацієнтами, особливо з межовим розладом особистості. Це сприяло активним дослідженням цього явища та його застосуванню клініцистами в різних країнах.

Розроблений Гаузбергом та іншими опитувальник вимірювання рівня менталізації (MZQ) є кількісним методом дослідження, що базується на самооцінці пацієнтами свого стану. Цей опитувальник швидко став популярним, оскільки він вважається якісним та надійним методом оцінювання рівня менталізації. Ця простота дослідження привернула увагу науковців із різних країн, що призвело до адаптації MZQ, наприклад, в Італії та Іспанії. Згідно з результатами цих досліджень, MZQ зарекомендував себе як точний і надійний інструмент діагностики в різних культурних контекстах. У процесі адаптації італійської та іспанської версій MZQ вибірка формувалася з урахуванням вікових особливостей. Наприклад, для італійської версії дослідження вік пацієнтів становив від 14 до 25 років, а для іспанської версії - це були підлітки та юнаки віком 12–19 років. Проте, у роботі над адаптацією методики в Україні фактор віку не був врахований, що може вплинути на результати дослідження.

Друга обрана нами методика - «Методика BORRTI» [19]. Методика BORRTI є інструментом оцінки психічного стану особистості та її реакцій на стресові ситуації. Метою цієї методики є дослідження рівня здатності особистості адаптуватися до стресових подій та виявлення емоційних та психічних реакцій у таких ситуаціях. BORRTI дозволяє оцінити рівень стресової стійкості, реакцію на негативні події, а також спроможність розуміти та впоратися з ними. Методика ставить за мету надати дослідникам інструмент для аналізу стресової реакції та роботи з психічними аспектами адаптації до

стресу у різних груп населення. Це може бути корисно для розробки інтервенційних програм та стратегій з метою підвищення стресостійкості та психічного благополуччя людей.

BORRTI також може використовуватися для оцінки ефективності програм із здоров'я розумового стану, а також для визначення ризикових груп, які потребують особливої уваги у контексті стресу та психічного здоров'я. Методика дозволяє виявити індивідуальні особливості реакції на стресові ситуації, що може бути корисним для індивідуалізації психологічної підтримки та терапевтичних підходів.

Оскільки стрес є невід'ємною частиною життя для багатьох людей, розуміння їхньої психологічної реакції на нього може бути ключем до покращення якості життя та психічного здоров'я. Таким чином, мета методики BORRTI полягає в тому, щоб допомогти ідентифікувати та розуміти ці реакції, а також розробляти імплементаційні стратегії для полегшення стресових ситуацій та підвищення рівня психологічної стійкості.

Для емпіричного дослідження серед 30 педагогів використаємо методику BORRTI (україномовний переклад), яка спрямована на вивчення різних аспектів особистості та її відношення зі світом навколо. Почнемо зі створення анкети на основі 34 тверджень, що оцінюють різні аспекти життя та емоційного досвіду педагогів. Перед проведенням дослідження слід отримати згоду від учасників та запевнити їх у конфіденційності та анонімності відповідей.

Після отримання згоди від учасників проведемо анкетування, де кожен педагог буде зазначати ступінь своєї згоди чи незгоди з кожним твердженням методики BORRTI. Для цього використаємо шкалу від 1 до 5, де 1 - повна незгода, 5 - повна згода, а проміжні оцінки відображатимуть проміжні рівні згоди. Після збору даних проведемо їх аналіз для виявлення основних тенденцій та відмінностей у відповідях педагогів. Важливо врахувати також соціодемографічні характеристики учасників, такі як вік, стаж роботи, освіта тощо, для більш глибокого розуміння результатів.

Третя методика - «Адаптація україномовної версії методики «опитувальник тілесних відчуттів – коротка форма» [1]. Методика «Опитувальник тілесних відчуттів - коротка форма» є інструментом для оцінки сприйняття та усвідомлення власного тіла і тілесних відчуттів. Метою адаптації україномовної версії цієї методики є створення доступного та надійного інструменту для оцінки тілесної свідомості українськомовних груп населення.

Проведення адаптації включає в себе переклад та адаптацію оригінальної методики на українську мову, а також перевірку її психометричних властивостей та достовірність україномовної версії. Одним із ключових аспектів такої адаптації є забезпечення культурної та мовної адекватності питальника для української аудиторії. Отримання україномовної версії «Опитувальника тілесних відчуттів - коротка форма» може сприяти як науковим, так і практичним цілям. Наприклад, ця методика може використовуватися у дослідженнях здоров'я та психології для вивчення сприйняття власного тіла, а також у клінічній практиці для діагностики та терапії різних психологічних та фізичних проблем, пов'язаних з тілесними відчуттями.

Четверта методика, застосована нами у дослідження стосувалася визначення показників професійного вигорання педагогів за методикою діагностування за К. Маслач, С. Джексон [30]. Дана методика дозволяє врахувати такі симптоми професійного вигорання викладачів, як фізичні, емоційні, інтелектуальні, поведінкові та соціальні. Детальне представлення та обґрунтування методики дослідження професійного вигорання викладачів наведено у додатку Г.

Таким чином, представлений комплекс діагностичних методик виявлення основних факторів та симптомів професійного вигорання педагогічних працівників є валідною та загальноприйнятою у психолого-педагогічних дослідженнях.

2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів дослідження

Для проведення емпіричного дослідження щодо ефективності системи технік когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) щодо запобігання професійному вигоранню педагогів була обрана кількісна методика з використанням адаптованої україномовної версії опитувальника для вимірювання здатності до менталізації (MZQ).

Учасникам було представлено адаптовану україномовну версію опитувальника MZQ, яка включала 15 питань, розділених на 4 шкали: відмова від саморефлексії, емоційне усвідомлення, режим психічної еквівалентності та регуляція афекту. Учасники мали оцінити себе за кожним з цих питань на п'ятибальній шкалі. Факторний аналіз виявив 4 групи фактори, що відповідають шкалам опитувальника. Результати факторного аналізу показали, що адаптована україномовна версія опитувальника MZQ має чотири фактори, які відповідають шкалам опитувальника. Це підтверджує внутрішню структуру методики та дозволяє використовувати її для вимірювання здатності до менталізації серед педагогів.

Аналіз цих результатів підтверджує надійність та внутрішню узгодженість адаптованої україномовної версії опитувальника MZQ, а також демонструє його структурну валідність, що робить його ефективним інструментом для подальших досліджень щодо менталізації серед педагогів та їхнього професійного вигорання.

Загальні показники середнього значення і стандартного відхилення були визначені для всієї вибірки, а також для чоловіків та жінок окремо (табл. 2.1).

Таблиця 2.1.

Нормативні показники адаптованої україномовної версії опитувальника для вимірювання здатності до менталізації (MZQ)

Категорія	Математико-статистичний показник
Середнє значення (M)	43,84
Стандартне відхилення (SD)	8,81

Аналізуючи отримані результати, приходимо до висновку, що усереднені показники для загальної вибірки показують, що середня оцінка здатності до менталізації у педагогів становить приблизно 43,84 бала. Стандартне відхилення показників вказує на розкид значень у вибірці. Чим вище стандартне відхилення, тим більший розкид у відповідях учасників. В даному випадку, середній розкид від середнього значення становить 8,81 бала для загальної вибірки досліджуваних. Аналіз цих показників дозволяє нам краще зрозуміти розподіл та рівень варіабельності відповідей учасників дослідження щодо їхньої здатності до менталізації.

Проведений нами детальний аналіз відповідей респондентів представлений у додатку Д. Серед отриманих нами відповідей слід зосередити особливу увагу на питання з номером 7, а саме «Часто я відчуваю загрозу від думки, що хтось міг би мене критикувати чи ображати», відповіді на яке мають найвище середнє значення (4.6) по групі та найнижче стандартне відхилення (0.5), що може свідчити про те, що більшість учасників погоджуються з цим твердженням з невеликим розкидом відповідей. Питання з номером 13 «Часто я не можу контролювати свої почуття» має найнижче середнє значення (3.6), що може вказувати на те, що меншість учасників не погоджується з цим твердженням. Відповіді на усі питання мають середні значення, які перевищують значення 3, що може свідчити про те, що учасники опитування загалом погоджуються з твердженнями, включеними до опитувальника. Стандартне відхилення для кожного питання вказує на ступінь розкиду відповідей серед учасників. Більшість питань мають стандартне відхилення менше 1, що свідчить про те, що відповіді учасників мало розбіжні. Однак, питання з номерами 9, 12 та 13 мають стандартне відхилення більше 0.8, що може свідчити про більший розкид відповідей серед учасників щодо цих тверджень.

Україномовна адаптація опитувальника менталізації на неклінічній вибірці є важливим інструментом для оцінки здатності особистості до рефлексії та розуміння власних і чужих почуттів і думок. Проведене

дослідження демонструє, що ця методика може бути ефективно використана в контексті професійного середовища. Результати показали, що учасники дослідження мають різні рівні здатності до менталізації, що свідчить про різноманітність їхнього емоційного та соціального досвіду. Середні значення питань вказують на загальний рівень згоди чи незгоди учасників з твердженнями опитувальника. Дослідження також виявило, що певні аспекти, які вимірює опитувальник, можуть бути більш чутливими для деяких учасників, що вказує на індивідуальні відмінності у здатності до менталізації. Це може вказувати на потребу в індивідуалізованому підході до розвитку цієї навички серед педагогів.

Загалом, україномовна адаптація опитувальника менталізації є корисним інструментом для дослідження та розвитку здатності до рефлексії серед педагогів, які працюють у сфері освіти. Враховуючи індивідуальні різноманітності результатів, ця методика може допомогти у виявленні потреб та розробці програм професійного розвитку, спрямованих на запобігання професійному вигоранню та підвищення ефективності педагогічної діяльності.

Для дослідження методики BORRTI (україномовний переклад) було використано 34 твердження, які оцінювали різні аспекти особистості та її відносин зі світом навколо. Застосування цієї методики дозволило отримати відповіді від учасників дослідження з певними складнощами, з якими вони можуть стикатися у повсякденному житті та взаємодії з іншими людьми.

Результати аналізу показали, що учасники дослідження виявили різний рівень згоди чи незгоди з твердженнями методики. Деякі аспекти, такі як стосунки з близькими людьми, виявилися особливо вразливими для деяких учасників, що свідчить про індивідуальні різноманітності відношень та емоційного досвіду.

Застосування методики BORRTI може бути корисним для виявлення та розуміння певних аспектів особистості, таких як вразливість до критики, страх відкинення та нерівність відносин. Ця методика може послужити основою для

розвитку програм психологічної підтримки та розвитку особистості, спрямованих на підвищення самопізнання та покращення взаємодії з оточуючими. Результати методики BORRTI наведені у додатку Е та відображають розподіл відповідей респондентів за кожним питанням. Виявлено різноманітність у відповідях, що може свідчити про різні рівні вираження певних особистісних рис серед педагогічного колективу. Наприклад, на питання №3 про завдання болю близьким людям лише 8 з 30 респондентів відповіли позитивно, тоді як 22 відповіли негативно, що може вказувати на різні рівні емпатії серед педагогів. Деякі питання, як, наприклад, №24 про легкість заведення нових друзів, мають більш виражені позитивні відповіді, що може вказувати на відкритість та соціальність деяких членів педагогічного колективу. Такі відмінності відображають різноманіття особистісних рис та індивідуальних особливостей серед опитаних педагогів.

Таблиця 2.2. показує узгодженість шкал методики BORRTI з нормальним розподілом. Згідно з результатами, обидві шкали – Об'єктні стосунки та Тестування реальності - мають статистично значущий рівень значимості ($p < 0,05$). Це свідчить про те, що дані отримані за цими шкалами відповідають нормальному розподілу, що підтверджує їхню вірогідність та дозволяє їх використання для подальшого аналізу в рамках дослідження.

Таблиця 2.2.

Узгодженість шкал методики BORRTI з нормальним розподілом

Назва шкали	Тип шкали	Рівень значущості
Об'єктні стосунки	Порядкова	$p < 0.05$
Тестування реальності	Порядкова	$p < 0.05$

Аналізуючи результати методики BORRTI серед педагогічного колективу, можна зробити декілька висновків. Перш за все, виявлено значні варіації в відповідях на різні питання, що свідчить про різноманітність особистісних рис серед учасників дослідження. Деякі питання, такі як бажання бути прийнятим та намагання догодити іншим, отримали високий рівень

підтримки серед опитаних, водночас інші аспекти, такі як вплив на оточуючих та сприйняття реальності, були менш поширеними.

Друге спостереження полягає в тому, що питання, які стосуються емоційної вразливості та відносин з оточуючими, отримали різноманітні відповіді від респондентів. Це може вказувати на складність міжособистісних взаємодій у педагогічному середовищі та необхідність подальшого дослідження цих аспектів.

Загалом, методика BORRTI дозволяє отримати важливі відомості про особистісні риси та внутрішні стани учасників дослідження. Ці результати можуть бути корисними для розуміння та підтримки педагогічного персоналу, а також для подальших досліджень в галузі освіти та психології.

Для проведення емпіричного дослідження адаптації україномовної версії методики «Опитувальник тілесних відчуттів – коротка форма» використано аналогічний підхід до адаптації, що був застосований у попередніх дослідженнях з англomовною версією методики. Респондентам представлені перекладені твердження з шкали усвідомленості тілесних відчуттів, за якими вони будуть оцінювати свою усвідомленість відповідно до п'ятибальної шкали.

Для подальшої перевірки валідності методики буде проведений аналіз зовнішньої валідності, включаючи оцінку кореляції з іншими показниками сприймання тілесних відчуттів та реактивністю автономної нервової системи. Це дозволить переконатися у відповідності результатів україномовної версії методики до результатів попередніх досліджень та її придатності для використання серед педагогів.

У таблиці 2.3. представлені результати адаптованої україномовної версії «Опитувальника тілесних відчуттів - коротка форма» (BPQ-SF). Кожному підпункту відповідає конкретне твердження щодо тілесних відчуттів, яке респонденти оцінювали за 5-бальною шкалою від ніколи до завжди. Результати представлені у відсотках для кожної відповіді, що дозволяє оцінити розподіл відповідей серед учасників дослідження.

Таблиця 2.3.

Адаптована україномовна версія «Опитувальника тілесних відчуттів –
коротка форма» (BPQ-SF)

Підпункт	Україномовне твердження	Англійське твердження	% Респондентів, які обрали кожну відповідь
1	Я частіше ковтаю	Swallowing frequently	a) 5% <b) 10% c) 15% d) 40% e) 30%
2	Хочу прокашлятися, щоб очистити горло	An urge to cough to clear my throat	a) 10% b) 20% c) 25% < d) 30% e) 15%
3	У мене сухість у роті	My mouth being dry	a) 20% b) 15% c) 25% d) 25% e) 15%
4	Моє дихання пришвидшується	How fast I am breathing	a) 10% b) 20% c) 30% <d) 25% <e) 15%

Перший підпункт стосується частоти ковтання, де найбільший відсоток респондентів відповів, що це відбувається зазвичай. Другий підпункт вказує на потребу у кашлі для очищення горла, де більшість відповідей зосереджена на іноді. Третій підпункт стосується сухості у роті, де більшість респондентів відповіли, що це відчуття іноді відбувається. Четвертий підпункт, що стосується швидкості дихання, показує, що найбільший відсоток респондентів відчуває це іноді. Таким чином, результати вказують на змінливість усвідомлення тілесних відчуттів серед педагогів та їх різноманітність у повсякденних ситуаціях.

Адаптація україномовної версії методики «Опитувальник тілесних відчуттів - коротка форма» (BPQ-SF) виявилася успішною та можливою для застосування серед педагогів. Результати дослідження показали, що українська версія опитувальника є зрозумілою для респондентів і дозволяє отримати інформацію про їх тілесні відчуття. Це підтверджує, що україномовна версія опитувальника є надійним інструментом для вимірювання тілесних відчуттів серед педагогічної групи, використана для вивчення впливу тілесних відчуттів на психологічний стан та емоційний статус педагогів. Таким чином, адаптована україномовна версія опитувальника може бути корисним інструментом для проведення досліджень в галузі педагогіки, психології та психофізіології.

Наступною, четвертою, методикою, застосованою нами у дослідженні, став тест професійного вигорання педагогів, автором якого є К. Маслач, С. Джексон. Отримані нами результати представлені у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Показники професійного вигорання педагогів за К. Маслач та С. Джексон

Рівні вигорання	Результат (Середнє значення (M) ± Стандартне відхилення (SD))	Рівень прояву
Професійне вигорання	28,4±4,87	високий
Деперсоналізація	13,6±2,15	високий
Редукція особистих досягнень	33,7±2,98	середній

Отримані нами показники вказують на те, що в середньому по групі досліджуваних спостерігається високий рівень професійного виснаженням серед досліджуваних педагогів. Так, 22 особи набрали при тестуванні 27 і більше балів, що вказує на наявність 73,3% досліджуваних, які потребують проведення з ними корекційних заходів з стабілізації емоційного стану. 5 досліджуваних проявили середній рівень професійного вигорання, що становить 16,7% досліджуваних, і лише 3 викладачі показали низький рівень професійного вигорання – 10%.

Таким чином, досліджуючи перший фактор професійного вигорання педагогів, можемо говорити, що в групі респондентів даний фактор проявляється у зменшенні емоційної енергії, апатії або перенасиченні емоціями. Почуття виснаження і втоми впливають на якість сну досліджуваних, у них знизився імунітет та відчуваються проблеми з концентрацією уваги. Інтелектуальна і емоційна відстань від роботи проявляється у відчутті негативу та цинізму щодо робочих ситуацій, відчуженості від колективу, втраті мотивації та негативному сприйнятті дійсності. Зниження професійної ефективності може призвести до відчуття безсилля, сумнівів у власних здібностях та компетентності, саме тому ми рекомендуємо розробку та впровадження профілактичної програми попередження професійного вигорання.

Друга шкала професійного вигорання, а саме деперсоналізація, отримала також високий рівень прояву у 18 досліджуваних осіб із 30, що становить 60%. Середній рівень прояву даного фактору виявлено у 9 досліджуваних – 30%, а низький у 3 осіб – 10%. Слід зазначити, що стабільно низькі показники демонструють одні і ті ж самі викладачі.

Аналізуючи отримані дані за деперсоналізацією, можемо говорити, що даний показник в групі досліджуваних проявляється у порушенні взаємовідносин у колективі, що спричиняє зростання негативного відношення та цинізму по відношенню до інших осіб (включаючи дітей, колег, підлеглих). Ми виявили, що серед групи досліджуваних педагогів підвищений емоційний стан штучно приглушається, а концентрація та пам'ять погіршуються. Респонденти мають порушення сприйняття реальності, з проявами тривожного стану.

Третя градація професійного вигорання – редукція особистих досягнень, яку ми продіагностували за методикою К. Маслача та С. Джексона, вказує на наявність середнього рівня прояву загалом по групі досліджуваних. Аналізуючи індивідуальні показники, ми прийшли до висновку, що у 15 (50%) досліджуваних викладачів спостерігається високий рівень прояву даного фактору, у 12 осіб (40%) – середній рівень прояву та 3 респонденти (10%) показали низьку редукцію ставлення до власних досягнень, що вказує на впевненість у собі та високу самооінку.

Таким чином, отримані нами результати редукції досліджуваних вказують на зменшення особистих досягнень у більшості досліджуваних, яке проявилось у тенденції до негативного оцінювання себе, власних професійних успіхів та досягнень, а також у відчутті негативізму стосовно службової гідності та можливостей; або у відчутті обмеження особистої гідності, зменшенні можливостей та відповідальності перед іншими.

Підсумовуючи проведене дослідження професійного вигорання у 30 педагогів, візуалізуємо високі рівні прояву даного фактору на рисунку 2.1.

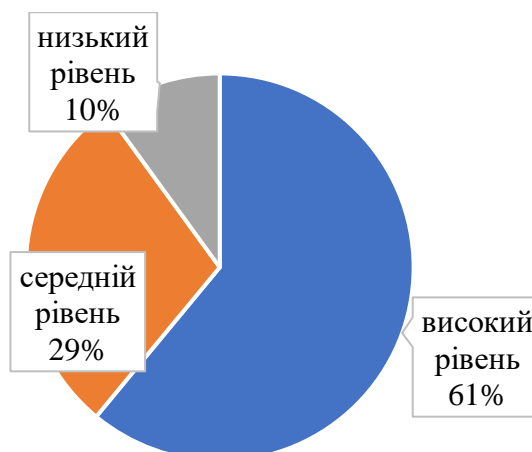


Рис. 2.1. Відсоток прояву показників професійного вигорання педагогів за К. Маслач та С. Джексон

За показниками професійного вигорання педагогів за методикою К. Маслач та С. Джексона ми виявили 20 осіб (61%), з високими показниками професійного вигорання, 7 досліджуваних (29%) з середнім рівнем та 3 особи (10%) з низькими рівнями прояву даного фактору.

2.3. Розробка програми профілактики професійного вигорання педагогів засобами когнітивно-поведінкової терапії

Структура програми складається з ретельного аналізу факторів, що спричиняють професійне вигорання серед педагогів, визначення практичних стратегій для його запобігання та мінімізації, а також впровадження когнітивно-поведінкових методів та технік. Кожен етап програми ретельно проробляється з урахуванням потреб цільової аудиторії, а також з огляду на актуальні дослідження в області психології та педагогіки.

Особливу увагу в розробці профілактичної програми приділяємо технікам когнітивно-поведінкової терапії (КПТ). Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) базується на розумінні взаємозв'язку між думками, почуттями та поведінкою. Клієнти навчаються розпізнавати негативні або неадекватні думки та замінювати їх більш реалістичними або позитивними [22, с. 125].

Ще одна дієва техніка - це встановлення та відслідковування зв'язків між думками, почуттями та поведінкою. Клієнти вчаться визначати, як їхні думки впливають на їхні почуття та як це впливає на їхню поведінку. Це допомагає їм розуміти, які патерни їхньої поведінки можуть бути шкідливими та як їх можна змінити. Також у КПТ часто використовуються вправи на заспокоєння та релаксацію. Клієнти вчаться різним технікам дихання, медитації та м'язової розслабленості, щоб зменшити рівень стресу та тривоги [13].

Метою розробки та впровадження програми щодо профілактики професійного вигорання педагогів є: забезпечення педагогів необхідними навичками та стратегіями для управління стресом, підтримки психічного здоров'я та підвищення загального самопочуття.

Досягнення мети передбачає вирішення наступних **завдань**:

- навчити учасників розпізнавати ознаки професійного вигорання;
- впровадити техніки саморегуляції та стресостійкості;
- розвинути навички ефективного спілкування та продемонструвати техніки вирішення конфліктів;
- сприяти розвитку позитивного мислення та самооцінки.

Перелік методів і форм роботи: групові дискусії та обговорення випадків; рольові ігри для моделювання взаємодій з учнями, батьками та колегами; тренінги з техніками релаксації та медитації; психоедукаційні лекції та презентації.

Обладнання: проектор та екран для відтворення відеоматеріалів. Паперові та електронні матеріали з теоретичними даними. Рекомендована література з психології та педагогіки.

Очікувані результати: підвищення свідомості щодо власного психічного стану; засвоєння навичок ефективного управління стресом та емоціями; покращення якості міжособистісних відносин; збільшення рівня загального самопочуття та задоволеності від професійної діяльності [11].

Організація занять: заняття проводитимуться у формі інтерактивних групових зустрічей з тривалістю близько 2 години, розклад проведення буде визначений з урахуванням графіку роботи учасників.

Кількість учасників: максимальна кількість учасників на одній зустрічі - 15 осіб, що дозволить забезпечити максимальну ефективність взаємодії та особисте вивчення матеріалу.

Форма занять: групові заняття з акцентом на взаємодію, спільне вирішення завдань та обмін досвідом [27]. Детальне представлення програми профілактики професійного вигорання педагогів засобами когнітивно-поведінкової терапії надається у додатку Є.

У ході опису методів та технік когнітивно-поведінкової терапії (КПТ), використовуваних у програмі, виявлено різноманітні підходи до підтримки психічного здоров'я педагогів. Ретельно обрані методи дозволяють адаптуватися до потреб цільової аудиторії, враховуючи їхній професійний контекст та особистісні особливості.

Використання групових дискусій, рольових ігор, тренінгів та психоедукаційних лекцій створює сприятливу платформу для взаємодії та спільного вирішення проблем. Ці методи сприяють не лише вивченню нового матеріалу, але й активному обміну досвідом та підтримці один одного в процесі навчання.

Також варто відзначити важливість використання релаксаційних технік та медитації для зниження стресу та підвищення загального самопочуття педагогів. Ці практики дозволяють учасникам програми відновлювати емоційний баланс та зберігати енергію для ефективної професійної діяльності.

В результаті, використання різноманітних методів і технік у програмі КПТ створює комплексний підхід до профілактики професійного вигорання серед педагогів. Це дозволяє не лише забезпечити учасників необхідними навичками для ефективної роботи, а й підтримує їхнє психічне здоров'я та загальний стан благополуччя.

2.4. Методичні рекомендації щодо проведення профілактичної програми із застосуванням технік когнітивно-поведінкової терапії

Після завершення програми когнітивно-поведінкової терапії для профілактики професійного вигорання педагогів, важливим етапом є обговорення отриманих результатів з учасниками. Це надає можливість зрозуміти, наскільки ефективно програма вплинула на їхнє психічне благополуччя та професійну діяльність. Обговорення результатів дозволяє учасникам поділитися своїми враженнями, висловити свої думки та спостереження щодо впливу програми на їхнє життя.

Під час обговорення також слід надати практичні рекомендації учасникам щодо подальшого застосування отриманих знань та навичок. Ці рекомендації можуть включати в себе використання технік саморегуляції у стресових ситуаціях, практику релаксації для зниження напруги, а також управління емоціями та підтримку психічного здоров'я у повсякденному житті та роботі [26].

Щоб запобігти професійному вигоранню педагогів, важливо встановлювати ясні мети та цілі для себе як вчителю. Регулярно переглядайте та оновлюйте ці цілі, щоб забезпечити їх відповідність вашим потребам та амбіціям. Додайте до свого розкладу перерви на відновлення енергії та релаксацію, дозволяючи собі час для відпочинку та відновлення.

Крім того, важливо розвивати соціальну підтримку шляхом спілкування з колегами та пошуку підтримки у своєму оточенні. Спілкуйтеся про свої почуття та діліться своїми досвідом з іншими, що може допомогти вам відчувати підтримку та знайти рішення на важливі питання. Намагайтеся практикувати стратегії саморегуляції, такі як медитація, глибоке дихання та візуалізація, щоб зменшити рівень стресу та покращити ваше психічне здоров'я.

Не забувайте про здоровий спосіб життя, такий як збалансоване харчування та регулярна фізична активність, що можуть підтримувати ваше фізичне та емоційне благополуччя. Нарешті, відведіть час для себе,

дозволяючи собі займатися хобі, захопленнями або відпочинком, що допоможе вам зберегти енергію та відновити психічний стан.

Далі, важливо встановити межі і границі між роботою та особистим життям, щоб уникнути перевантаження та вибігання на "випал". Плануйте свій час ефективно, включаючи в нього час для виконання завдань, відпочинку та відновлення. Намагайтеся уникати перфекціонізму та надмірного тиску на себе, оцінюючи свої досягнення об'єктивно та реалістично [32].

Не соромтеся запитувати професійну підтримку, якщо ви відчуваєте перевантаження або стрес. Це може включати консультування психолога, участь у групах підтримки або навчання стратегій ефективного управління стресом. Важливо також пам'ятати про свої сильні сторони та досягнення, щоб підтримувати позитивний настрій та відчуття задоволення від своєї професійної діяльності.

Далі, забезпечте собі підтримку з боку керівництва та адміністрації школи, сприяючи створенню здорової та підтримуючої робочої атмосфери. Розгляньте можливість організації тренінгів та семінарів з питань професійного розвитку та стресового менеджменту для педагогічного колективу.

Пам'ятайте про важливість самостійної догляду за своїм фізичним та емоційним здоров'ям. Регулярно займайтеся спортом, дотримуйтеся здорового харчування та відпочинку, а також шукайте можливості для розваг та релаксації.

Навчайтеся ділитися навичками та досвідом з колегами, співпрацюйте та взаємодійте з ними для створення сприятливого робочого середовища. Не соромтеся запитувати про пораду або допомогу у разі потреби, а також надавати її іншим, якщо у вас є така можливість.

Зберігайте позитивний настрій та оптимізм, шукайте в роботі радість та задоволення, і пам'ятайте, що ваш внесок у розвиток молодого покоління є надзвичайно важливим та цінним.

Порівняння системи технік когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) з іншими методами профілактики вигорання серед педагогів є важливою задачею у контексті забезпечення психологічного благополуччя в освітній сфері. Одним з переваг КПТ є акцент на індивідуальних стратегіях адаптації та зміни поглядів на стресові ситуації, що дозволяє педагогам розвивати ефективні методи саморегуляції і впорядкування емоцій.

У порівнянні зі способами фізичного відновлення, такими як фітнес або йога, КПТ фокусується на психологічних аспектах стресу, що може бути більш корисним для педагогів, які стикаються зі складними ситуаціями в освітньому процесі. Замість тимчасового полегшення фізичного напруження, КПТ пропонує інструменти для зміни підходу до стресових ситуацій і розвитку стійкості до них на психологічному рівні.

В порівнянні з підходами, які акцентують на організаційних змінах у робочому середовищі, таких як програми зменшення робочого навантаження чи психосоціальні інтервенції, КПТ може бути більш індивідуалізованим і гнучким. Вона дає педагогам засоби для праці над власними психологічними реакціями на стрес і вироблення ефективних стратегій самозахисту у будь-яких умовах роботи.

Ключові характеристики та фактори успішних програм КПТ для педагогів включають наступні аспекти. По-перше, важливо мати чітко визначені цілі та очікування від програми. Педагоги повинні розуміти, які конкретні проблеми програма спрямована вирішувати та які результати очікувати. Друга важлива характеристика - індивідуалізація та адаптація програми до потреб кожного учасника. Кожен педагог має свої унікальні виклики і потреби, тому програма повинна бути гнучкою, щоб враховувати їхні особистість та контекст роботи. Третім ключовим аспектом є підтримка та співпраця. Успішна програма КПТ передбачає підтримку від психологів чи тренерів, які мають досвід у роботі з педагогами. Важливо створити сприятливу атмосферу для відкритої комунікації та обміну досвідом серед учасників програми. Крім того, успішна програма КПТ для педагогів має бути

систематичною та тривалою. Зміни у когнітивних уявленнях та поведінці часто потребують часу для закріплення, тому важливо, щоб програма тривала достатньо довго для досягнення позитивних результатів.

Успішні програми КПТ для педагогів можуть мати значний позитивний вплив на їхню ефективність та добробут. По-перше, такі програми допомагають педагогам зберігати емоційне та психічне здоров'я, що дозволяє їм ефективніше працювати з учнями та колегами. Крім того, успішні програми КПТ можуть покращувати загальний клімат у школі або навчальному закладі, сприяючи підвищенню рівня задоволеності працівників та зменшенню випадків вигорання. Це може призвести до збільшення продуктивності роботи та покращення якості навчання.

Успішні програми КПТ також можуть підвищувати професійну компетентність педагогів, допомагаючи їм розвивати навички емоційного саморегулювання, комунікації та конфліктології. Це може мати додатковий позитивний вплив на якість взаємодії з учнями та батьками. Успішні програми КПТ можуть мати конкретний вплив на педагогів у багатьох аспектах їхньої професійної діяльності. Наприклад, педагоги, які проходять такі програми, можуть виявляти зменшення рівня стресу та вигорання внаслідок вивчення та впровадження стратегій емоційного саморегулювання.

Успішна програма КПТ може також допомогти педагогам поліпшити свої навички спілкування та конфліктного врегулювання, що дозволить їм ефективніше взаємодіяти з учнями, колегами та батьками. Наприклад, вони можуть вчитися виражати свої емоції конструктивно та ефективно вирішувати конфлікти. Крім того, успішні програми КПТ можуть покращити загальну атмосферу в учбовому закладі, створюючи сприятливе середовище для навчання та розвитку. Наприклад, педагоги, які відчуються менш стресовано та більш емоційно стійкими, можуть стати кращими моделями для учнів та сприяти позитивній клімату в класі. Успішні програми КПТ також можуть підвищувати рівень задоволеності працівників учбового закладу, що може призвести до збільшення їхньої мотивації та залученості до професійної

діяльності. Це може мати додатковий позитивний вплив на якість освіти та розвиток школи або навчального закладу в цілому.

У висновках до ключових характеристик та факторів успішних програм КПТ для педагогів важливо зазначити, що ефективність таких програм значно залежить від кількох ключових аспектів. По-перше, успішна програма повинна бути адаптована до конкретних потреб та контекстуальних особливостей педагогічного середовища.

Далі, програма має забезпечувати розвиток навичок емоційного і соціального інтелекту, а також стратегій емоційного саморегулювання, які є ключовими для підвищення стійкості до стресу та вигорання серед педагогічного персоналу. Крім того, важливо враховувати індивідуальні особливості та потреби педагогів при розробці та реалізації програми.

Таким чином, у ході обговорення результатів програми та надання практичних рекомендацій стало очевидним, що впровадження когнітивно-поведінкової терапії в роботу з педагогами є важливим етапом у запобіганні професійного вигорання. Учасники програми відзначили позитивний вплив занять на їхнє емоційне становище та підвищення рівня самосвідомості. Дискусії під час зустрічей дозволили виявити загальні тенденції та взаємопідтримку серед учасників. Практичні рекомендації, які були надані учасникам, включали в себе стратегії управління стресом, методи саморегуляції та підтримку психічного здоров'я. Учасники висловили готовність впроваджувати отримані знання та навички у свою практичну діяльність. Важливо також враховувати індивідуальні особливості кожного учасника та пропонувати персоналізований підхід до вирішення їхніх потреб та проблем.

Загальним висновок є те, що програма когнітивно-поведінкової терапії є ефективним інструментом для підтримки психічного здоров'я педагогів та запобігання професійного вигорання. Надані практичні рекомендації можуть стати цінним додатком до професійної практики кожного учасника програми,

допомагаючи їм ефективно управляти стресом та підтримувати психічне благополуччя у роботі та особистому житті.

Висновки до другого розділу

Проведені дослідження показали, що педагоги, які брали участь у програмах КПТ, зазнали значних поліпшень у своєму психічному стані, зменшивши рівень депресії, тривоги та вигорання. Крім того, такі програми дозволили педагогам розвивати навички ефективного управління стресом, підвищуючи їх загальну стійкість до негативних факторів робочого середовища. Однак, важливо враховувати, що ефективність програм КПТ може залежати від кількості сесій, їхньої інтенсивності та індивідуальних потреб кожного учасника. Необхідно також враховувати контекст роботи педагогів та особисті фактори, які можуть впливати на результати програм.

У ході розробки та апробації програми когнітивно-поведінкової терапії для профілактики професійного вигорання педагогів було виявлено, що такий підхід має потенціал стати ефективним інструментом в боротьбі зі стресом та підвищенням психічного благополуччя. Учасники програми відзначили позитивний вплив занять на їхню емоційну стабільність та загальний рівень самопочуття. Обговорення результатів програми дозволило виявити переваги когнітивно-поведінкового підходу в профілактиці вигорання серед педагогів.

Практичні рекомендації, розроблені в рамках програми, включають в себе стратегії управління стресом, методи саморегуляції та підтримку психічного здоров'я. Ці рекомендації можуть бути корисними для педагогів як на професійному, так і на особистому рівні. Висновок полягає в тому, що програма когнітивно-поведінкової терапії є перспективним напрямком в роботі з професійним вигоранням у педагогічній галузі. Її впровадження може сприяти збереженню психічного здоров'я та підвищенню ефективності роботи педагогів.

ВИСНОВКИ

1. В результаті проведеного дослідження було проаналізовано психолого-педагогічну літературу з теми дослідження та визначені характер та основні фактори ризику виникнення професійного вигорання педагогів. Встановлено основні симптоми професійного вигорання педагогів, які було представлено у вигляді наступних груп: психофізичні, емоційні, інтелектуальні, поведінкові, соціально-психологічні. Визначено рівні прояву професійного вигорання, його прояви під час професійних криз педагога. Особливу увагу приділено факторам виникнення професійного вигорання, серед яких зазначено особистісні, рольові, організаційні та ті, що пов'язані з надмірними професійними діями. Окрім цього, охарактеризовано підходи до подолання і попередження професійного вигорання.

2. Розглянуто основні принципи когнітивно-поведінкової терапії. Приділено особливу увагу питанню когніцій – психічних дій і процесів отримання знань і розуміння, що здійснюється через думки, міркування, досвід і чуття, відповідно до чого проаналізовано три основні рівні когніцій – негативні автоматичні думки, проміжні переконання і когнітивні упередження, глибинні переконання. Також з'ясовано те, на чому саме побудована когнітивно-поведінкова терапія у контексті взаємодії з клієнтом, проведено аналіз основних підходів, які існують у КПТ та визначено особливості деяких технік: когнітивної реструктуризації, поведінкової активації, експозиційної терапії, техніки образів та ін.

3. Емпіричним шляхом досліджено особливості проявів професійного вигорання педагогів та встановлено, що за адаптованою україномовною версією опитувальника MZQ, при дослідженні за шкалами відмова від саморефлексії, емоційне усвідомлення, режим психічної еквівалентності та регуляція афекту були отримані середні показники здатності до менталізації у педагогів на середньому рівні прояву.

Аналізуючи результати методики BORRTI, виявлено значні варіації в відповідях на різні питання, що свідчить про різноманітність особистісних рис серед учасників дослідження та вказує на складність міжособистісних взаємодій у педагогічному середовищі.

За показниками професійного вигорання педагогів за методикою К. Маслач та С. Джексона ми виявили 20 осіб (61%), з високими показниками професійного вигорання, 7 досліджуваних (29%) з середнім рівнем та 3 особи (10%) з низькими рівнями прояву даного фактору.

На основі отриманих результатів було розроблено систему технік когнітивно-поведінкової терапії, спрямованих на запобігання професійному вигоранню педагогів. Ці техніки включають у себе методи саморегуляції, позитивне мислення, раціональне переоцінювання та інші прийоми, спрямовані на зміну негативних психологічних паттернів. Одним із ключових висновків дослідження є те, що розроблена система технік когнітивно-поведінкової терапії може бути ефективним інструментом у запобіганні професійного вигорання серед педагогічних працівників. Реалізація цих технік може сприяти покращенню якості їхньої роботи, підвищенню самопочуття та загального рівня задоволення від професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаптація україномовної версії методики «Опитувальник тілесних відчуттів – коротка форма». URL: <https://journals.oa.edu.ua/Psychology/article/view/2768/2535> (дата звернення: 27.03.2024).
2. Андрусик О. О. Емоційне вигорання педагогів. URL: <https://fspo.udpu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/05/ЗБІРНИК-VI-Всеукраїнських-психологічних-читань-21.04.2023-р..pdf> (дата звернення: 17.04.2024)
3. Білан Т. О. До питання про емоційне вигорання педагога. URL: https://kpdi.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/Podilskyj-koledzhu_zbirnyk_psychologiya_2020_N.pdf (дата звернення: 17.03.2024)
4. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія. Київ, 2008. URL: https://umo.edu.ua/images/content/aspirantura/zabezp_discipl/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F_%D0%91%D0%BE%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%87%D1%83%D0%BA.pdf (дата звернення: 17.03.2024)
5. Боярська Л. М., Левчук-Воронцова Т. О. До питання формування особистості лікаря та профілактика емоційного вигорання. URL: <http://dspace.zsmu.edu.ua/bitstream/123456789/18341/1/c64-69.pdf> (дата звернення: 17.03.2024)
6. Вестбрук Д., Кеннерлі Г., Кірк Дж. Вступ у когнітивно-поведінкову терапію. Львів: Свічадо. 2014. 410 с.
7. Горбунова В. В., Карачевський А. Б., Климчук В. О. Когнітивно-поведінкова терапія для зниження вживання алкоголю пацієнтами замісної підтримуючої терапії. Київ. 2022.
8. Грубі Т. В. Основні симптоми синдрому «професійного вигорання» у працівників державної податкової служби України. URL:

https://www.academia.edu/28300633/Основні_симптоми_синдрому_професійного_вигорання_у_працівників_державної_податкової_служби_України

(дата звернення: 17.03.2024)

9. Емоційне вигорання / упоряд. В. Дудяк. Київ: Главник, 2007. 127 с.
10. Збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини (немедичні проблеми в медицині)» (24-25 лютого 2022 року). Запоріжжя: ЗДМУ, 2022. URL: <http://dspace.zsmu.edu.ua/bitstream/123456789/17856/1/%D1%81143-145.pdf> (дата звернення: 17.03.2024)
11. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. URL: https://lib.iitta.gov.ua/731898/1/%D0%97%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BA%D0%BE%D0%B2_%D0%9B%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0_%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3%20%D0%B2%20%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D1%96.pdf (дата звернення: 17.03.2024)
12. Ігумнова О. Б., Михайлов А. Р. Когнітивно-поведінкова терапія як метод корекції самоушкодження підлітків. Науковий журнал «Психологічні травелогі». Випуск №1. 2021. С. 99-114.
13. Інклюзія в дії: стратегії впровадження в Україні та світі : кол. моногр. / О. Главацька, Н. Горішна, Г. Слосанська [та ін.]. Тернопіль. 2022. 326 с. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/25420/1/Glavacka.pdf> (дата звернення: 17.03.2024)
14. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія. Київ, 2000. URL: http://eprints.library.odeku.edu.ua/id/eprint/220/1/KaramushkaLM_Psihologiya_upravl_2003.pdf (дата звернення: 17.03.2024)
15. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ: Логос. 2018. 198 с.

16. Комарова П. Г. Прояви синдрому професійного вигорання у вчителів (в умовах роботи закладів нового типу). URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/23.pdf (дата звернення: 12.04.2024)
17. Крига А. Ю. Професійне вигорання педагога. Психологічний аналіз проблеми.
18. Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. та ін. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. К.: Міленіум, 2004. 264 с.
19. Методика BORRTI (переклад). URL: https://er.ucu.edu.ua/bitstream/handle/1/2731/Kozak_mag.pdf?sequence=1 (дата звернення: 17.03.2024).
20. Моїсеєнко І. Б. Особливості професійного вигорання педагогів. URL: https://www.library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/Osobistist_u_krizovich_2016.pdf#page=353 (дата звернення: 07.05.2024)
21. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія. Педагогічні науки». Випуск №1 (13). 2017. С. 118–125.
22. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. Навчальний посібник. Том 3. Київ, 2018. 236 с.
23. Особливості професійного вигорання педагогів. С. 353 URL: https://www.library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/Osobistist_u_krizovich_2016.pdf#page=353 (дата звернення: 11.05.2024)
24. П'янківська Л. В. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України. URL: <https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-piankivska.pdf> (дата звернення: 17.03.2024)

25. Підлипняк І. Ю., Дука Т. М. Професійне вигорання педагогів: профілактика та подолання. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/28019> (дата звернення: 17.03.2024)
26. Підтримка психологічного здоров'я особистості в умовах війни: матеріали VI Всеукраїнських психологічних читань «Удосконалення професійної майстерності майбутніх психологів», 21 квітня 2023 р. ред. кол. : Андрусик О.О. та ін. Умань. С. 72. URL: <https://fspu.udpu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/05/%D0%97%D0%91%D0%86%D0%A0%D0%9D%D0%98%D0%9A-VI-%D0%92%D1%81%D0%B5%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D1%85-%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D1%85-%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%8C-21.04.2023-%D1%80..pdf> (дата звернення: 19.04.2024)
27. Практики консультування та терапії в кризових ситуаціях: Навчально-методичні рекомендації / укл. В. І. Шебанова. Херсон: Вид-во ПП Вишемирський В. С., 2017. URL: http://dspace.ksu.ks.ua/bitstream/handle/123456789/10661/2_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%81..pdf?sequence=2&isAllowed=y (дата звернення: 11.04.2024)
28. Про КПТ. URL: <https://i-cbt.org.ua/pro-kpt/> (дата звернення: 17.03.2024)
29. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. Наукові записки Кафедри педагогіки. Випуск №45. 2019. С. 59-64.
30. Професійне вигорання педагогів – методика діагностування за К. Мамлач, С. Джексон. URL: <https://vseosvita.ua/library/diagnostika-profesijnogo-vigoranna-k-maslac-s-dzekson-v-adaptacii-n-e-vodopanovoi-460627.html> (дата звернення: 17.03.2024)

31. Психічне здоров'я персоналу освітніх організацій та його профілактика: матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару. – м. Кам'янець-Подільський, Подільський спеціальний навчально-реабілітаційний соціально-економічний коледж. Кафедра соціальної роботи та психології – 2020. URL: https://kpd.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/Podilskyj-koledzhu_zbirnyk_psyhologiya_2020_N.pdf (дата звернення: 03.05.2024)
32. Психологічна допомога: від кризи до ресурсу. Матеріали III Всеукраїнського науковопрактичного форуму (21–26 квітня 2020 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк. Суми: НВВ КЗ СОІППО. 2020. URL: http://www.uaoppp.com.ua/files/pdf/zbirka_forum_1608666274.pdf (дата звернення: 17.04.2024)
33. Романчук О. Когнітивно-поведінкова терапія депресії. URL: <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/cbt-depression.pdf> (дата звернення: 27.03.2024)
34. Руденко О. В., Ніколаєв Л. О., Салівон Н. Б. Когнітивно-поведінкова терапія в подоланні постстресових станів у сучасних жінок. Габітус. Випуск №54. 2023. С. 159-163.
35. Склярєнко О. М. Впровадження когнітивно-поведінкового підходу у психотерапії. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/4832/Skliarenko.pdf?sequence=1> (дата звернення: 17.05.2024)
36. Терєнда Н. О., Павлів Т. Б., Терєнда О. А. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України. Випуск №2 (88). 2021. С. 29-33
37. Україномовна адаптація опитувальника менталізації на неклінічній вибірці. URL: <https://er.ucu.edu.ua/bitstream/handle/1/3129/25.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 17.03.2024)
38. Чеканська Л. Особливості психологічної профілактики професійного вигорання у педагогів. URL:

- http://www.soippo.edu.ua/images/Конференції_Проекти_Гранти/Конференції/2020/Збірник%20Том%202.pdf#page=211 (дата звернення: 17.03.2024)
39. Чернякова О. В., Отчич Л. М. До проблеми вивчення «Професійного вигорання» педагога. Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. 2017. Серія: "Педагогічні науки". Вип. 8. URL: <https://ped-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/1672> (дата звернення: 17.03.2024)
40. Applying a Cognitive Behavioral Model to Conceptualize Burnout and Coping for Teachers in Urban Schools Daniel Camacho Loyola University Chicago. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/214366387.pdf> (дата звернення: 17.03.2024)
41. Camacho D. Applying a Cognitive Behavioral Model to Conceptualize Burnout and Coping for Teachers in Urban Schools. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/214366387.pdf> (дата звернення: 17.03.2024)
42. Interventions to Reduce Stress and Burnout among Teachers: A Scoping Review. URL: https://www.researchgate.net/publication/370247909_Interventions_to_Reduce_Stress_and_Burnout_among_Teachers_A_Scoping_Review (дата звернення: 17.03.2024)
43. Investigating the Effect of Cognitive–Behavioral, Mindful-Based, Emotional-Based Intervention and Professional Training on Teachers’ Job Burnout: A Meta-Analysis. URL: https://www.researchgate.net/publication/374270683_Investigating_the_Effect_of_Cognitive-Behavioral_Mindful-Based_Emotional-Based_Intervention_and_Professional_Training_on_Teachers'_Job_Burnout_A_Meta-Analysis (дата звернення: 17.03.2024)
44. What is Cognitive Behavioral Therapy? URL: <https://www.apa.org/ptsd-guideline/patients-and-families/cognitive-behavioral> (дата звернення: 17.03.2024)

УКРАЇНОМОВНА АДАПТАЦІЯ ОПИТУВАЛЬНИКА МЕНТАЛІЗАЦІЇ НА НЕКЛІНІЧНІЙ ВИБІРЦІ

Запитання методики вимірювання здатності до менталізації MZQ Відмова від саморефлексії

1. Більшість часу (здебільшого) мені не подобається говорити про свої думки та почуття з іншими.
2. Говорити про почуття – означало б, що вони стають усе сильнішими.
3. Якщо хтось позіхає в моїй присутності, це надійний знак того, що йому нудно в моїй компанії.
4. Більшу частину часу краще нічого не відчувати. Емоційне усвідомлення
5. Іноді я усвідомлюю свої почуття лише ретроспективно (після того, як вони вже відбулися).
6. Часто мені важко сприймати свої почуття з повною інтенсивністю.
7. Часто я навіть не знаю, що відбувається всередині мене.
8. Я схильний ігнорувати почуття фізичного напруження чи дискомфорту, поки вони не звернуть на себе моєї повної уваги. Режим психічної еквівалентності
9. Часто я відчуваю загрозу від думки, що хтось міг би мене критикувати чи ображати.
10. Якщо я очікую, що мене піддадуть критиці чи образі, мій страх зростає все більше і більше.
11. Я вірю в те, що можу справді комусь дуже подобатися, якщо в мене є достатньо реалістичних доказів для цього (наприклад: побачення, подарунок або обійми).
12. Мені важко повірити, що стосунки можуть змінюватися. Регуляція афекту
13. Часто я не можу контролювати свої почуття.
14. Пояснення інших людей мало допомагають зрозуміти мої почуття.
15. Іноді почуття для мене небезпечні.

Методика BORRTI (переклад)

1. Я можу замикатись в собі й не говорити ні з ким протягом декількох тижнів
2. Навіть якщо моє сприйняття є неточним, я швидко це розумію й можу з легкістю себе поправити
3. Зазвичай, навіть не маючи такого наміру, я завдаю болу близьким мені людям
4. Я вважаю, що люди мають зовсім малу або ж взагалі не мають здатності контролювати свою печаль
5. Я можу дати раду з розбіжностями у поглядах вдома без шкоди родинним стосункам
6. Я надзвичайно вразливий(-а), до критики.
7. Коли близька людина не надає мені всієї своєї уваги, мені боляче і я відчуваю себе відкинутим(-ою)
8. Якщо я зближуюсь з кимось, і ця людина не виправдовує довіри, я можу зненавидіти себе за те, що все так вийшло
9. Мені важко зближатися з будь-ким
10. Я прагну бути таким/такою, яким/якою очікують мене бачити інші
11. Я не маю жодного впливу на будь-кого із оточуючих
12. Часто я відзначаю в поведінці людей речі, яких насправді немає
13. Мені часто було боляче в житті
14. Як би я не намагався(-ась) цього уникнути, в моїх найбільш важливий стосунках я стикаюся з одними й тими ж труднощами
15. Бути незалежним - єдиний можливий спосіб запобігти болу, який можуть завдати інші люди
16. Стосунки з людьми протилежної статі завжди складаються для мене однаково
17. Зазвичай я шкодую, що я довіряв(-а) комусь
18. Коли я відчуваю злість до близької людини, я здатен це обговорити
19. Я часто нервуюсь, коли знаходжусь поряд з представниками протилежної статі
20. Я часто непокоюсь через те, що певні речі пройдуть повз мене
21. Я відчуваю, що я повинен(-а) всім догодити, інакше від мене відвернуться
22. Я вразливий до того, що важливі мені люди можуть відвернутися від мене
23. Я часто стаю жертвою жорстокості з боку інших людей
24. Для мене не є проблемою завести нових друзів
25. Коли я не можу змусити когось із близьких мені людей зробити те, що я хочу, я відчуваю біль або злість
26. Прожити життя самотньо - це моя доля
27. Мій настрій впливає на те, як я дивлюсь на речі
28. Я багато вкладаю у стосунки й багато отримую у відповідь
29. Я почуваюся сором'язливо, коли потрібно зустрітися чи поговорити з представниками протилежної статі
30. Я намагаюсь ігнорувати всі неприємні події
31. Мені доводилося переживати відчуття тривоги, які я не можу пояснити
32. Я приділяю так багато уваги власним почуттям, що можу ігнорувати почуття інших
33. Я вважаю, що хорошій мамі слід завжди догоджати своїм дітям
34. Інколи я бачу тільки те, що хочу бачити

АДАПТАЦІЯ УКРАЇНОМОВНОЇ ВЕРСІЇ МЕТОДИКИ**«ОПИТУВАЛЬНИК ТІЛЕСНИХ ВІДЧУТТІВ – КОРОТКА ФОРМА»**

«Опитувальник тілесних відчуттів» (BRQ-SF) з англійської мови українською

Характеристика	Опис
Swallowing frequently	Я часто ковтаю
An urge to cough to clear my throat	Відчуття бажання кашляти, щоб очистити горло
My mouth being dry	У мене сухість у роті
How fast I am breathing	Як швидко я дихаю

ТЕСТ «Професійне вигорання» педагогів

Підраховуються бали за трьома шкалами:

- Емоційне виснаження: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- Деперсоналізація: 5, 10, 11, 15, 22.
- Редукція особистих досягнень: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Варіанти відповідей оцінюються наступним чином: «ніколи» - 0 балів; «дуже рідко» - 1 бал; «іноді» - 3 бали; «часто» - 4 бали; «дуже часто» - 5 балів; «кожен день» - 6 балів.

Рівні вигорання:

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38-32	31-0

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Почуття виснаження або втоми призводить до порушення сну, зниження імунітету, проблем із концентрацією. Інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою: відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності. Зниження професійної ефективності: внаслідок цього розвивається відчуття неспроможності, з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших - зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей (дітей, колег, підлеглих). Емоції можуть притуплюватися, а концентрація та пам'ять погіршуватися. Характерною рисою є усвідомлення порушеного сприйняття реальності, що нерідко супроводжується реакцією тривоги.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Редукція особистих досягнень – це поява у людини негативного ставлення до самого себе. Це можна описати як низьку самооцінку, низьку оцінку ефективності своєї роботи і загальне негативне сприйняття власних можливостей. Незважаючи на всі свої досягнення, людина все одно незадоволений своєю продуктивністю праці.

Наочні приклади редукції особистих досягнення:

1. Почуття безпорадності й безвиході,
2. Зниження впевненості в собі, пов'язане зі здатністю виконати завдання.

Інтерпретація даних згідно з моделлю синдрому «вигорання» К. Маслач і С. Джексон, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Продовження додатку Г

Діагностика емоційного вигорання

П.І.Б. _____

Посада _____ Стаж роботи на посаді _____

Дата заповнення _____

Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте почуття, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням.

	ніколи	дуже рідко	іноді	часто	дуже часто	кожен день
1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним .						
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».						
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.						
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.						
5. Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.						
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.						
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.						
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.						
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.						
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.						
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.						
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.						
13. У мене все більше життєвих розчарувань.						
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.						
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.						
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.						
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.						
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.						
19. Я багато встигаю зробити.						
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.						
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.						
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.						

Результати питань опитувальника адаптованої українськомовної версії
опитувальника для вимірювання здатності до менталізації (MZQ)

Питання	Середнє значення	Стандартне відхилення
1	4.2	0.8
2	3.9	0.7
3	4.5	0.6
4	3.8	0.9
5	4.1	0.7
6	4.3	0.6
7	4.6	0.5
8	4.0	0.8
9	3.7	0.9
10	3.8	0.7
11	4.2	0.6
12	3.9	0.8
13	3.6	0.9
14	4.1	0.7
15	3.9	0.6

Розподіл відповідей респондентів за методикою BORRTI

Питання	Позитивна відповідь	Негативна відповідь
1	20	10
2	25	5
3	8	22
4	15	15
5	18	12
6	12	18
7	14	16
8	9	21
9	13	17
10	11	19
11	16	14
12	20	10
13	7	23
14	10	20
15	17	13
16	12	18
17	15	15
18	19	11
19	11	19
20	14	16
21	18	12
22	16	14
23	8	22
24	22	8
25	12	18
26	5	25
27	19	11
28	23	7
29	10	20
30	16	14
31	8	22
32	17	13
33	14	16
34	21	9

**Програма профілактики професійного вигорання педагогів засобами
когнітивно-поведінкової терапії**

Заняття №1:

Вправа "Дихальна релаксація"

Мета: Зменшення рівня стресу та напруги, підвищення відчуття спокою та релаксації.

Хід роботи:

Учасники розсідаються у зручному для них положенні на стільцях з рівною підлогою. Просимо учасників закрити очі та почати зосереджуватися на своєму диханні. Поступово навчаємо учасників глибокому диханню: вдихають повітря через ніс, затримують на декілька секунд, а потім повільно видихають через рот [23].

Нагадуємо учасникам про важливість відчуття розслаблення у м'язах під час дихання. Проводимо сесію дихальної релаксації тривалістю 5-10 хвилин, під час якої учасники зосереджуються тільки на своєму диханні та відчувають, як напруга покидає їх тіло.

Вправа "Мозковий штурм". Мета: Сприяти генерації нових ідей та варіантів розв'язання проблем.

Хід роботи. Формуємо групи по 4-5 учасників. Представляємо учасникам завдання або проблему, над якою вони мають працювати. Запрошуємо учасників обговорювати та записувати будь-які ідеї, які вони мають стосовно розв'язання проблеми, без обмежень або критики. Після закінчення обговорення просимо групи поділитися своїми найбільш цікавими та оригінальними ідеями з іншими учасниками. Аналізуємо та обговорюємо всі накреслені ідеї, шукаємо спільні теми та можливі шляхи вирішення проблеми.

Заняття №2:

Заняття "Емоційне вираження через малювання". Мета: Сприяти вираженню та розумінню власних емоцій шляхом творчості.

Хід роботи: Розпочинаємо заняття невеликим вводом у тему емоційного вираження та важливості виявлення власних почуттів [26].

Роздаємо кожному учаснику аркуш паперу та фарби або кольорові олівці. Просимо учасників вибрати емоцію, яку вони хочуть виразити через малюнок, і намалювати її на аркуші паперу. Дозволяємо учасникам працювати в тиші, сприяючи їхній самовираженості та креативності. Після завершення малюнків запрошуємо учасників поділитися своїми творіннями з іншими учасниками групи. Сприяємо обговоренню емоцій, які були виражені на малюнках, та спільному розумінню різноманітних способів виявлення почуттів.

Завершення: Підсумовуємо заняття, підкреслюючи важливість вираження емоцій та розвитку емоційної грамотності через творчість. Закликаємо учасників продовжувати виражати свої почуття через різноманітні творчі методи.

Заняття №3:

Заняття "Саморефлексія через письмове висловлення". Мета: Сприяти самопізнанню та розумінню власних думок, почуттів та досвіду через письмове висловлення [31, с. 72].

Хід роботи: Вступне слово: Пояснення важливості саморефлексії та письмового висловлення для розвитку особистості та психічного благополуччя.

Подання теми: Запропонувати учасникам розглянути свої останні досвіди в роботі та особистому житті, виявити ситуації, що викликали емоційну реакцію.

Письмова робота: Просити учасників записати свої думки, почуття та реакції на обрані ситуації. Запропонувати роздумати над тим, як вони могли б реагувати інакше та як це може вплинути на їхні подальші дії.

Групова дискусія: Запропонувати учасникам обмінятися своїми записами у парах або малих групах. Обговорити спільні та відмінні аспекти в їхніх досвідах та реакціях.

Заключні висновки: Підсумувати досвід письмової саморефлексії, підкреслити важливість виявлення та розуміння власних емоцій та думок [32].

Закликати учасників продовжувати вести щоденник або займатися письмовою саморефлексією для підтримки психічного здоров'я та розвитку особистості [4].

Це заняття сприятиме розвитку самосвідомості та самопізнання учасників, допомагаючи їм зосередитися на власних думках, емоціях та діях.

Заняття №4:

Заняття "Техніки релаксації та медитації для зниження стресу". Мета: Навчити учасників ефективним технікам релаксації та медитації для зниження рівня стресу та підвищення психічного благополуччя.

Хід роботи:

Вступне слово: Пояснення важливості релаксації та медитації для психічного здоров'я та здатності ефективно працювати [14].

Вправа "Глибоке дихання": Просимо учасників сісти в зручне положення. Навчаємо їх глибокому диханню: вдихають повітря через ніс на рахунок 4, затримують дихання на 2 рахунки, а потім повільно видихають через рот на 6 рахунків [23]. Проводимо цю вправу протягом 5-7 хвилин.

Медитаційна вправа "Сканування тіла": Просимо учасників уявити, що їх тіло наповнюється світлом та теплом. Направляємо їх увагу на кожну частину тіла, від ніг до голови, спокійно і повільно. Під час сканування тіла, нагадуємо про необхідність відпускати напругу та розслаблятися [10].

Заключна релаксаційна вправа "Візуалізація місця відпочинку": Просимо учасників уявити собі найбільш спокійне та приємне місце для відпочинку. Описуємо це місце разом з учасниками: його запахи, звуки, кольори. Навчаємо їх залишатися в цьому місці на деякий час, відчуваючи спокій та релаксацію.

Завершення: Просимо учасників повільно повернутися до свідомості, відкрити очі і повернутися до присутності [30].

Закликаємо учасників записати свої враження в щоденнику або нотатках.

Це заняття допоможе учасникам засвоїти ефективні техніки релаксації та медитації, які вони зможуть використовувати в щоденному житті для зниження стресу та підвищення емоційного благополуччя.

Заняття №5:

Заняття "Соціальна підтримка та комунікаційні навички". Мета: Розвинути навички ефективної комунікації та виявлення соціальної підтримки серед учасників групи для підтримки психічного здоров'я.

Хід роботи:

Вступне слово: Пояснення важливості соціальної підтримки та як вона сприяє психічному благополуччю.

Вправа "Активне слухання": Просимо учасників утворити пари. Один учасник буде висловлювати свої думки, почуття або проблеми, а інший - просто слухати, не перериваючи [40]. Після 5-7 хвилин змінюємо ролі.

Групова вправа "Спільне розв'язання проблем": Попросіть учасників утворити групи по 3-4 людини. Кожна група отримує вигадану ситуацію або проблему, над якою їй потрібно працювати разом, шукаючи варіанти вирішення [42]. Дозволяємо 10-15 хвилин для обговорення та пошуку рішення.

Вправа "Позитивне спілкування": Попросіть кожного учасника записати на аркуші паперу позитивний вислів або комплімент для іншого учасника [43].

Потім учасники мають обмінятися своїми аркушами та прочитати висловлення один одному.

Заключення: Підсумуємо отримані враження та навички, які отримали учасники під час заняття. Закликаємо їх використовувати ці навички у повсякденному житті для покращення комунікації та збільшення соціальної підтримки. Це заняття сприятиме розвитку ефективних комунікаційних навичок та виявленню соціальної підтримки серед учасників групи, що сприяє психічному здоров'ю та благополуччю.