

МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
Факультет фізичної культури, спорту та психології
Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти «Магістр»

на тему: **«ГЛИБИННІ ПЕРЕКОНАННЯ ЩОДО ВІДПОЧИНКУ ТА ЇХ
ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ»**

Виконала: здобувачка вищої освіти
групи пс242м
спеціальності 053 Психологія
ОП Психологія. Практична психологія
Панкратова Оксана Михайлівна

Керівник: доктор філософії з психології,
старший викладач кафедри психології
МДПУ імні Богдана Хмельницького
Мостова Т.О.

Рецензент: канд. психол. наук,
доцент кафедри менеджменту,
психології та інклюзивної освіти
КЗ «Запорізький ОППО» ЗОР
Чемодурова Ю.М.

Запоріжжя – 2025 рік

Панкратова О.М.

Глибинні переконання щодо відпочинку та їх вплив на ефективність професійної діяльності практичних психологів

АНОТАЦІЯ

У роботі розкрито сутність феномену переконань як стійких когнітивно-емоційних структур, що впливають на поведінку особистості, а також охарактеризовано особливості професійної діяльності практичного психолога як виду діяльності, що вимагає високої особистісної включеності, емпатії, рефлексії та здатності до саморегуляції.

Емпіричне дослідження проведено серед 75 практичних психологів, які працюють у закладах освіти, приватній практиці та інших соціально орієнтованих установах. Для збору даних використано такі методики: авторська анкета-опитувальник «Переконання щодо відпочинку», методика емоційного вигорання К. Маслач, опитувальник працеголізму Кіллінджера, Голандська шкала трудової залежності та опитувальник «Професійного самоставлення». Статистична обробка даних здійснювалася із застосуванням коефіцієнта кореляції Спірмена.

Результати дослідження засвідчили, що більшість практичних психологів мають дисфункціональні переконання щодо відпочинку, що проявляється у трудоголізмі, емоційному виснаженні та професійному вигоранні. Виявлено негативний кореляційний зв'язок між працеголізмом і усвідомленим ставленням до відпочинку. Значна частина респондентів (60%) продемонструвала високий рівень емоційного виснаження, а 22% - критичні показники професійного вигорання, що свідчить про потребу в профілактичних та корекційних заходах.

На основі отриманих результатів розроблено **програму корекції негативних глибинних переконань щодо відпочинку**, спрямовану на формування усвідомленого ставлення до відпочинку, розвиток самотурботи,

профілактику емоційного вигорання та підвищення професійної ефективності психологів.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання його результатів у системі підготовки та супроводу практичних психологів, у психологічному консультуванні та індивідуальній психотерапії з метою підвищення рівня професійного благополуччя.

Ключові слова: переконання, відпочинок, емоційне виснаження, професійна самоефективність, самооцінка, практичний психолог.

Pankratova O. M.

Deep beliefs about rest and their impact on the professional effectiveness of practical psychologists

ABSTRACT

The paper reveals the essence of the phenomenon of beliefs as stable cognitive-emotional structures that influence individual behavior, and characterizes the peculiarities of the professional activity of a practical psychologist as a type of work that requires a high level of personal involvement, empathy, reflection, and self-regulation.

An empirical study was conducted among 75 practical psychologists working in educational institutions, private practice, and other socially oriented organizations. The data were collected using the following methods: the author's questionnaire "Beliefs about Rest," the Maslach Burnout Inventory, Killinger's Workaholism Questionnaire, the Dutch Work Addiction Scale, and the "Professional Self-Attitude" questionnaire. Statistical data analysis was carried out using Spearman's correlation coefficient.

The results showed that most practical psychologists possess dysfunctional beliefs about rest, manifested in workaholism, emotional exhaustion, and professional burnout. A negative correlation was found between workaholism and conscious attitudes toward rest. A significant proportion of respondents (60%) demonstrated a high level of emotional exhaustion, while 22% exhibited critical indicators of professional burnout, indicating the need for preventive and corrective measures.

Based on the results obtained, a program for correcting negative deep beliefs about rest was developed. It is aimed at fostering a conscious attitude toward rest, developing self-care, preventing emotional burnout, and enhancing the professional effectiveness of psychologists.

The practical significance of the study lies in the possibility of applying its results in the training and support system for practical psychologists, in

psychological counseling, and in individual psychotherapy to enhance professional well-being.

Keywords: beliefs, rest, emotional exhaustion, professional self-efficacy, self-esteem, practical psychologist.

РЕФЕРАТ

до кваліфікаційної роботи на тему:

«Глибинні переконання щодо відпочинку та їх вплив на ефективність професійної діяльності практичних психологів»

здобувачки вищої освіти спеціальності 053 Психологія

Панкратової Оксани Михайлівни

Науковий керівник: доктор філософії з психології, старший викладач кафедри психології Мостова Тетяна Олександрівна

Об'єкт дослідження – професійна діяльність практичних психологів.

Предмет дослідження – глибинні переконання щодо відпочинку та їх вплив на ефективність професійної діяльності практичних психологів.

Мета дослідження – емпірично дослідити особливості прояву глибинних переконання щодо відпочинку та їх вплив на ефективність професійної діяльності практичних психологів.

Завдання дослідження:

1. Теоретично дослідити сутність феномену переконань та розглянути зміст і особливості професійної діяльності практичних психологів;
2. Виявити типові глибинні переконання щодо відпочинку у практичних психологів.
3. Дослідити рівень ефективності їхньої професійної діяльності, в тому числі емоційне вигорання.
4. Скласти рекомендації, практичним психологам щодо роботи над негативними переконаннями, щодо необхідності відпочинку.

Методи дослідження: Для вирішення поставлених завдань дослідження було використано комплекс методів дослідження, вибір яких залежав від змісту проблеми та етапу дослідження:

1. Емпіричні – авторська анкета-опитувальник «Переконання, щодо відпочинку», методика емоційного вигорання К. Маслач, опитувальник

трудоголізму Кіллінджера, Голандська шкала трудової залежності, опитувальник «Професійного самоставлення».

2. Статистичні методи математичної обробки: коефіцієнт кореляції Спірмена.

Практична значущість – результати дослідження можуть бути використані в процесі надання психологічної допомоги практичним психологам з питань професійної діяльності, професійного розвитку та в рамках індивідуальної психотерапії.

Загальний зміст. Здійснивши теоретичний аналіз обраної нами теми, ми визначили наступне:

1. Переконання можна розглядати як стійкі та глибоко вкорінені уявлення або погляди на реальність, які мають значний вплив на емоції та поведінку особистості. Вони можуть бути як позитивними, так і негативними і формуються через особистий досвід, соціалізацію або культурні впливи. У психології переконання є ключовим фактором, оскільки вони визначають мотивацію, процеси прийняття рішень та сприйняття навколишнього світу.

2. Професійна діяльність практичного психолога є важливою складовою психосоціального розвитку особистості, зокрема в процесах адаптації, самовдосконалення та вирішення життєвих труднощів. Це діяльність, що охоплює діагностику, корекцію, реабілітацію та прогностику, причому найбільш важливою її формою є психологічне консультування, яке пронизує всі інші напрямки роботи психолога.

Особливості роботи практичного психолога вимагають глибоких знань теоретичних основ психології, а також високих професійних навичок і етики. Психолог працює в різних сферах, таких як освіта, медицина та бізнес, виконуючи завдання, спрямовані на підтримку психічного здоров'я та особистісного розвитку.

Таким чином, професійна діяльність практичного психолога є не тільки технічною, але й гуманістично орієнтованою, спрямованою на підтримку

гармонійного розвитку особистості та допомогу в подоланні життєвих труднощів.

3. Загалом, ефективність діяльності психолога залежить від багатьох факторів, включаючи професійну підготовку, комунікативні та емоційні навички, здатність до саморефлексії та високий рівень інтелектуальних здібностей. Важливими складовими ефективності є також здатність встановлювати довірчі стосунки з клієнтами, а також застосовувати різноманітні психологічні методи в залежності від специфіки завдань.

Зокрема, оцінка ефективності роботи психолога може здійснюватися через об'єктивні та суб'єктивні критерії. Об'єктивні показники включають зовнішні оцінки, отримані від колег, керівництва та клієнтів, тоді як суб'єктивні критерії відображають самооцінку психолога щодо власної професійної компетентності. Самоусвідомлення і рефлексія є важливими елементами, які сприяють якості професійної діяльності, що в кінцевому підсумку визначає рівень ефективності роботи практичного психолога.

Для проведення емпіричного дослідження та для досягнення поставлених завдань було опитано 75 практичних психологів, які працюють в приватній практиці, закладах загальної середньої освіти та інших навчальних, освітніх закладах. Середній професійний стаж респондентів (на групу) складає 9,5 років. Віковий діапазон опитаних респондентів – від 35 до 47 років.

Емпірична база дослідження – збір емпіричних даних відбувався онлайн, в соціальних мережах (тематичні групи), месенджерах (тематичні професійні канали) та ін.

Для виконання поставлених завдань, нами був сформований блок психодіагностичних методик, до якого увійшли: анкета-опитувальник «Переконання щодо відпочинку», методика емоційного вигорання К. Маслач, опитувальник трудоголізму Кіллінджера, Голандська шкала трудової залежності, опитувальник «Професійного самоствавлення».

1. Анкета-опитувальник «Переконання, щодо відпочинку» – нами складена авторська анкета-опитувальник, яка містить 3 блоки по 5 питань в

кожному, та яка дає можливість діагностувати переконання практичних психологів, саме щодо відпочинку.

2. Методика емоційного вигорання К. Масlach – був створений на основі трьохфакторної моделі К. Масlach і С. Джексон та адаптований Н.Є. Водоп'яною й Є.С. Старченковою. Ця методика використовується для діагностики таких аспектів, як «емоційне виснаження», «деперсоналізація» та «професійні досягнення».

3. Опитувальник працеголізма Кіллінджера – опитувальник призначений для виявлення рівня працеголізму, та направлений на те, щоб показати респонденту його професійну ситуацію. Опитувальник містить 30 питань.

4. Голандська шкала трудової залежності – застосовується для визначення працеголізму через наявність схильності до надмірної роботи та одержимості роботою, що проявляється в її нав'язливості. Містить 10 питань.

5. Методика «Професійне самоствавлення особистості» К.В. Карпінського та А.М. Колишко. Цей опитувальник призначений для вивчення психологічної природи, змісту, структури та функцій самоствавлення особистості як суб'єкта професійної діяльності.

Отримані результати емпіричного дослідження дали змогу зробити такі висновки:

1. Результати емпіричного дослідження негативних переконань практичних психологів щодо відпочинку вказують на наявність значних бар'єрів у ставленні до цієї важливої складової професійного життя. Виявлено, що більшість **респондентів (69%)** мають негативне ставлення до відпочинку, що пов'язано з поширеними стереотипами про необхідність постійної праці, прагненням до професійної самореалізації через працеголізм, а також із соціальними очікуваннями щодо психологічної доступності та самовідданості у роботі.

Дослідження також виявило, що **54% респондентів** демонструють працеголізм та дисфункціональні переконання щодо відпочинку, які можуть призводити до емоційного виснаження та професійного вигорання. Психологи

з такими переконаннями часто вважають відпочинок зайвим або таким, що не відповідає їхнім професійним обов'язкам. **Водночас, 46% опитаних показали здатність підтримувати здоровий баланс між роботою та відпочинком, що сприяє зниженню ризику професійного вигорання**

2. **Виявлено, що 60% опитаних** демонструють високий або дуже високий рівень професійного вигорання, а 22% перебувають у зоні критичного емоційного виснаження. Високий рівень емоційного виснаження (45%) негативно впливає на мотивацію до роботи, викликаючи втому, апатію і зниження емоційної енергії. Крім того, високий рівень деперсоналізації (25%) свідчить про схильність частини спеціалістів до емоційного віддалення від клієнтів, що може погіршувати якість психологічної допомоги.

Щодо професійної редукції, 20% практичних психологів мають значні труднощі у виконанні професійних обов'язків, а 50% перебувають у групі ризику, відчуваючи періодичне зниження професійної ефективності. Водночас 30% фахівців демонструють низький рівень професійної редукції, що свідчить про їхню стійкість до стресу та здатність підтримувати високу ефективність у роботі.

Позитивним аспектом є те, що 50% респондентів мають високий рівень професійної самоповаги, що вказує на їхню впевненість у власній компетентності та значущості своєї діяльності. Це є важливим ресурсом для подолання професійних труднощів і підтримки емоційної рівноваги.

3. Кореляційний аналіз вказує на певні взаємозв'язки між трудовою залежністю, працеголізмом, професійною ефективністю та ставленням до відпочинку. Відзначається значна негативна кореляція між працеголізмом і усвідомленим ставленням до відпочинку, що може свідчити про необхідність покращення усвідомленості серед професіоналів щодо важливості відпочинку для підтримки психічного здоров'я і професійної ефективності.

У 3 розділі представлена **Програма корекції негативних глибинних переконань практичних психологів, щодо відпочинку**, мета якої полягає у формуванні у практичних психологів усвідомленого ставлення до відпочинку,

подолання дисфункціональних переконань щодо його ролі у професійній діяльності, підвищення рівня самотурботи та профілактика професійного вигорання. Також, нами розроблені психологічні рекомендації для практичних психологів щодо роботи з негативними переконаннями про відпочинок та необхідність відновлення. Важливо усвідомити наявність обмежувальних переконань, таких як уявлення про відпочинок як марнування часу чи слабкість, і замінити їх на більш здорові та продуктивні. Процес переформулювання переконань є важливим кроком, який дозволяє практикувати більш позитивне ставлення до відпочинку, усвідомлюючи його важливість для ефективності в професії.

За результатами дослідження сформовані такі висновки:

1. Переконання можна трактувати як стійкі та глибоко закріплені погляди або уявлення, що формують сприйняття реальності та значно впливають на емоції і поведінку особистості. Вони можуть бути як позитивними, так і негативними і виникають через особистий досвід, процеси соціалізації чи культурні впливи. У психології переконання є важливим чинником, оскільки вони визначають мотивацію, прийняття рішень та спосіб сприйняття світу.

Професійна діяльність практичного психолога є важливим елементом психосоціального розвитку особистості, зокрема у таких процесах як адаптація, самовдосконалення та подолання життєвих труднощів. Ця діяльність охоплює діагностику, корекцію, реабілітацію і прогнозування, зокрема психологічне консультування, яке пронизує всі інші аспекти роботи психолога.

2. Результати емпіричного дослідження негативних переконань практичних психологів щодо відпочинку вказують на наявність значних бар'єрів у ставленні до цієї важливої складової професійного життя. Виявлено, що більшість респондентів мають негативне ставлення до відпочинку, що пов'язано з поширеними стереотипами про необхідність постійної праці, прагненням до професійної самореалізації через працеголізм, а також із

соціальними очікуваннями щодо психологічної доступності та самовідданості у роботі.

3. Результати емпіричного дослідження свідчать про те, що професійна ефективність практичних психологів значною мірою залежить від рівня їхнього емоційного стану та ступеня професійного вигорання. Аналіз отриманих даних засвідчив, що значна частина респондентів відчуває високий рівень професійного виснаження, що вказує на необхідність розробки і впровадження заходів профілактики професійного вигорання.

4. Кореляційний аналіз вказує на певні взаємозв'язки між трудовою залежністю, працеголізмом, професійною ефективністю та ставленням до відпочинку. Відзначається значна негативна кореляція між працеголізмом і усвідомленим ставленням до відпочинку, що може свідчити про необхідність покращення усвідомленості серед професіоналів щодо важливості відпочинку для підтримки психічного здоров'я і професійної ефективності.

Таким, чином, гіпотеза дослідження про наявність негативних глибинних переконань у практичних психологів, щодо відпочинку, впливає на їхню професійну самоефективність та окремі її компоненти – підтвердилася.

5. Складений нами тренінг дозволяє учасникам:

1. Усвідомити вплив глибинних переконань на їхні звички щодо відпочинку.

2. Розвивати здорові практики самотурботи через регулярні перерви та відновлення.

3. Сформулювати індивідуальні стратегії для балансування роботи та відпочинку, що допоможе запобігти професійному вигоранню і підвищити рівень життєвого задоволення.

Оволодіваючи навичками релаксації та вивчаючи теоретичні основи необхідності відпочинку, учасники програми здатні покращити своє емоційне і фізичне здоров'я, що позитивно впливає на їхню професійну діяльність і взаємодію з клієнтами. Враховуючи, що регулярний відпочинок є важливим

аспектом життєвого циклу психолога, розуміння його необхідності стає запорукою довгострокової ефективності та особистої гармонії.

6. Розроблені нами рекомендації включають використання когнітивно-поведінкових технік, таких як заміщення деструктивних думок конструктивними, а також встановлення чітких меж між роботою та відпочинком. Планування часу для відпочинку, застосування тайм-менеджменту та регулярне впровадження вправ для відновлення сил, таких як медитація та дихальні техніки, є важливими складовими. Водночас, підтримка колег і створення культури відпочинку в професійному середовищі допомагає знижувати відчуття ізоляції та сприяє емоційному здоров'ю психологів.

Структура роботи: робота містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Загальний обсяг роботи – 72 сторінки. Основний текст викладено на 63 сторінках. Робота містить 1 таблицю та 13 рисунків. Список використаних джерел – 61 джерело. 1 додаток.

Рік виконання: 2024-2025 рік.

Місце виконання: Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА.....	6
1.1. Поняття переконань в психологічній науці.....	6
1.2. Особливості професійної діяльності практичного психолога	12
1.3. Ефективність професійної діяльності практичного психолога	16
Висновки до першого розділу.....	20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЛИБИННИХ ПЕРЕКОНАНЬ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ, ЩОДО ВІДПОЧИНКУ ТА ЇХНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ.....	22
2.1. Організація дослідження та підбір діагностичного інструментарію	22
2.2. Результати емпіричного дослідження негативних переконань практичних психологів, щодо відпочинку	25
2.3. Результати емпіричного дослідження професійної ефективності практичних психологів	34
2.4. Математичний аналіз впливу негативних глибинних переконань, щодо відпочинку на ефективність професійної діяльності практичних психологів	44
Висновки до другого розділу	45
РОЗДІЛ 3. КОРЕКЦІЯ НЕГАТИВНИХ ГЛИБИННИХ ПЕРЕКОНАНЬ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ЩОДО ВІДПОЧИНКУ	48
3.1. Програма корекції негативних глибинних переконань практичних психологів щодо відпочинку	48
3.2. Психологічні рекомендації практичним психологам, щодо роботи над негативними переконаннями, щодо необхідності відпочинку.....	56
Висновки до третього розділу.....	60
ВИСНОВКИ	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	64
ДОДАТКИ	71

ВСТУП

Актуальність проблеми. У сучасних умовах інтенсивної професійної діяльності питання відпочинку та його впливу на ефективність роботи набуває особливої актуальності. Практичні психологи, які постійно взаємодіють із клієнтами та опрацьовують емоційно насичений матеріал, перебувають у групі ризику щодо емоційного вигорання та зниження професійної продуктивності. Одним із ключових факторів, що впливають на якість їхнього відпочинку та здатність до відновлення, є глибинні переконання щодо відпочинку, які формуються під впливом особистісних, культурних і соціальних чинників.

Дослідження цих переконань дозволяє зрозуміти, як особисте ставлення до відпочинку впливає на професійне благополуччя та ефективність роботи психологів, а також розробити рекомендації щодо оптимізації режиму праці та відпочинку в їхній діяльності.

Проблема професійного вигорання та зниження ефективності діяльності практичних психологів є важливою у зв'язку з високими емоційними та когнітивними навантаженнями, які вони зазнають. Незважаючи на численні дослідження у сфері профілактики вигорання, мало уваги приділяється ролі глибинних переконань щодо відпочинку та їхньому впливу на здатність до відновлення ресурсів. Багато фахівців можуть нехтувати відпочинком або сприймати його як необов'язковий аспект життя, що призводить до хронічного стресу та зниження якості професійної допомоги.

З огляду на це, аналіз глибинних переконань щодо відпочинку та їхнього впливу на ефективність професійної діяльності практичних психологів сприятиме розробці стратегій профілактики професійного вигорання та підвищення якості їхньої роботи. Це дослідження має як теоретичне, так і практичне значення, оскільки дозволяє краще зрозуміти механізми відновлення психологічних ресурсів та шляхи підвищення продуктивності у професійній діяльності.

Об'єкт дослідження – професійна діяльність практичних психологів.

Предмет дослідження – глибинні переконання щодо відпочинку та їх вплив на ефективність професійної діяльності практичних психологів.

Мета дослідження – емпірично дослідити особливості прояву глибинних переконання щодо відпочинку та їх вплив на ефективність професійної діяльності практичних психологів.

Гіпотеза дослідження – наявність негативних глибинних переконань у практичних психологів, щодо відпочинку, впливає на їхню професійну самоефективність та окремі її компоненти.

Завдання:

1. Теоретично дослідити сутність феномену переконань та розглянути зміст і особливості професійної діяльності практичних психологів;

2. Виявити типові глибинні переконання щодо відпочинку у практичних психологів.

3. Дослідити рівень ефективності їхньої професійної діяльності, в тому числі емоційне вигорання.

4. Встановити взаємозв'язок між переконаннями щодо відпочинку та рівнем професійної ефективності.

5. Розробити програму корекції негативних глибинних переконань практичних психологів, щодо відпочинку.

6. Скласти рекомендації, практичним психологам щодо роботи над негативними переконаннями, щодо необхідності відпочинку.

Методи дослідження:

1. Емпіричні – авторська анкета-опитувальник «Переконання, щодо відпочинку», методика емоційного вигорання К. Маслач, опитувальник працеголізма Кіллінджера, Голандська шкала трудової залежності, опитувальник «Професійного самоствалення».

2. Статистичні методи математичної обробки: коефіцієнт кореляції Спірмена.

Характеристика вибірки – для досягнення поставлених завдань були опитані 75 практичних психологів, які працюють в приватній практиці, ЗОШ та інших навчальних, освітніх та комерційних закладах. Середній професійний стаж респондентів (на групу) складає 9,5 років. Віковий діапазон опитаних респондентів – від 35 до 47 років.

Емпірична база дослідження – збір емпіричних даних відбувався онлайн, в соціальних мережах (тематичні групи), месенджерах (тематичні професійні канали) та ін.

Практична значущість – результати дослідження можуть бути використані в процесі надання психологічної допомоги практичним психологам з питань професійної діяльності, професійного розвитку та в рамках індивідуальної психотерапії.

Структура роботи: робота містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Загальний обсяг роботи – 72 сторінки. Основний текст викладено на 63 сторінках. Робота містить 1 таблицю та 13 рисунків. Список використаних джерел – 61 джерело. 1 додаток.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА

1.1. Поняття переконань в психологічній науці

Дослідження психологічних аспектів системи переконань людини є однією з найбільш важливих тем сучасності. Для ефективної саморегуляції в умовах швидких і постійних змін сучасного життя людина повинна мати навички психологічної саморегуляції. У цьому контексті система переконань може виступати як фактор, що визначає, як особистість адаптується до кризових ситуацій. Поведінка людини, її реакції та здатність справлятися з труднощами залежатимуть від її особистих рис, наявних ресурсів, а також від адекватних і раціональних установок, схем і стратегій, які формуються в процесі особистісного розвитку.

Термін «система переконань» може мати різні значення, що ускладнює його розуміння. Психологи, політичні вчені та антропологи зазвичай використовують цей термін по-різному. Переконання – це уявлення, знання та ідеї, які стають мотивацією для поведінки людини і визначають її ставлення до різних аспектів реальності; це частини світогляду особистості. Наявність переконань пов'язана з визнанням їх істинності і прямим переживанням цього, а також із потребою втілювати їх у життя.

У психології переконання зазвичай пов'язують з мотиваційною сферою особистості. У спеціалізованих словниках та посібниках цей термін описується як мотиваційна підсистема в структурі особистості, яка стимулює дії відповідно до власних поглядів, ідей та установок. Переконання є свідомою формою мотивації, а їх наявність у структурі особистості вказує на певний рівень активності індивіда.

Переконання як елемент світогляду може виступати основою, критерієм або зразком у ситуаціях, коли необхідно зробити ціннісний вибір. Було

встановлено, що система переконань набуває завершеного вигляду в процесі засвоєння (інтеріоризації) різних концепцій, відносин, ідей і правил. Формування переконань переважно відбувається внаслідок активної пізнавальної діяльності особистості, при цьому важливу роль може відігравати некритичне засвоєння вже наявних когнітивних комплексів. Переконання також можуть виникати як результат роботи механізмів психологічного захисту (за даними Є. Гейко, Н. Добровольської, В. Турбана, Т. Яценко та інших).

Переконання часто формуються через цілеспрямоване пізнання світу, а також через некритичне засвоєння вже існуючих уявлень. Крім того, вони можуть виникати під впливом різних механізмів психологічного захисту. Прийняття певних понять, категорій чи тверджень як істини створює систему переконань особистості: узагальнення, ідеї, уявлення про себе, свої риси, цінності, здібності, поведінку, а також про інших людей, взаємодію з ними та навколишній світ. Система переконань, у свою чергу, формує життєву парадигму, створюючи основу для світогляду, що надає впевненість у житті та формує стрижень, який об'єднує погляд на світ, знання та оцінку реальності. Переконання визначають поведінку і є основою для вольових дій, спрямованих на досягнення життєвих цілей.

Е. Чудновський у своїх дослідженнях становлення переконань описує їх трирівневу структуру, що включає: логічний аналіз знань, думок та суджень (когнітивний компонент), переживання особистого ставлення до цих знань і суджень (емоційно-особистісний компонент) та необхідність діяти певним чином відповідно до переконань (практично-дієвий компонент) [7; 24].

Х.Л. Усо-Доменек і Х. Несколларде-Селва виділяють такі компоненти в системі переконань [9]:

1. Цінності. Система переконань визначає, що є важливим і цінним, як прямо, так і опосередковано. Цінності включають об'єкти, явища, їхні властивості, а також абстрактні ідеї, які відображають суспільні ідеали та служать еталонами того, що є правильним.

2. Основні переконання. Це ключові та базові переконання, які складають сутність системи переконань і можуть набувати різних форм. В рамках західної когнітивної психології використовується термін «базові переконання», що схожий на поняття «соціальна аксіома». Р. Янов-Бульман виділяє три основні категорії базових переконань: віра в підтримку світу і людей, переконання в тому, що світ має сенс, та впевненість у цінності власного «Я». Вони утворюють основу суб'єктивного світу особистості та забезпечують почуття безпеки. [8; 16].

3. Орієнтація. Орієнтації відображають ставлення людини до свого існування, яке є результатом усвідомленого, оцінного вибору важливих для життя предметів та об'єктів. Вони тісно пов'язані з нормами поведінки, утворюючи єдність та взаємозалежність ціннісних орієнтацій і норм, що визначають всі аспекти соціального життя, притаманні культурі конкретного суспільства.

4. Мова. Мова формує логіку системи переконань, зв'язуючи одне переконання з іншим у межах тієї ж системи. Лінгвістично це стосується переконань щодо відповідності (наприклад, «А = Б», де «просити про допомогу = визнавати себе слабким») або причинно-наслідкових зв'язків (наприклад, «А => Б», де «якщо людина займається спортом => вона довше живе»).

5. Перспектива. Перспективою системи переконань, або її когнітивною картою, є набір концептуальних інструментів. Важливим аспектом перспективи є позиція системи переконань щодо інших об'єктів та явищ, таких як природа, соціальні заходи чи інші соціальні групи. Перспектива як опис соціального середовища також є описом самої соціальної групи і ролі кожної особи в ній. Вона пояснює не лише самі об'єкти, а й їхнє існування через призму цінностей. Значення та ідентифікація надаються разом із когнітивними орієнтаціями.

6. Інструкції та заборони. Цей елемент включає альтернативні варіанти дій або рекомендацій, а також норми поведінки. Деонтичні норми

встановлюють зв'язок між абстрактними ідеями та їхнім конкретним застосуванням, формуючи сукупність правил і норм поведінки, необхідних для функціонування суспільства.

7. Ідеологічна стратегія. Кожна система переконань включає в себе певні уявлення про способи досягнення бажаних ідеалів. Деякі з цих переконань пов'язані з суб'єктивною правомірністю або доцільністю, в той час як інші зосереджуються на безпосередній ефективності досягнення цілей. Зміни в ідеологічній стратегії можуть призвести до змін у самій системі переконань. Ідеологічна стратегія, яка є частиною структурної основи з набором визначених правил, здатна значно впливати на умови існування і спосіб життя, спонукаючи адаптуватися до вимог системи переконань.

Переконання сприяють розумінню причинно-наслідкових зв'язків. Причина і наслідок – це зручна модель пояснення, коли одна подія слідує за іншою без затримок чи відхилень. Однак, чим більше часу проходить між подіями, тим важче стверджувати, що одна викликала іншу, оскільки в цей період може статися багато інших подій, які можуть вплинути на результат.

Найбільшого поширення дослідження феномену «переконань» набуло в рамках когнітивної психології. У когнітивній терапії терміни такі як переконання, пізнавальні патерни (когніції), схематичні структури, правила та когніції часто використовуються як синоніми. Якщо бути точнішим, схеми – це структури пізнання, які організовують досвід і поведінкові реакції; переконання та правила відображають суть цих схем, таким чином визначаючи конкретний зміст мислення, емоцій і поведінки. Тому цілком допустимо використовувати ці терміни в одному контексті, тим більше, що термін «схеми» був детально вивчений у психології.

Як позитивні, так і негативні переконання часто активуються в моменти переживання психологічного стресу. Однак деякі пацієнти можуть протягом свого життя зберігати переважно негативні глибинні переконання, зокрема це стосується людей, які мають розлади особистості.

Негативні глибинні переконання є загальними, глибоко вкоріненими, беззаперечними уявленнями, причому людина часто навіть не усвідомлює їх наявність. Вона з легкістю сприймає та засвоює інформацію, яка підтверджує ці переконання, одночасно ігноруючи або викривлюючи дані, що їм суперечать.

У 1999 році А. Бек виділив дві основні групи негативних глибинних переконань: безпорадності та неприйняття. У 2005 році Дж. Бек додала ще одну групу – нікчемність (непридатність). Переконання, що належать до категорії безпорадності, включають почуття власної безпорадності (безсилля, вразливість, обмеженість можливостей, нездатність керувати ситуацією, слабкість, залежність) і відчуття невідповідності вимогам оточення в аспекті досягнень (невдача, поразка, нездатність, гірший за інших, непотрібність) [2; 15].

До типових глибинних переконань категорії неприйняття належать уявлення людини про те, що вона недостойна, небажана, не отримує належної оцінки (зокрема, не через досягнення, а через наявність певних недоліків, які заважають отримати любов і турботу від інших). Прояви глибинних переконань категорії нікчемності можна виразити через такі маркери, як «марний», «нецінний», «нікчемний», «поганий», «негідний», «втрачене», «аморальний», «небезпечний», «токсичний», «злий» та інші [2; 15].

Зазвичай індивідуальні переконання підкріплюються фактами, обставинами та досвідом. Тому ці переконання можуть змінюватися за рахунок введення нових фактів, зміни умов чи розвитку нового досвіду.

Засновник раціонально-емотивної психотерапії А. Елліс визначає переконання як центральний елемент відомої трійки АВС: А (активуючі події) – події, які відбуваються в житті людини; В (переконання) – система переконань, які пов'язані з цими подіями; С (наслідки) – наслідки подій, які можуть впливати на емоційний стан і поведінку людини.

За словами дослідника, система переконань є своєрідною основою філософії індивіда, яка може включати як раціональні, логічно обґрунтовані переконання, які можна перевірити на практиці, так і ірраціональні, що здебільшого є реакціями на негативні фактори, які мали місце як у дитинстві, так і в більш пізні періоди життя. Однією з важливих особливостей переконань є їх ієрархічна структура.

Експерти з когнітивної психотерапії зазначають, що переконання людини утворюють численні рівні. Вони можуть бути поверхневими, глибшими та найглибшими (базовими). До першої групи належать ідеї, які людина легко сприймає та може обговорювати з іншими. На відміну від них, базові (ядерні) переконання складно усвідомити без значних зусиль або спеціальних спроб. Проте це не означає, що вони є повністю неусвідомленими. Як стверджують психотерапевти, завдяки терапії або спеціальним комунікаційним методам, базові переконання можуть бути виявлені і проаналізовані.

Переконання є фундаментальними для розуміння поведінки людини, оскільки вони визначають, як людина реагує на навколишній світ. Вони також мають важливе значення для терапевтичних підходів, оскільки змінюючи переконання, можна змінити поведінку, емоційний стан і навіть фізичне самопочуття пацієнта.

Отже, переконання можна визначити, як стійкі, глибоко вкорінені думки або уявлення про реальність, які мають потужний вплив на емоційний і поведінковий аспекти особистості. Вони можуть бути позитивними або негативними, сформованими в результаті досвіду, соціалізації чи культурних впливів. У психології переконання займають важливе місце, оскільки впливають на мотивацію, прийняття рішень і сприйняття світу.

1.2. Особливості професійної діяльності практичного психолога

До недавнього часу вважалося, що практична психологія, на відміну від наукової, не має чіткої структури. Однак сьогодні вона розвивається швидкими темпами, разом із удосконаленням стандартів підготовки фахівців. Вимоги до підготовки спеціалістів у цій галузі в основному залежать від напрямку психологічної практики (психоаналіз, гештальт-терапія, когнітивно-поведінкова терапія тощо) та міжнародних стандартів.

Згідно з В. Наоком, практична психологія є окремим видом діяльності, який відрізняється від наукової психології, має свої специфічні методології та підходи до досліджуваного предмета. Особливості практичної психології обумовлюють відповідні форми, методи та зміст підготовки практикуючих психологів, які відрізняються від підготовки психологів-викладачів чи психологів-дослідників [1; 7; 22].

Професійна діяльність практичного психолога відіграє важливу роль у забезпеченні психологічного комфорту, адаптації та особистісного розвитку людини. Психологи працюють у різних сферах – освіті, медицині, бізнесі, соціальній роботі – виконуючи широкий спектр завдань, спрямованих на підтримку психічного здоров'я та благополуччя клієнтів. Їх діяльність вимагає не лише глибоких знань з психологічної науки, а й володіння спеціальними методами роботи, високого рівня комунікативних навичок і професійної етики.

Основними завданнями професійної діяльності практичного психолога в Україні, які визначені в різних нормативних документах щодо психологічної служби, є: підтримка всебічного розвитку особистості на кожному етапі її життєвого шляху, створення умов для розвитку її мотивації до самовдосконалення та саморозвитку; забезпечення індивідуального підходу до кожного учасника процесу взаємодії на основі його психологічно-педагогічного дослідження; а також профілактика та корекція порушень у інтелектуальному і психофізичному розвитку особистості [5; 10; 29].

Завдання практичного психолога реалізуються через основні напрямки його професійної діяльності, такі як діагностика, корекція, реабілітація та прогностика. Однак центральною, інтегративною формою роботи є психологічне консультування, яке пронизує та визначає всі інші напрямки діяльності. Це особлива форма взаємодії між психологом і клієнтом, що орієнтована на надання необхідної психологічної інформації та створення умов для подолання життєвих труднощів і сприяння гармонійному існуванню в певних обставинах. Основним методом впливу в консультуванні є спеціально побудована бесіда, яка може мати форму глибинного або психотерапевтичного інтерв'ю.

Професійна діяльність практичного психолога залежить від її методологічної основи, яка складається з двох взаємопов'язаних підходів: об'єктивно-орієнтованого (або суб'єктного) та допомагаючого (або супроводжуючого). Перший підхід – об'єктивно-орієнтований або суб'єктний – визначає, як практичний психолог розуміє сутність свого клієнта і себе, а також процес розвитку особистості [1; 7; 22].

Особливістю об'єктивно-орієнтованого (позитивістського) підходу є розуміння розвитку особистості як процесу, який формується під впливом спадкових факторів і зовнішнього середовища. Головною формою розвитку особистості є її адаптація до соціуму та прийняття своїх індивідуальних рис як незмінної частини себе. Таким чином, людина, яка не змогла пристосуватися до вимог суспільства або не прийняла свої особливості, вважається невротичною.

Згідно з основними принципами суб'єктного підходу, природа людини не може бути остаточно визначена, її потенціал багатозначний, а розвиток відбувається спонтанно. Психіка людини є саморозвиваючою системою, і її розвиток не може бути повністю зумовлений зовнішніми та внутрішніми умовами. Таким чином, розвиток особистості має ґрунтуватися на уявленні про активний, творчий характер людської психіки, що означає визнання неможливості прямого впливу на психіку або зміни її атрибутів та складових.

Будь-які зміни особистості є результатом власної активності – діяльності, ініційованої самою особистістю. Розвиток особистості має орієнтуватися не лише на раціональну сферу, а й на підсвідоме, і бути спрямованим не на адаптацію до соціуму, а на трансформацію індивідуальних особливостей відповідно до внутрішніх потреб, які відповідають принципам гуманістичного суспільства.

В рамках суб'єктного підходу мета діяльності психолога полягає не в корекції поведінки, інтелектуальних чи особистісних характеристик суб'єкта для його адаптації до соціальних вимог і норм розвитку, а в створенні умов для його гармонійного саморозвитку через активізацію процесів самонавчання, самовиховання та самовдосконалення, а також через визначення та підтримку мотиваційно значущих життєвих перспектив [1; 7; 22].

Другий підхід – допомагаючий або супроводжуючий – визначає технологічну сторону професійної діяльності психолога.

Допомагаючий підхід, що базується на технології психологічної підтримки, акцентує увагу на корекційно-відновлювальній діяльності психолога. Це означає, що основна мета професійної діяльності практичного психолога – допомогти подолати негативні психологічні явища та надати підтримку клієнту, який стикається з психологічними труднощами, що виникли в процесі його особистісного чи професійного розвитку.

Діагностична діяльність практичного психолога в рамках цього підходу переважно ґрунтується на застосуванні чітко структурованих, експериментальних методів, таких як тестування, де результати порівнюються з статистичною нормою. Варто зазначити, що діагностична робота психолога є всебічною, адже вона включає в себе численні діагностичні процедури, де психолог частіше виконує функцію експерта. Іноді така діяльність є важливою сама по собі, особливо коли психолог займає роль лікаря, де встановлення діагнозу є головним завданням.

Робота практичного психолога завершується створенням психологічного висновку, в якому описуються і аналізуються індивідуальні психологічні особливості особистості з метою оцінки її поточного стану, прогнозування подальшого розвитку та розробки рекомендацій для попередження і вирішення проблем (за Й. Шванцаром). Консультування передбачає втручання психолога в нестандартних чи екстремальних ситуаціях клієнта, при цьому використовуються директивні методи, що відповідають конкретному запиту клієнта [2; 17; 32].

Корекційна діяльність психолога зазвичай базується на методах і формах, що були розроблені в рамках психотерапевтичних підходів, і відзначається еkleктичністю, тобто відсутністю єдиної методологічної основи. Зазвичай це включає процеси відокремлення Я клієнта від його важких переживань, тимчасове їх зменшення за допомогою релаксаційних технік, а також зняття відчуття унікальності ситуації та інше.

Другий підхід – супроводжуючий – зосереджений на превентивній діяльності психолога, що полягає в створенні такого розвивального середовища, яке запобігає виникненню та розвитку негативних професійно-особистісних проблем. Це досягається через комплекс організаційних, діагностичних, навчальних і розвивальних заходів, які формують орієнтаційний простір розвитку особистості, де вона сама несе відповідальність за свої дії (за словами Г.О. Берулава, М.Р. Бітянової, Е.Ф. Зеєр, Е.Е. Симанюк та інших).

Метою професійної діяльності практичного психолога є надання емоційної, смислової та екзистенційної підтримки індивіду або групі протягом усієї їхньої життєдіяльності, особливо під час нормативних криз, що призводять до утворення психологічних новоутворень, які сприяють успішному розвитку особистості на наступних етапах онтогенезу чи професіогенезу.

1.3. Ефективність професійної діяльності практичного психолога

У теоретичних та практичних аспектах професіографії терміни «ефективність праці», «продуктивність праці» та «результативність праці» нерідко використовуються як синоніми, хоча це не завжди є коректним. Це зумовлює необхідність чіткого розмежування цих понять.

Слово «ефективність» походить від латинських effectus (ефект, наслідок) і effectivus (дієвий, продуктивний, такий, що дає результат).

Поняття ефективності праці розглядається як соціально-економічний показник, що відображає рівень досягнення поставленої мети у співвідношенні з раціональним використанням наявних ресурсів.

Ефективна праця передбачає успішне виконання професійних завдань, що потребує постійного розвитку та вдосконалення знань, умінь і навичок. Вона також включає здатність систематично та надійно застосовувати ці компетенції в процесі виконання робочих обов'язків [1; 7; 22].

Продуктивність праці визначається як показник ефективності трудової діяльності працівників. Вона відображає обсяг виробленої продукції за певний період або ж витрати часу на створення однієї одиниці продукції. Часто цей показник також оцінюється через додану вартість на одного працівника.

Продуктивність праці розглядається у зв'язку з ефективністю трудової діяльності. Її зростання свідчить про підвищення результативності праці. Професійна продуктивність є одним із ключових критеріїв професійного розвитку та відображає рівень ефективності професійного зростання особистості, а також відповідність цього процесу соціально-професійним вимогам.

Деякі дослідники вказують, що ефективність є важливим критерієм результативності діяльності, що відображає якісні характеристики роботи, раціональне використання ресурсів і достовірність отриманих результатів. У той же час результативність можна розглядати як кінцевий підсумок роботи,

який може бути як позитивним, так і негативним, а також відповідати або не відповідати запланованим цілям [1; 7; 22].

У сфері психологічних наук ефективність визначається як досягнення максимального результату при мінімальних затратах, тобто як відповідність отриманих результатів поставленим цілям і завданням. Це поняття охоплює різні аспекти професійної діяльності, наприклад: ефективне спілкування, успішне проведення переговорів, психологічні засади організації продуктивної діяльності, а також характеристику ефективності окремого співробітника чи роботи колективу.

На думку Чижевського С., ефективність психологічної діяльності визначається як рівень відповідності отриманих результатів встановленим цілям і нормативним вимогам [35; 44].

У науковій літературі існують різні підходи до оцінювання ефективності роботи психолога, зокрема щодо впливу особистісної тривожності на результати його діяльності. Дослідники також підкреслюють взаємозв'язок між ефективністю роботи психолога та його індивідуальними особистісними та професійно значущими якостями. Серед таких професійно важливих рис виділяють:

1. Глибокі професійні знання, сформовані навички та практичні вміння.
2. Розвинені комунікативні здібності: відкритість у спілкуванні, гнучкість, уміння знаходити спільну мову, уважно слухати, проявляти емпатію та толерантність до особливостей інших людей.
3. Емоційний самоконтроль: здатність приховувати власні мимовільні оцінки й реакції, зберігати стійкість у складних ситуаціях, раціонально вибудовувати комунікацію.
4. Розвинена спостережливість: уміння помічати деталі у зовнішності, мовленні та поведінці, що можуть свідчити про занепокоєння, невпевненість чи внутрішні переживання співрозмовника.

5. Високий рівень інтелектуальних здібностей: логічне, гнучке й аналітичне мислення, здатність виділяти головне, узагальнювати інформацію та прогнозувати поведінку інших.

6. Загальна культура та етика професійної поведінки: делікатність, доброзичливість, повага до свободи думки та почуттів клієнта, порядність, соціальна активність, відповідальність, організованість та ініціативність.

7. Чітка орієнтація на виконання специфічних професійних обов'язків, що сприяє успішності діяльності та розвитку теоретичних підходів у психології.

8. Адекватне самосприйняття та стійка самооцінка: розвинена емпатія, толерантність до фрустрації, відсутність внутрішніх конфліктів, здатність до саморефлексії, висока стресостійкість, творчі та акторські здібності.

9. Відкритість і щирість у взаємодії з клієнтом: турботливе ставлення, вміння зберігати спокійний та доброзичливий тон у спілкуванні, уникнення моралізаторства та нав'язування власних поглядів, довіра до клієнта.

10. Усвідомлення власних особистісних особливостей: розуміння своїх сильних і слабких сторін, здібностей, меж можливостей і вміння компенсувати власні недоліки.

Фахівець у галузі психології, працюючи в будь-якій сфері соціальної взаємодії, виконує специфічні функції. Відповідно до його професійних завдань, він має досягти певного рівня майстерності, а також володіти розвинутою системою знань, умінь і навичок.

Рівень професійних умінь визначає ефективність діяльності психолога, його здатність використовувати набуті знання на практиці. Виходячи з ключових напрямів роботи психолога, до основних професійних умінь належать:

1. Дослідницькі навички – здатність визначати психологічну проблему, планувати та здійснювати наукове дослідження, обробляти отримані дані, аналізувати їх і робити узагальнені висновки.

2. Комунікативні навички – уміння ефективно взаємодіяти з людьми, налагоджувати та підтримувати контакти, розуміти особливості інших особистостей, проявляти емпатію, оцінювати власну поведінку, контролювати емоційний стан у процесі спілкування, а також переконливо аргументувати свої думки.

3. Дидактичні навички – здатність ефективно навчати, сприяти особистісному та груповому розвитку, здійснювати корекційну роботу, обирати та застосовувати оптимальні методики та стратегії діяльності, організовувати соціально-психологічну підтримку та безпосередньо брати участь у відповідних заходах.

4. Діагностичні навички – здатність коректно застосовувати методи опитування, тестування та психологічної корекції; використовувати відповідний психологічний інструментарій залежно від завдань і специфіки роботи; аналізувати та інтерпретувати результати психодіагностики, визначати особистісні характеристики та потенціал людини для продуктивної діяльності.

5. Проєктувальні та корекційні навички – володіння методиками психологічної корекції, уміння визначати мету та завдання корекційної роботи, обирати її оптимальні стратегії та тактики; розробляти та впроваджувати корекційні програми; сприяти формуванню позитивного ставлення до себе, розвитку самоаналізу та адаптації до змін; проводити профілактику шкідливих звичок, психологічну експертизу та реабілітацію; надавати консультативну підтримку керівникам і працівникам щодо ефективного використання психологічних знань у професійній діяльності.

Отже, ефективність роботи практичного психолога є багатогранною і залежить від характеру його діяльності, рівня кваліфікації, посадових обов'язків, а також нормативно-правових актів, що регулюють професійну діяльність. Важливими складовими цього процесу є дотримання етичних і моральних норм, а також провідних мотиваційних тенденцій у професії.

Критерії оцінки діяльності психолога поділяються на об'єктивні та суб'єктивні, включаючи як зовнішні, так і внутрішні показники. До зовнішніх належать оцінки з боку керівництва, колег, клієнтів та інших фахівців у галузі психології, тоді як внутрішні показники відображають самооцінку спеціаліста щодо власної професійної компетентності та результатів роботи. Зокрема, рівень самостійного оцінювання своєї діяльності базується на сформованій професійній самосвідомості та розвиненій Я-концепції.

Висновки до першого розділу

Теоретичне дослідження заявленої проблематики дало можливість зробити наступні висновки:

1. Переконавання можна розглядати як стійкі та глибоко вкорінені уявлення або погляди на реальність, які мають значний вплив на емоції та поведінку особистості. Вони можуть бути як позитивними, так і негативними і формуються через особистий досвід, соціалізацію або культурні впливи. У психології переконання є ключовим фактором, оскільки вони визначають мотивацію, процеси прийняття рішень та сприйняття навколишнього світу.

2. Професійна діяльність практичного психолога є важливою складовою психосоціального розвитку особистості, зокрема в процесах адаптації, самовдосконалення та вирішення життєвих труднощів. Це діяльність, що охоплює діагностику, корекцію, реабілітацію та прогностику, причому найбільш важливою її формою є психологічне консультування, яке пронизує всі інші напрямки роботи психолога.

Особливості роботи практичного психолога вимагають глибоких знань теоретичних основ психології, а також високих професійних навичок і етики. Психолог працює в різних сферах, таких як освіта, медицина та бізнес, виконуючи завдання, спрямовані на підтримку психічного здоров'я та особистісного розвитку.

Загалом, професійна діяльність практичного психолога є не тільки технічною, але й гуманістично орієнтованою, спрямованою на підтримку гармонійного розвитку особистості та допомогу в подоланні життєвих труднощів.

3. Загалом, ефективність діяльності психолога залежить від багатьох факторів, включаючи професійну підготовку, комунікативні та емоційні навички, здатність до саморефлексії та високий рівень інтелектуальних здібностей. Важливими складовими ефективності є також здатність встановлювати довірчі стосунки з клієнтами, а також застосовувати різноманітні психологічні методи в залежності від специфіки завдань.

Зокрема, оцінка ефективності роботи психолога може здійснюватися через об'єктивні та суб'єктивні критерії. Об'єктивні показники включають зовнішні оцінки, отримані від колег, керівництва та клієнтів, тоді як суб'єктивні критерії відображають самооцінку психолога щодо власної професійної компетентності. Самоусвідомлення і рефлексія є важливими елементами, які сприяють якості професійної діяльності, що в кінцевому підсумку визначає рівень ефективності роботи практичного психолога.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЛИБИННИХ ПЕРЕКОНАНЬ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ, ЩОДО ВІДПОЧИНКУ ТА ЇХНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

2.1. Організація дослідження та підбір діагностичного інструментарію

У сучасному суспільстві психологи часто стикаються з високим рівнем професійного навантаження та емоційного вигорання. Глибинні переконання щодо відпочинку можуть впливати на їх здатність до відновлення та професійну ефективність. Дослідження цього питання дозволить виявити, які переконання сприяють чи, навпаки, заважають якісному відпочинку та підтримці продуктивності.

Загалом, негативне ставлення до відпочинку є значним бар'єром для збереження професійного здоров'я психологів. Це ставлення може сприяти вигоранню, зниженню ефективності роботи та погіршенню емоційного стану. Важливо працювати з цими переконаннями, сприяючи зміні ставлення до відпочинку та створенню здорового балансу між професійними обов'язками і особистим благополуччям.

Отже, результати теоретичного аналізу і висновки, зроблені в попередніх розділах, підтверджують актуальність обраної теми нашого дослідження.

Об'єкт дослідження – професійна діяльність практичних психологів.

Предмет дослідження – глибинні переконання щодо відпочинку та їх вплив на ефективність професійної діяльності практичних психологів.

Мета дослідження – емпірично дослідити особливості прояву глибинних переконання щодо відпочинку та їх вплив на ефективність професійної діяльності практичних психологів.

Гіпотеза дослідження – наявність негативних глибинних переконань у практичних психологів, щодо відпочинку, впливає на їхню професійну самоефективність та окремі її компоненти.

Завдання:

1. Сформувати діагностичну вибірку та підібрати діагностичний інструментарій.
2. Виявити типові глибинні переконання щодо відпочинку у практичних психологів.
3. Дослідити рівень ефективності їхньої професійної діяльності, в тому числі емоційне вигорання.
4. Встановити взаємозв'язок між переконаннями щодо відпочинку та рівнем професійної ефективності.
5. Розробити програму корекції негативних глибинних переконань практичних психологів, щодо відпочинку.
6. Скласти рекомендації, практичним психологам щодо роботи над негативними переконаннями, щодо необхідності відпочинку.

Характеристика вибірки – для досягнення поставлених завдань були опитані 75 практичних психологів, які працюють в приватній практиці, ЗОШ та інших навчальних, освітніх та комерційних закладах. Середній професійний стаж респондентів (на групу) складає 9,5 років. Віковий діапазон опитаних респондентів – від 35 до 47 років.

Емпірична база дослідження – збір емпіричних даних відбувався онлайн, в соціальних мережах (тематичні групи), месенджерах (тематичні професійні канали) та ін.

Для виконання поставлених завдань, нами був сформований блок психодіагностичних методик, до якого увійшли: авторська анкета-опитувальник «Переконання, щодо відпочинку» (додаток А), методика емоційного вигорання К. Маслач, опитувальник працеголізма Кіллінджера, Голандська шкала трудової залежності, опитувальник «Професійного самоствалення».

1. Авторська анкета-опитувальник «Переконання, щодо відпочинку» – нами складена авторська анкета-опитувальник, яка містить 3 блоки по 5 питань в кожному, та яка дає можливість діагностувати переконання практичних психологів, саме щодо відпочинку.

2. Методика емоційного вигорання К. Маслач – був створений на основі трьохфакторної моделі К. Маслач і С. Джексон та адаптований Н.Є. Водоп'яною й Є.С. Старченковою. Ця методика використовується для діагностики таких аспектів, як «емоційне виснаження», «деперсоналізація» та «професійні досягнення». Опитувальник містить 22 питання, що стосуються емоцій та переживань, пов'язаних із професійною діяльністю. Високий рівень вигорання характеризується високими балами за шкалами «емоційного виснаження» і «деперсоналізації», а також низькими оцінками за шкалою «професійна ефективність», що відображає зниження особистих досягнень. Отже, чим нижче оцінка власних можливостей і досягнень та менше задоволення від професійної самореалізації, тим сильніше проявляється синдром вигорання.

3. Опитувальник працеголізма Кіллінджера – опитувальник призначений для виявлення рівня працеголізму, та направлений на те, щоб показати респонденту його професійну ситуацію. Опитувальник містить 30 питань.

4. Голандська шкала трудової залежності – застосовується для визначення працеголізму через наявність схильності до надмірної роботи та одержимості роботою, що проявляється в її нав'язливості. Містить 10 питань.

5. Методика «Професійне самоставлення особистості» К.В. Карпінського та А.М. Колишко. Цей опитувальник призначений для вивчення психологічної природи, змісту, структури та функцій самоставлення особистості як суб'єкта професійної діяльності. Методика дає змогу оцінити, як людина сприймає себе у професійній сфері, що сприяє глибшому розумінню її професійної ідентичності та самооцінки. Опитувальник містить 39 тверджень, спрямованих на оцінку різних аспектів професійного самоставлення.

Методика містить кілька шкал, кожна з яких складається з певних пунктів опитувальника:

1. Самоповага в професії;
2. Самоефективність у професії;
3. Внутрішня конфліктність професійного самоставлення;
4. Самозвинувачення в професії.

2.2. Результати емпіричного дослідження негативних переконань практичних психологів, щодо відпочинку

Перший крок нашого дослідження полягав у виявленні глибинних переконань практичних психологів, щодо відпочинку. Для цього нами, першим, був використаний авторський опитувальник (додаток А). Результати його застосування наведені на рис. 3.1-3.3.

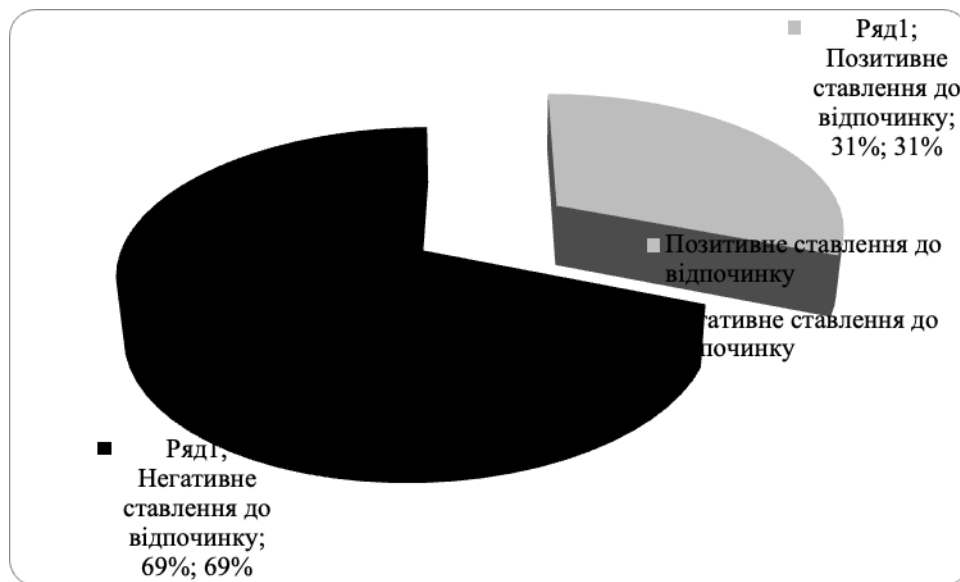


Рис. 3.1. Загальні переконання практичних психологів, щодо відпочинку

Результати діагностики переконань практичних психологів щодо відпочинку вказують на значну нерівність у ставленні до цієї важливої складової професійного життя. Зокрема, 31% опитаних має позитивне

ставлення до відпочинку, тоді як 69% демонструють негативне ставлення до цієї практики.

Позитивне ставлення до відпочинку (31%): Ці психологи, ймовірно, усвідомлюють важливість відпочинку для збереження емоційного і фізичного здоров'я. Вони можуть сприймати відпочинок як частину процесу професійного розвитку, що допомагає відновлювати ресурси і підвищувати ефективність роботи з клієнтами. Ці особи, ймовірно, більш усвідомлені у своїх переконаннях і готові застосовувати стратегії для здорового балансу між роботою і відпочинком.

Негативне ставлення до відпочинку (69%): Це більша частина опитаних, яка може стикається з переконаннями, що відпочинок є марною тратою часу або проявом слабкості. Вони можуть вважати, що постійна робота є основою їхньої професійної ефективності, або ж що відпочинок є відповідальністю, яку слід відкладати на потім. Негативне ставлення до відпочинку може також бути результатом соціальних стереотипів, які існують у професії, де «постійна доступність» і «невтомність» часто асоціюються з успішністю.

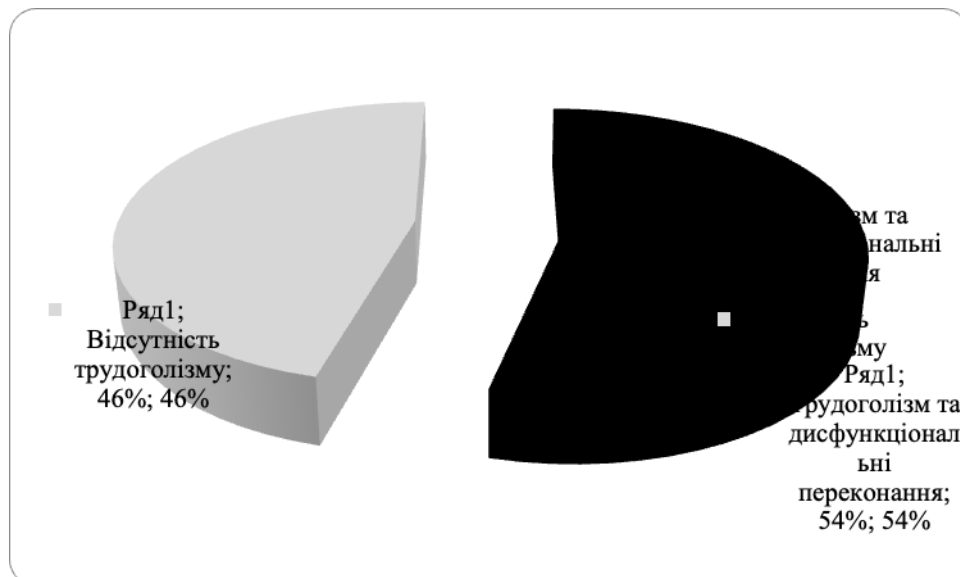


Рис. 3.2. Наявність працеголізму та дисфункціональних переконань, щодо відпочинку

Як ми можемо бачити, працеголізм і дисфункціональні переконання притаманні 54% опитаним.

Працеголізм – ці психологи, ймовірно, мають схильність до надмірної роботи, що може бути пов'язано з високими вимогами до себе та переконанням, що відпочинок є марною тратою часу. Вони можуть відчувати постійну потребу бути продуктивними, навіть за рахунок власного здоров'я, через що можуть недооцінювати значення перерв та відпочинку для збереження емоційного балансу.

Дисфункціональні переконання – ці фахівці, ймовірно, мають внутрішні переконання, що без постійної самовіддачі і роботи на межі своїх можливостей вони не будуть достатньо ефективними або корисними для клієнтів. Можливо, що вони сприймають відпочинок як знак слабкості чи недостатньої професійної гідності.

Психологічні наслідки – такий підхід може призводити до емоційного виснаження, вигорання, зниження ефективності роботи, а також до негативних змін у взаємодії з клієнтами, коли стрес і емоційне вигорання заважають збереженню об'єктивності та професіоналізму.

Відсутність працеголізму спостерігається у 46% опитаних психологів.

Здоровий баланс між роботою та відпочинком – ці психологи здатні краще оцінювати важливість відпочинку та збереження особистих ресурсів для підтримки високої професійної ефективності. Вони усвідомлюють, що регулярний відпочинок та відновлення є необхідними для довгострокової продуктивної роботи та емоційного благополуччя.

Можливе уникнення вигорання – завдяки здатності підтримувати баланс, ці практичні психологи менш схильні до розвитку емоційного вигорання. Вони, ймовірно, демонструють більшу стійкість до стресу та кращу здатність до саморегуляції, що дозволяє їм ефективно працювати з клієнтами без шкоди для власного здоров'я.

Критичне ставлення до працеголізму – у більшості випадків ці психологи можуть мати більш критичне ставлення до працеголізму і мають

здорові переконання щодо необхідності перерв і відпочинку для збереження професійної якості і особистого благополуччя.

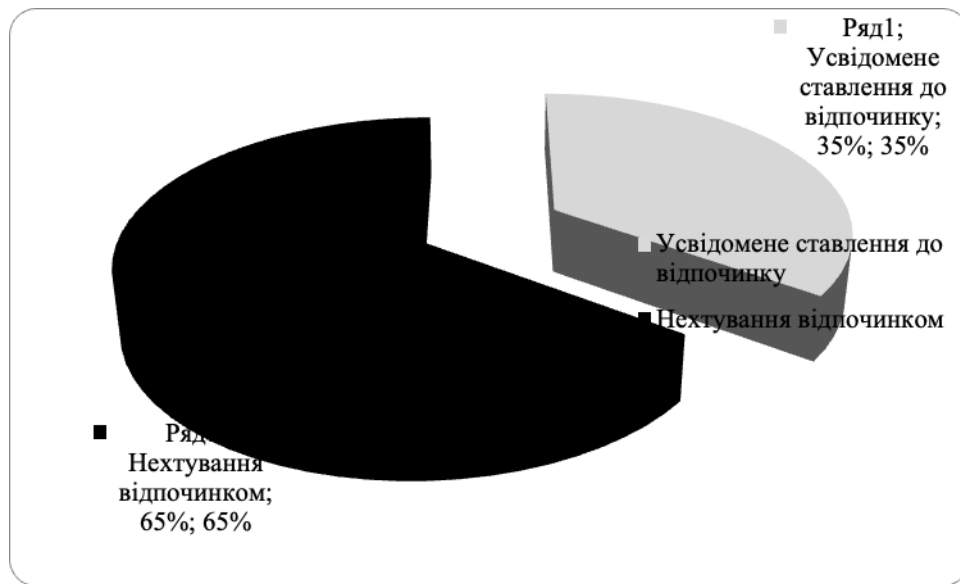


Рис. 3.3. Усвідомлене ставлення до відпочинку і його інтеграція в повсякденне життя

Усвідомлене ставлення до відпочинку притаманне 35% опитаних. Ці психологи здатні оцінити необхідність регулярних перерв та відпочинку для підтримки емоційного та фізичного здоров'я. Вони усвідомлюють, що відпочинок є важливим елементом для збереження ефективності в роботі, запобігання емоційному вигоранню і підтримки професіоналізму в довгостроковій перспективі.

Такі фахівці мають більше ресурсів для збереження балансу між роботою та особистим життям, тому що усвідомлюють, що високий рівень професійної ефективності неможливий без регулярного відновлення сил.

Завдяки розумінню важливості відпочинку, ці психологи можуть бути більш мотивованими, менше схильні до стресу та вигорання, що дозволяє їм бути ефективнішими в роботі з клієнтами.

Натомість, нехтування відпочинком притаманне 65% респондентів. Для цих психологів відпочинок може сприйматися як менш важливий аспект професійної діяльності. Вони можуть мати переконання, що їхня робота є

настільки важливою, що відпочинок не є пріоритетом. Це може бути пов'язано з переконанням, що надмірна праця необхідна для досягнення високих результатів.

Постійне нехтування відпочинком може призводити до емоційного та фізичного виснаження, зниження працездатності, стресу, а в подальшому – до професійного вигорання. Така практика може негативно позначатися на якості роботи, оскільки психолог може втратити здатність об'єктивно оцінювати ситуацію, втратити емоційну стійкість у взаємодії з клієнтами.

Отже, попередня діагностика переконань практичних психологів, щодо відпочинку, показала переважання негативних переконань над позитивними. Припускаємо, що причинами таких результатів, можуть бути:

1. Професійна культура і соціальні стереотипи: В професії психолога можуть існувати стереотипи, що ефективний фахівець має бути завжди доступним і працювати без зупинок. Таке сприйняття може призводити до виникнення внутрішнього конфлікту і відчуття провини при спробах зробити перерву або відпочити.

2. Переконання щодо «потрібності» постійної роботи: У психологів може бути вкорінене переконання, що лише через постійну роботу вони можуть бути корисними для своїх клієнтів і підтримувати високий рівень професіоналізму. Це може бути результатом інтенсивної підготовки в навчальних закладах, де акцент робиться на самовіддачу і відсутність перерв.

3. Емоційна виснаженість і вигорання: Для психологів, які відчують емоційне вигорання, відпочинок може бути сприйнятий як втрата часу, адже вони можуть відчувати, що не мають «право» на відпочинок, коли багато справ не виконано або коли є велика кількість клієнтів.

4. Особисті переконання і минулий досвід: Для частини психологів можуть бути характерні глибинні переконання, сформовані ще в дитинстві або в процесі професійного розвитку, що тільки через самопожертву можна досягти успіху або бути корисним іншим.

Наступний крок був спрямований на те, щоб виявити, на скільки опитувані практичні психологи схильні до працеголізму. В даному випадку, ми розглядаємо працеголізм, як одну з форм негативних переконань, що відпочинку. Нижче, нами представлені результати опитування за методикою Кіллінджера.

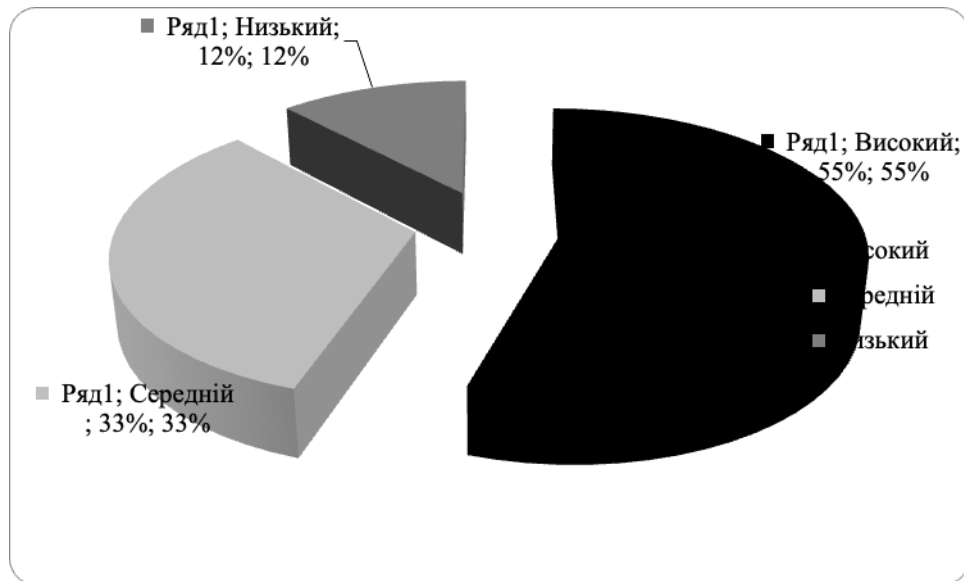


Рис. 2.4. Рівень прояву працеголізму (опитувальник Кіллінджера)

Результати діагностики працеголізму серед практичних психологів показують наступні результати:

1. Високий рівень працеголізму (55%) – понад половина досліджених психологів виявили схильність до надмірної відданості роботі. Це може свідчити про сильну орієнтацію на професійну діяльність, прагнення до досягнення високих результатів, можливо, за рахунок особистого часу або особистих потреб. Високий рівень працеголізму може бути наслідком сильного бажання допомогти клієнтам, або ж він може виникнути в умовах професійного вигорання, де психолог може уникати особистих проблем або емоційних труднощів через перевантаження роботою.

2. Середній рівень працеголізму (33%) – третина психологів мають помірковане ставлення до роботи. Вони, ймовірно, вміють знаходити баланс

між професійною діяльністю і особистим життям, хоча іноді можуть зіштовхуватися з труднощами у визначенні меж між роботою та відпочинком. Цей рівень працеголізму може вказувати на певну гнучкість і здатність адаптуватися до навантажень, однак іноді може виникати проблема надмірного занурення в професію.

3. Низький рівень працеголізму (12%) – лише мала частина психологів показала низький рівень працеголізму. Це може означати, що вони більш свідомо ставляться до своїх особистих кордонів, цінуючи відпочинок і час для себе. Це може бути позитивним знаком наявності здорової професійної дистанції і розуміння важливості емоційного відновлення, але, з іншого боку, може свідчити про недостатню мотивацію або недостатній рівень відданості професії.

Припускаємо, що високий рівень працеголізму може бути пов'язаний із професійним стресом, прагненням до досягнень у роботі, або відчуттям відповідальності перед клієнтами. Для психологів це може бути індикатором емоційного вигорання або психологічної залежності від результатів своєї діяльності.

Середній рівень може свідчити про певний баланс між роботою та особистим життям, проте є ризик, що у випадку додаткового навантаження або стресових ситуацій ці психологи можуть підвищити свою віддачу до роботи, що веде до появи працеголізму.

Низький рівень працеголізму може вказувати на наявність здорової дистанції від роботи і високу цінність особистого часу. Однак, для деяких психологів це може означати й відсутність достатньої мотивації або ентузіазму для професійного розвитку.

Наступний крок передбачав використання Голландської шкали трудової залежності. Результати її застосування наведені на рис. 2.5.

Висока трудова залежність (50%) – половина психологів виявили високий рівень трудової залежності. Це може свідчити про те, що для багатьох з них робота займає центральне місце в житті, і вони схильні до

того, щоб вдаватися до роботи як до способу уникання емоційних проблем чи особистих труднощів. Така ситуація може призводити до перевтомлення, стресу та вигорання. Психологи з високим рівнем трудової залежності можуть мати труднощі з розмежуванням професійного і особистого життя, що веде до недооцінки потреби у відпочинку та емоційному відновленні.

Середня трудова залежність (33%) – третина психологів мають помірковану трудову залежність, що може свідчити про здатність балансувати між роботою і особистим життям. Цей рівень залежності може вказувати на бажання досягти професійних результатів, але з одночасним розумінням важливості відпочинку. У таких фахівців можуть виникати моменти, коли вони віддаються роботі більше, ніж зазвичай, але при цьому вони намагаються зберігати певну гнучкість і межі у своїй діяльності.

Низька трудова залежність (17%) – лише мала частина психологів показала низьку трудову залежність. Це означає, що ці фахівці можуть мати здорову дистанцію від роботи і приділяють більше уваги своїм особистим потребам, зокрема відпочинку та відновленню сил. Така позиція може свідчити про високий рівень самоусвідомлення та емоційного здоров'я, оскільки ці психологи розуміють важливість балансу між роботою та відпочинком. Однак для деяких з них це може також вказувати на недостатній рівень віддачі до професії, якщо робота не є головним пріоритетом у житті.

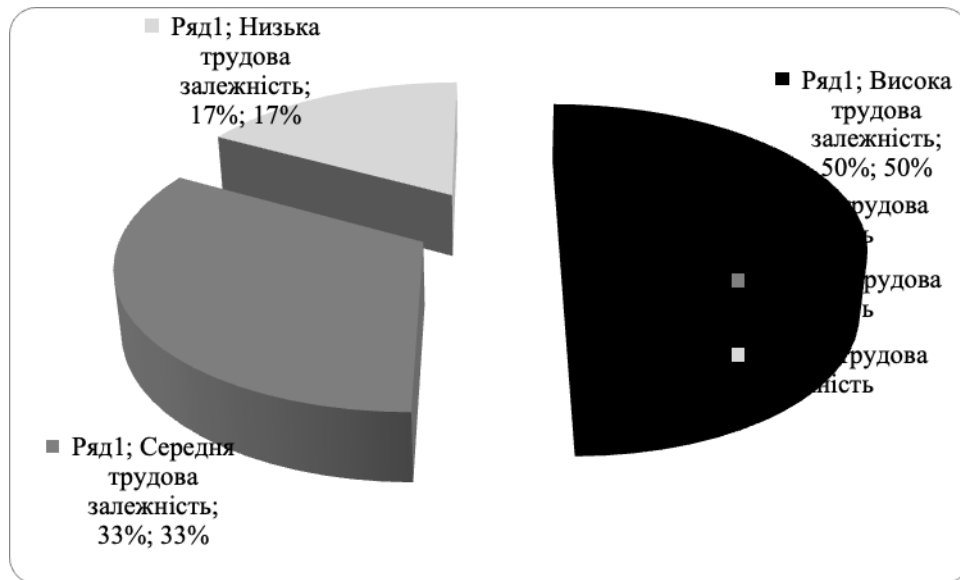


Рис. 2.5 Показник трудової залежності

Припускаємо, що висока трудова залежність може бути зумовлена прагненням до досягнення професійних успіхів, високою відповідальністю перед клієнтами або колегами, а також схильністю до уникання особистих труднощів через інтенсивну зайнятість. Це може бути результатом недостатнього усвідомлення важливості відпочинку, що в подальшому призводить до емоційного вигорання або інших психосоціальних проблем.

Середня трудова залежність вказує на певну адаптивність психологів, які розуміють необхідність балансу, але часом віддаються роботі більш активно, зважаючи на професійну відповідальність. Це також може бути ознакою того, що психологи працюють в умовах певного стресу або високих вимог до їх діяльності.

Низька трудова залежність може бути позитивним показником для психолога, оскільки вказує на наявність здатності до самозбереження та рівноваги між роботою і особистим життям. Однак це також може свідчити про меншу мотивацію чи відданість професії у деяких фахівців.

Отже, етап діагностики переконань практичних психологів, щодо відпочинку, показав тенденцію до негативних переконань та виражену схильність до працеголізму, що може мати прямий вплив на професійну ефективність.

2.3. Результати емпіричного дослідження професійної ефективності практичних психологів

Наступний етап збору емпіричних даних мав на меті виявлення ефективності професійної діяльності практичних психологів. Для цього ми дослідили те, на скільки респонденти виснажені власною професією (методика професійного вигорання К. Маслач) і те як вони ставляться до себе в професії (професійне самоставлення).

Першою ми запропонували методику К. Маслач. Результати її застосування наведені на графіках нижче (див. рис. 2.6-2.9.).

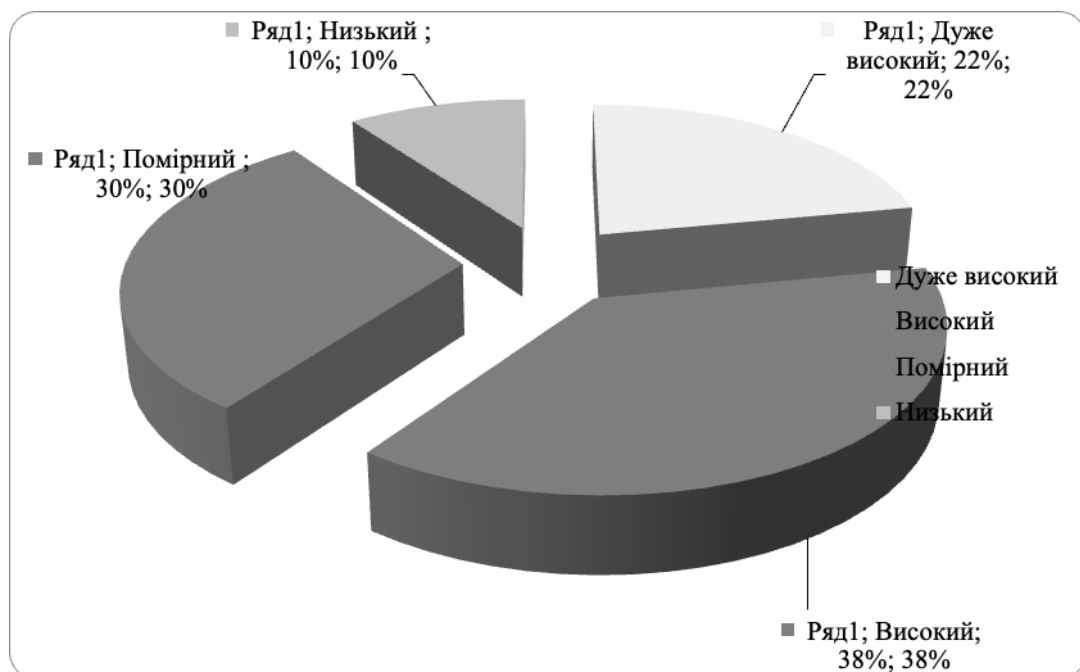


Рис. 2.6. Рівні професійного вигорання практичних психологів

Аналіз отриманих даних свідчить про те, що 60% опитаних психологів мають високий або дуже високий рівень професійного вигорання, що є тривожним сигналом. Це означає, що значна частина спеціалістів відчуває емоційне виснаження, зниження мотивації до роботи та, можливо, цинічне ставлення до професійної діяльності.

Дуже високий рівень вигорання (22%) може вказувати на хронічне емоційне виснаження, втрату інтересу до роботи та можливий розвиток

депресивних станів. Такі спеціалісти можуть відчувати зниження професійної ефективності, втрату емпатії до клієнтів та труднощі в особистому житті через надмірну втому.

Високий рівень вигорання (38%) також є ознакою значних професійних труднощів, хоча у менш вираженій формі. Практичні психологи в цій групі можуть демонструвати тенденцію до переоцінки своєї роботи як виснажливої, важкої та недостатньо винагороджуваної.

Помірний рівень вигорання (30%) свідчить про те, що ці фахівці вже відчувають певні ознаки вигорання, але поки ще мають ресурси для відновлення. Їх емоційне виснаження не є критичним, однак може прогресувати за несприятливих умов.

Низький рівень вигорання (10%) показує, що лише невелика частина практичних психологів зберігає стабільний емоційний стан, успішно справляється з професійними викликами та ефективно запобігає вигоранню.

Нагадаємо, що даний діагностичний інструмент дає можливість діагностувати етапи професійного вигорання. Результати наведені нижче.

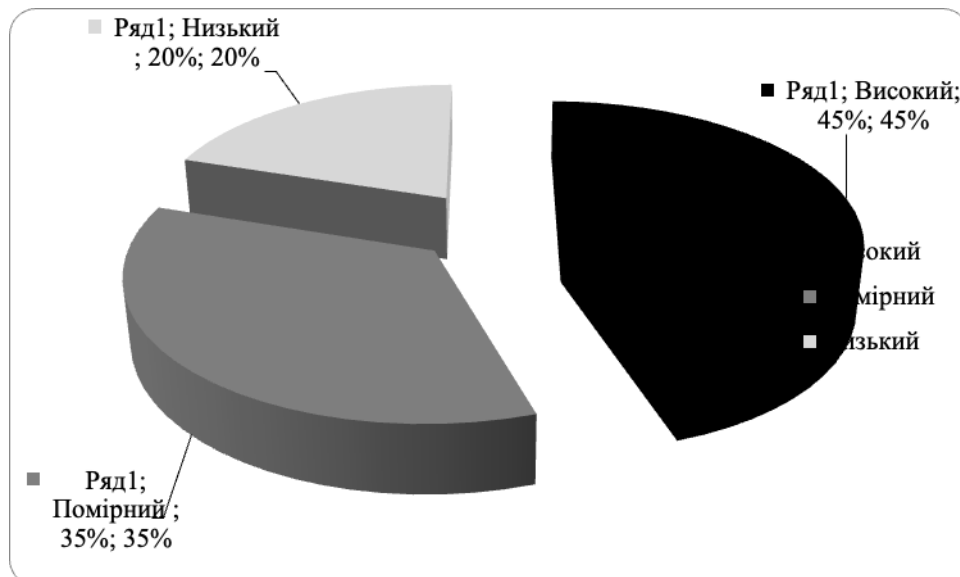


Рис. 2.7. Рівні прояву емоційного виснаження практичних психологів

Дані рис. 2.7. свідчать про те, що майже половина опитаних психологів (45%) відчувають високий рівень емоційного виснаження, що може суттєво впливати на їхню професійну ефективність, емоційний стан та загальне благополуччя.

Високий рівень емоційного виснаження (45%) означає, що значна частина практичних психологів переживає сильну втому, апатію та зниження емоційної енергії. Це може призводити до втрати інтересу до роботи, підвищеної дратівливості, емоційної нечутливості до клієнтів та зростання професійних помилок.

Помірний рівень емоційного виснаження (35%) вказує на те, що ці фахівці вже відчувають певні ознаки перевтоми, проте ще мають достатньо ресурсів для відновлення. Якщо не вживати заходів, виснаження може прогресувати, переростаючи у більш серйозні форми професійного вигорання.

Низький рівень емоційного виснаження (20%) демонструє, що лише п'ята частина психологів зберігає стабільний емоційний стан і успішно справляється зі стресовими навантаженнями. Це може бути пов'язано з ефективними стратегіями саморегуляції, оптимальним розподілом робочого навантаження або підтримкою в професійному середовищі

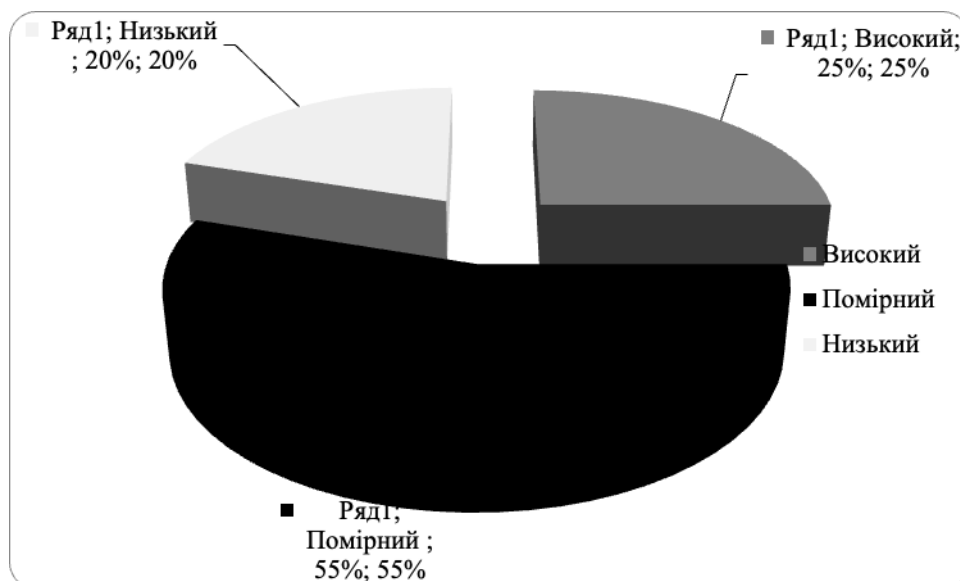


Рис. 2.8. Рівні прояву деперсоналізації практичних психологів

Рис. 2.8. нам вказує на те, що високий рівень деперсоналізації (25%) означає, що чверть практичних психологів схильна до значного емоційного віддалення від клієнтів, формального виконання професійних обов'язків без глибокого залучення. Це може свідчити про втому, виснаження та втрату сенсу у професійній діяльності.

Помірний рівень деперсоналізації (55%) вказує на те, що понад половина психологів періодично відчують відстороненість у взаємодії з клієнтами. Це може бути наслідком високого емоційного навантаження, великої кількості випадків, які психологи опрацьовують, або ж способом самозахисту від професійного стресу.

Низький рівень деперсоналізації (20%) демонструє, що лише п'ята частина спеціалістів зберігає високу емпатію та залученість у роботу, попри професійне навантаження.

Деперсоналізація є одним із ключових компонентів професійного вигорання, що виявляється у формуванні емоційної відстороненості, байдужості або навіть негативного ставлення до клієнтів та колег.

Отримані результати свідчать про достатньо високий рівень деперсоналізації серед практичних психологів, що може бути серйозним сигналом до необхідності впровадження заходів профілактики професійного вигорання. Найбільш тривожним є показник 25% психологів з високим рівнем деперсоналізації, оскільки це може негативно впливати на якість їхньої роботи та добробут клієнтів. Водночас, понад половина (55%) спеціалістів мають помірний рівень, що свідчить про наявність тенденції до емоційного віддалення, яка, за відсутності профілактичних заходів, може посилюватися.

Професійна редукція – це зниження професійної ефективності, знецінення власної роботи, втрата почуття компетентності, що є одним із ключових компонентів синдрому професійного вигорання.

Як ми бачимо на рис. 2.6., високий рівень професійної редуції (20%) вказує на те, що п'ята частина психологів відчуває значне зниження професійної мотивації, сумнівається у власній компетентності та має труднощі у виконанні професійних обов'язків. Це може свідчити про глибокий рівень професійного вигорання.

Помірний рівень (50%) демонструє, що половина спеціалістів періодично переживає зниження ефективності, хоча не настільки критично, як у групі з високим рівнем. Такий показник свідчить про те, що значна частина фахівців може відчувати періодичні труднощі з мотивацією, впевненістю у своїх навичках і якістю роботи.

Низький рівень (30%) говорить про те, що третина практичних психологів зберігає високий рівень професійної впевненості, ефективності та задоволеності роботою, незважаючи на можливі труднощі.

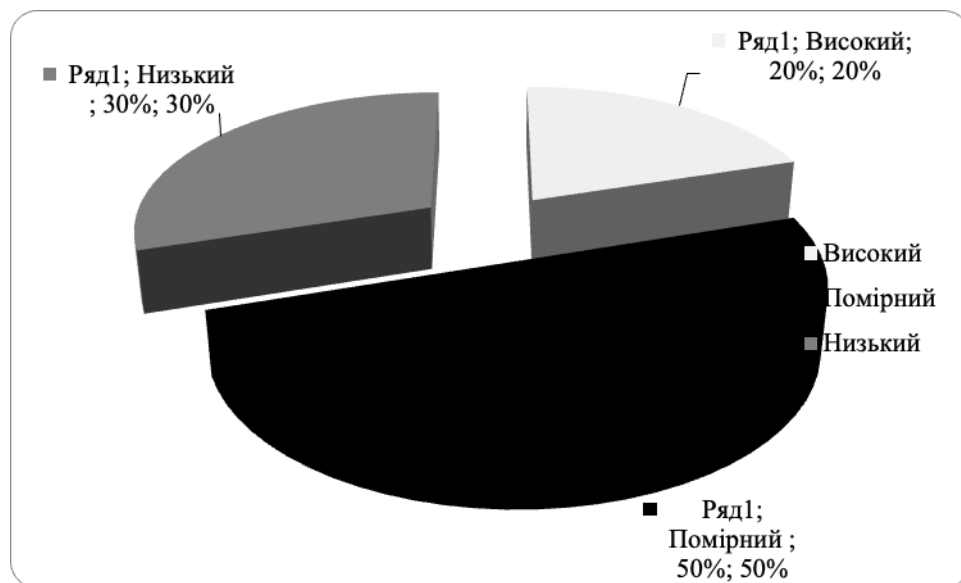


Рис. 2.9. Рівні прояву професійної редуції практичних психологів

Отримані результати свідчать, що 20% практичних психологів мають високий рівень професійної редуції, що є серйозним сигналом про професійне вигорання. 50% спеціалістів перебувають у групі ризику, що вказує на необхідність профілактичних заходів. Водночас 30% мають

низький рівень редуції, що демонструє їхню стійкість до професійного стресу. Важливим напрямком роботи є підтримка професійної впевненості психологів, організація супервізійної допомоги та забезпечення умов для балансу між роботою і відпочинком.

На останньому кроці, ми дослідили професійне самоставлення практичних психологів. Результати даного етапу, також узагальнені на рис. 2.10-2.13.

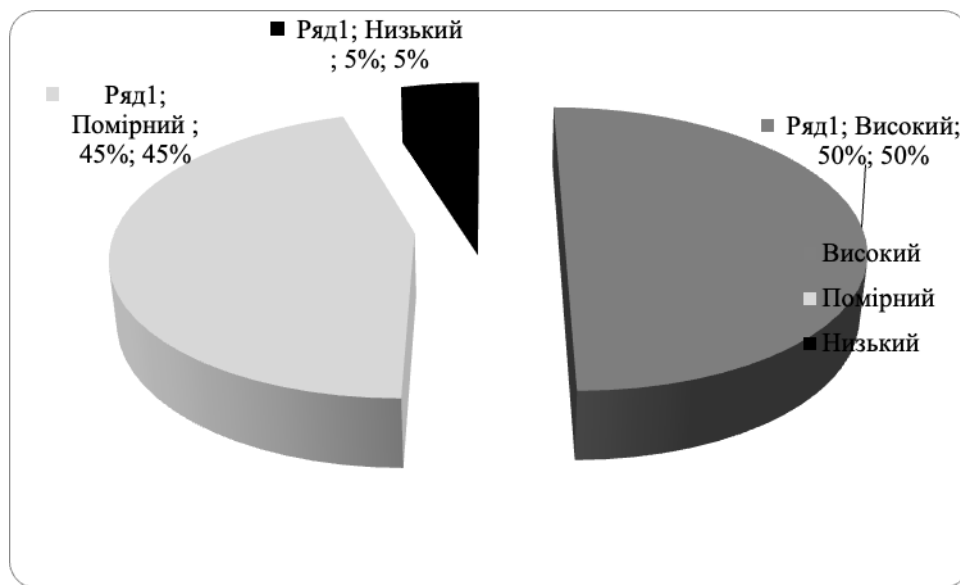


Рис. 2.10. Прояв самоповаги практичними психологами

Професійна самоповага – це рівень усвідомлення фахівцем власної компетентності, значущості своєї роботи, впевненості у професійних навичках і досягненнях. Вона є важливим ресурсом, що впливає на мотивацію, задоволеність роботою та стійкість до професійного вигорання.

Високий рівень професійної самоповаги (50%) свідчить про те, що половина практичних психологів відчуває впевненість у своїх професійних можливостях, визнає цінність власної роботи та задоволена своєю діяльністю. Такі фахівці, як правило, демонструють високу мотивацію, емоційну стійкість і меншу схильність до вигорання.

Помірний рівень (45%) вказує на те, що значна частина (майже половина) спеціалістів має стабільне, але не завжди впевнене ставлення до власної професійної ролі. Це може означати періодичні сумніви щодо ефективності своєї роботи або вплив зовнішніх факторів (наприклад, стресу, високого навантаження).

Низький рівень (5%) є тривожним показником, оскільки свідчить про те, що невеликий відсоток психологів відчуває незадоволеність власною професійною діяльністю, має знижене почуття компетентності та може бути схильним до професійного вигорання.

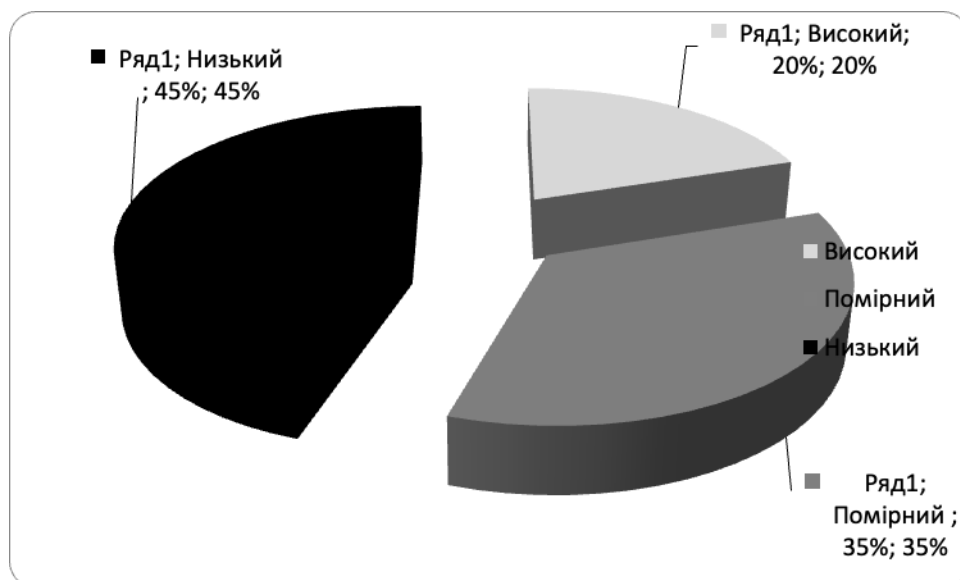


Рис. 2.11. Самоефективність практичних психологів

Професійна самоефективність визначає впевненість фахівця у власній здатності досягати професійних цілей, ефективно вирішувати робочі завдання та долати труднощі. Високий рівень самоефективності позитивно впливає на мотивацію, задоволеність роботою та емоційний стан фахівця.

Високий рівень (20%) свідчить про те, що лише п'ята частина практичних психологів впевнена у своїх професійних навичках, приймає складні виклики та демонструє високий рівень самостійності у прийнятті

рішень. Такі фахівці рідше відчують професійне вигорання та мають високу мотивацію до роботи.

Помірний рівень (35%) означає, що понад третина опитаних мають певну професійну впевненість, але можуть стикатися з труднощами у складних ситуаціях. Вони можуть потребувати додаткової підтримки, навчання або супервізії для підвищення своєї ефективності.

Низький рівень (45%) є тривожним показником, адже майже половина практичних психологів не впевнена у своїй здатності впоратися з професійними завданнями. Це може свідчити про емоційне виснаження, високий рівень професійного стресу або відсутність необхідних ресурсів для самореалізації.

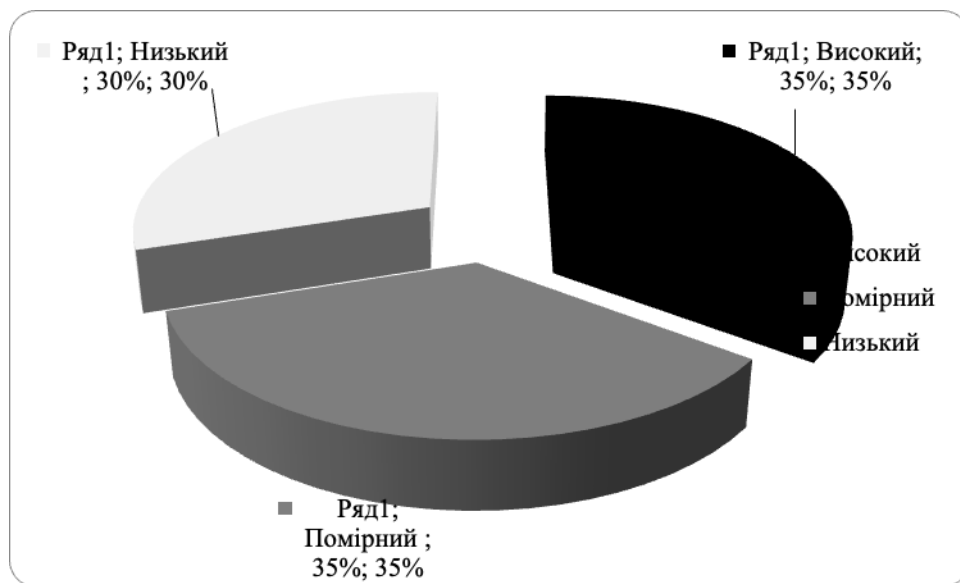


Рис. 2.12. Прояв внутрішньої конфліктності професійного самоставлення практичних психологів

Внутрішня конфліктність професійного самоставлення проявляється через суперечності у сприйнятті себе як фахівця, невідповідність між очікуваннями та реальними умовами професійної діяльності, а також труднощі у поєднанні особистісних і професійних цінностей.

Високий рівень (35%) свідчить про те, що понад третина практичних психологів відчуває значні внутрішні суперечності у своєму професійному самоставленні. Це може проявлятися у невдоволенні собою як фахівцем, відчутті невідповідності між своїми цінностями та професійними вимогами, а також у частому внутрішньому дискомфорті щодо своєї діяльності. Такі психологи можуть сумніватися у правильності своїх рішень і часто переживати професійний стрес.

Помірний рівень (35%) означає, що ще одна третина спеціалістів періодично стикається з внутрішніми суперечностями, але вони не є критичними. Такі фахівці можуть відчувати періодичні коливання у ставленні до своєї роботи, переживати труднощі у прийнятті професійних рішень або сумніватися у своїх досягненнях.

Низький рівень (30%) демонструє, що третина опитаних має гармонійне професійне самоставлення, приймає себе як фахівця і не відчуває значних суперечностей у своєму професійному розвитку. Вони здатні конструктивно вирішувати професійні труднощі та мають стійку мотивацію до роботи.

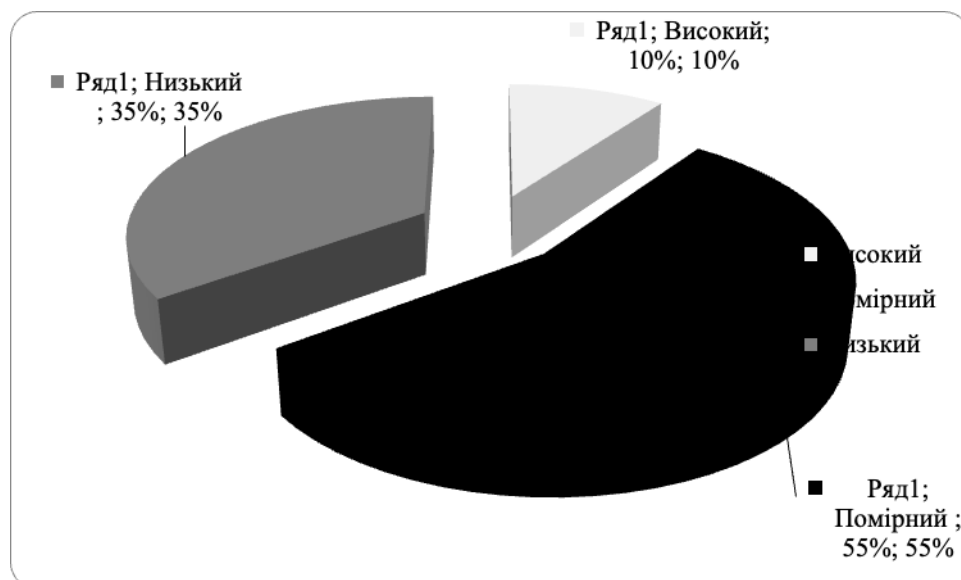


Рис. 2.13. Прояв самозвинувачення практичними психологами

Самозвинувачення – це тенденція покладати відповідальність за невдачі, труднощі або негативні події на себе, навіть якщо причини можуть бути зовнішніми. У професійній діяльності практичних психологів цей феномен може бути пов'язаний із почуттям відповідальності за результати роботи з клієнтами, емоційним залученням у процес консультування та високими професійними стандартами.

Високий рівень самозвинувачення (10%) виявлений у невеликої частини опитаних, що свідчить про їхню схильність брати на себе провину за будь-які труднощі в роботі. Такі фахівці можуть гостро переживати невдачі, звинувачувати себе за недостатню ефективність допомоги клієнтам, що може призводити до емоційного виснаження, тривожності та навіть синдрому професійного вигорання.

Помірний рівень самозвинувачення (55%) характерний для більшості практичних психологів. Вони періодично схильні аналізувати свої помилки та шукати свою провину в проблемних ситуаціях, але ця тенденція не є надмірно вираженою. Такий рівень можна вважати відносно адаптивним, оскільки дозволяє професіоналам критично оцінювати власну діяльність, проте без надмірного самозвинувачення.

Низький рівень самозвинувачення (35%) вказує на те, що третина респондентів має стійку професійну самооцінку, адекватно оцінює ситуації та не схильна безпідставно звинувачувати себе. Це свідчить про сформовану професійну зрілість, реалістичне сприйняття власних можливостей і вміння розмежовувати особисту відповідальність від зовнішніх чинників.

Отже, проведене дослідження професійної ефективності практичних психологів показало наявність тенденції до її зниження. Що проявляється в загальному професійному виснаженні та безпосередньому зниженні саме професійної ефективності.

2.4. Математичний аналіз впливу негативних глибинних переконань, щодо відпочинку на ефективність професійної діяльності практичних психологів

Останній етап аналізу результатів був спрямований на виявлення впливу негативних глибинних переконань, щодо відпочинку на ефективність професійної діяльності практичних психологів. Для виявлення впливу нами був застосований коефіцієнта рангової кореляції Спірмена. Метод рангової кореляції Спірмена дозволяє визначити тісноту (силу) і напрям кореляційного зв'язку між двома ознаками або двома профілями (ієрархіями) ознак. Результати математичного аналізу наведені нами в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Результати кореляційного аналізу

Методики	Авторський опитувальник		
	Загальні переконання щодо відпочинку	Дисфункціональні переконання щодо відпочинку	Усвідомлене ставлення до відпочинку
Працеголізм (опитувальник Кіллінджера)	0,001	0,56*	-0,39*
Трудова залежність	-0,001	0,22	-0,45*
Емоційне виснаження	0,001	0,1	0,032
Деперсоналізація	0,002	0,2	0,051
Професійна редуція	0,002	0,047	-0,01
Професійна самоповага	-0,023	0,001	-0,01
Професійна самоефективність	-0,001	-0,39*	0,222
Внутрішня професійна конфліктність	0,031	0,59*	0,014
Професійне самозвинувачення	0,028	0,6*	0,015

* – результат значимий на рівні 0,01

В результаті кореляційного аналізу ми встановили, що:

Кореляція ($r=0,56$) між працеголізмом і дисфункціональними переконаннями щодо відпочинку вказує на те, що дисфункціональні переконання позитивно впливають на розвиток працеголізму. А відтак, негативно впливають на професійну сферу практичного психолога. Чим більш дисфункціональними будуть переконання практичного психолога, щодо відпочинку, тим і більша вірогідність його схильність до працеголізму.

Працеголізм та усвідомлене ставлення до відпочинку – $r=-0,39$, що вказує на те, що чим більш здорові та правильні уявлення практичного психолога про відпочинок, тим менше його схильність до деструктивного не ефективного працеголізму.

Аналогічний тип впливу ($r= -0.45$) спостерігається між параметром усвідомленого ставлення до відпочинку та трудовою залежністю. Отже. Чим більше практичний психолог буде мати позитивні глибинні переконання про необхідність відпочинку, тим більш ефективним він буде, що буде проявлятися у відсутності у нього трудової залежності.

Професійна самоефективність має зворотній зв'язок з дисфункціональними уявленнями про відпочинок ($r= -0,39$). Тобто, чим більш дисфункційними будуть переконання практичного психолога щодо відпочинку, тим менш ефективним в професії він буде.

Також, дисфункціональні переконання практичного психолога щодо відпочинку значимо впливають на внутрішню професійну конфліктність ($r=0,59$) та професійне самозвинувачення ($r= 0,6$).

Висновки до другого розділу

1. Результати емпіричного дослідження негативних переконань практичних психологів щодо відпочинку вказують на наявність значних бар'єрів у ставленні до цієї важливої складової професійного життя.

Виявлено, що більшість респондентів (69%) мають негативне ставлення до відпочинку, що пов'язано з поширеними стереотипами про необхідність постійної праці, прагненням до професійної самореалізації через працеголізм, а також із соціальними очікуваннями щодо психологічної доступності та самовідданості у роботі.

Дослідження також виявило, що 54% респондентів демонструють працеголізм та дисфункціональні переконання щодо відпочинку, які можуть призводити до емоційного виснаження та професійного вигорання. Психологи з такими переконаннями часто вважають відпочинок зайвим або таким, що не відповідає їхнім професійним обов'язкам. Водночас, 46% опитаних показали здатність підтримувати здоровий баланс між роботою та відпочинком, що сприяє зниженню ризику професійного вигорання

2. Виявлено, що 60% опитаних демонструють високий або дуже високий рівень професійного вигорання, а 22% перебувають у зоні критичного емоційного виснаження. Високий рівень емоційного виснаження (45%) негативно впливає на мотивацію до роботи, викликаючи втому, апатію і зниження емоційної енергії. Крім того, високий рівень деперсоналізації (25%) свідчить про схильність частини спеціалістів до емоційного віддалення від клієнтів, що може погіршувати якість психологічної допомоги.

Щодо професійної редукції, 20% практичних психологів мають значні труднощі у виконанні професійних обов'язків, а 50% перебувають у групі ризику, відчуваючи періодичне зниження професійної ефективності. Водночас 30% фахівців демонструють низький рівень професійної редукції, що свідчить про їхню стійкість до стресу та здатність підтримувати високу ефективність у роботі.

Позитивним аспектом є те, що 50% респондентів мають високий рівень професійної самоповаги, що вказує на їхню впевненість у власній компетентності та значущості своєї діяльності. Це є важливим ресурсом для подолання професійних труднощів і підтримки емоційної рівноваги.

3. Кореляційний аналіз вказує на певні взаємозв'язки між трудовою залежністю, працеголізмом, професійною ефективністю та ставленням до відпочинку. Відзначається значна негативна кореляція між працеголізмом і усвідомленим ставленням до відпочинку, що може свідчити про необхідність покращення усвідомленості серед професіоналів щодо важливості відпочинку для підтримки психічного здоров'я і професійної ефективності.

РОЗДІЛ 3

КОРЕКЦІЯ НЕГАТИВНИХ ГЛИБИННИХ ПЕРЕКОНАНЬ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ЩОДО ВІДПОЧИНКУ

3.1. Програма корекції негативних глибинних переконань практичних психологів щодо відпочинку

Мета – формування у практичних психологів усвідомленого ставлення до відпочинку, подолання дисфункціональних переконань щодо його ролі у професійній діяльності, підвищення рівня самотурботи та профілактика професійного вигорання.

Тривалість – 4 години (можна розділити на два заняття по 2 години).

Формат – очно або онлайн.

Структура тренінгу:

1. Вступна частина (20 хвилин)

Вітання учасників, знайомство.

Вправа «Очікування»: учасники на стікерах пишуть, що вони очікують від тренінгу, та прикріплюють на дошку.

Міні-лекція «Чому ми нехтуємо відпочинком?»

Всі ми добре знаємо, що відпочинок – це необхідність, а не розкіш. Проте, в реальному житті, особливо для практичних психологів, іноді здається, що відпочинок – це марнування часу або навіть ознака слабкості. Тому ми часто нехтуємо потребою в відновленні сил і часто продовжуємо працювати на межі можливостей, навіть коли наше фізичне і емоційне здоров'я вже страждає. Чому це відбувається? Давайте розглянемо основні причини, чому ми нехтуємо відпочинком.

1. Переконання про необхідність безперервної роботи.

Багато хто з нас вірить, що для досягнення успіху потрібно працювати без зупинок. Це переконання може бути глибоко вкорінене в нашій культурі та в професійній сфері, де часто ставлять високу планку. Можливо, ми

спостерігаємо за успішними колегами чи лідерами, які, здається, працюють безперервно, і вважаємо, що це єдиний шлях до досягнення високих результатів.

Наслідки. Це переконання часто призводить до виснаження, емоційного вигорання і навіть зниження продуктивності, тому що без належного відпочинку наші ресурси не відновлюються, і ми стаємо менш ефективними в роботі.

2. Страх відставання або втрати контролю.

Багато психологів і спеціалістів у сфері допомоги мають стійкий страх, що відпочинок може негативно вплинути на їхню здатність допомагати клієнтам або ефективно виконувати свої обов'язки. Цей страх викликає відчуття провини, коли ми дозволяємо собі відпочити, бо вважаємо, що наші пацієнти можуть постраждати через нашу відсутність.

Наслідки. Цей страх може призвести до того, що ми перебуваємо в постійному стресі і не даємо собі можливості на відпочинок, що в свою чергу призводить до емоційного вигорання, депресії, а також зниження якості роботи з клієнтами.

3. Переконання про власну незамінність.

Іноді ми переконані, що тільки ми здатні виконати певні завдання, і якщо ми не будемо працювати, все буде зруйновано. Це почуття відповідальності може виникати через бажання зробити все ідеально або через те, що ми не довіряємо іншим колегам чи помічникам.

Наслідки. Це переконання часто призводить до перевантаження. Постійна відповідальність на собі не дає можливості зняти напругу, що зрештою може призвести до стресу, виснаження та навіть втрати здатності ефективно виконувати свою роботу.

4. Відсутність усвідомлення важливості відпочинку.

Іноді ми просто не усвідомлюємо важливості відпочинку для нашого фізичного і психічного здоров'я. Вважаємо, що можемо продовжувати працювати до тих пір, поки не відчуємо сильну втому. Такі переконання

зазвичай базуються на недостатній обізнаності щодо впливу стресу та перевтоми на організм.

Наслідки. Це може призвести до накопичення стресу, нервового виснаження та вигорання, а також до зниження мотивації та продуктивності. Наше тіло та розум потребують відпочинку, щоб працювати на повну силу, і нехтування цим фактом призводить до серйозних наслідків.

5. Професійна культура та соціальні норми.

У багатьох професіях, особливо в психології та інших сферах допомоги, часто існує соціальний тиск, що постійна робота без відпочинку – це норма, а відпочинок може вважатися чимось неважливим або навіть шкідливим. Це створює культ напруженої праці, де відпочинок сприймається як зайва розкіш.

Наслідки. Це підсилює стрес, знижує рівень самопочуття та емоційну стійкість. В результаті психологи і інші фахівці можуть відчувати постійний емоційний тиск і не дозволяти собі необхідного відновлення.

6. Відсутність чітких меж між роботою та особистим життям.

Технології та постійна доступність через мобільні телефони та електронну пошту можуть створювати ілюзію, що робота ніколи не закінчується. Психологи, часто з почуття обов'язку, залишають робочі питання на «вихідних» чи вночі, що шкодить їхньому психічному здоров'ю.

Наслідки. Відсутність чітких меж між роботою та особистим життям може призвести до постійної перевантаженості та незадоволення від роботи. Це також сприяє розвитку професійного вигорання та втрати мотивації.

Отже, основні причини, чому ми нехтуємо відпочинком, полягають у глибинних переконаннях, стереотипах про роботу, страхах та відсутності усвідомлення важливості відпочинку для професіонала. Відпочинок – це не лише можливість відновити сили, але й важлива складова професійного розвитку, адже лише здоровий, відпочивший психолог може ефективно допомагати своїм клієнтам і підтримувати свою професійну діяльність на високому рівні.

Тому дуже важливо почати усвідомлювати свої переконання, ставитися до відпочинку як до необхідної частини життя та навчитися відновлювати свої ресурси для досягнення професійного успіху і особистого благополуччя.

2. Діагностика переконань (30 хвилин)

Вправа «Що я думаю про відпочинок?»

1. Учасники записують 3 твердження про відпочинок, які є для них особисто важливими.

2. Аналізують, які з них є конструктивними, а які – обмежувальними.

3. Заповнення «Опитувальника переконань про відпочинок» (розробленого раніше).

4. Обговорення результатів у малих групах.

3. Лекційний блок (40 хвилин)

Лекція: «Важливість відпочинку для психолога: теорія та практика»

Практичні психологи часто перебувають у стані високого емоційного навантаження через постійну взаємодію з клієнтами та необхідність підтримувати професійний тонус. Проте багато хто з них нехтує власним відпочинком через переконання, що їхня робота важливіша за особисті потреби. Це призводить до хронічного стресу, емоційного виснаження та професійного вигорання.

Мета лекції – пояснити, чому відпочинок є необхідним компонентом ефективної роботи психолога, розглянути основні бар'єри до його впровадження та надати дієві методи для відновлення.

Очікувані результати:

1. Усвідомлення важливості регулярного відпочинку.

2. Виявлення та опрацювання особистих бар'єрів, що заважають якісному відновленню.

3. Формування персональної стратегії інтеграції відпочинку у професійне життя.

1. Теоретичні основи важливості відпочинку

Психологічні дослідження доводять, що безперервна робота понад 6 годин значно знижує продуктивність. При цьому короткі перерви сприяють покращенню концентрації, пам'яті та швидкості мислення.

Наукові факти:

1. Нейробіологи стверджують, що мозок працює циклічно: 90 хвилин активної діяльності змінюються періодами зниження ефективності.

2. Дефіцит відпочинку спричиняє накопичення «когнітивного сміття» (β -амілоїдних білків), що веде до швидкої втоми та порушення уваги.

Відпочинок і емоційний стан.

Регулярний відпочинок допомагає регулювати рівень кортизолу (гормону стресу), що знижує тривожність та напругу.

Наукові факти:

1. Дослідження показують, що безперервна робота без відпочинку підвищує ризик емоційного вигорання на 70%.

2. Відпочинок сприяє виробленню серотоніну та дофаміну, які покращують настрій і мотивацію.

Біологічні ритми та необхідність відпочинку.

Людський організм працює за циркадними ритмами, які регулюють активність та відновлення.

Наукові факти:

1. Оптимальний сон для психолога – 7-9 годин, адже під час глибокого сну відбувається оновлення нейронних зв'язків.

2. Недосипання знижує здатність до емпатії, що критично важливо для психолога.

4. Практичний блок (2 год. 30 хвилин).

Практична вправа: «Мої відпочинкові ресурси»

Мета: Допомогти психологам усвідомити, які види відпочинку найбільше підходять для їхнього особистого відновлення та емоційного відновлення.

Завдання:

1. Психологи отримують таблицю, де повинні заповнити категорії: фізичний відпочинок, інтелектуальний відпочинок, емоційний відпочинок, соціальний відпочинок.

2. Кожен учасник аналізує, які види відпочинку йому найбільш необхідні для повного відновлення енергії.

3. Обговорення в групах: як включати відпочинок у щоденний розклад, що можна зробити для більш ефективного відпочинку.

Вправи на релаксацію: «Релаксація для відновлення сил».

Мета: Показати важливість фізичного відновлення через релаксацію.

Завдання:

1. Психолог проводить вправу з релаксації (наприклад, методи глибокого дихання, прогресивна м'язова релаксація, медитація на концентрацію на диханні).

2. Після вправи обговорюється, як ці методи можна використовувати в щоденній практиці для зниження стресу та відновлення енергії.

Дискусія: «Як запобігти професійному вигоранню через відпочинок».

Мета: Підвищити обізнаність про важливість відпочинку в контексті професійного вигорання.

Завдання:

1. Учасники обговорюють випадки з практики, коли вони відчували ознаки стресу або вигорання.

2. Як відпочинок допоміг або може допомогти запобігти вигоранню в таких ситуаціях.

3. Визначення стратегій для впровадження регулярних перерв і відпочинку в професійну діяльність.

Вправа «Планування часу для відпочинку».

Мета: Навчити планувати час для відпочинку як частину щоденного робочого графіка.

Завдання:

1. Кожен учасник складає особистий план на тиждень, включаючи обов'язкові перерви та відпочинок, що має сприяти фізичному та емоційному відновленню.

2. Обговорення можливих труднощів і перешкод, які можуть виникнути, а також способів їх подолання.

3. Створення колективного календаря, де кожен учасник має можливість зафіксувати важливі дати для особистого відпочинку.

Групова діяльність: «Обмін досвідом».

Мета: Створити платформу для обміну досвідом і підтримки колег у питанні відпочинку.

Завдання:

1. Учасники діляться своїми способами відновлення сил, обговорюють успішні стратегії відпочинку.

2. Група визначає корисні практики, які можуть бути застосовані в повсякденному житті психолога.

Психологічне консультування: «Визначення меж та профілактика вигорання».

Мета: Сприяти усвідомленню важливості встановлення меж між професійним і особистим життям для запобігання вигорання.

Завдання:

1. Психолог допомагає кожному учаснику визначити свої професійні межі та важливість розділення роботи й відпочинку.

2. Обговорення ситуацій, коли перехід меж може бути неясним, і як це впливає на професійний стан.

Вправа. «Досліджуємо свої переконання» (30 хв).

1. Учасники отримують картки з твердженнями про відпочинок (приклади: «Я можу відпочивати лише після того, як виконаю всі справи», «Відпочинок – це слабкість», «Хороший спеціаліст працює без перерв»).

2. Вони аналізують їх, шукають контраргументи та перефразовують у позитивні твердження.

3. Колективне обговорення.

Вправа. «Що я втрачаю без відпочинку?» (30 хв).

1. Учасники у групах обговорюють, які втрати вони зазнають через нехтування відпочинком (емоційні, фізичні, професійні).

2. Візуалізація у вигляді колажу або списку втрат.

Вправа 3. «Мій особистий план відпочинку» (30 хв).

Кожен учасник створює власну «стратегію відпочинку» на наступний місяць.

План включає:

1. Щоденні короткі перерви (мікроперепочинки).

2. Щотижневі заняття для відновлення.

3. Щомісячні «ритуали перезавантаження».

Обговорення в парах.

Вправа. «Когнітивний ребаланс: дозвіл на відпочинок».

Мета: Виявити та змінити переконання, що заважають повноцінному відпочинку.

Хід виконання:

1. Учасники записують свої автоматичні думки щодо відпочинку (наприклад: «Якщо я відпочиваю, значить, я ледар»).

2. Аналізують ці думки: звідки вони виникли, хто їх «прищепив» (батьки, суспільство, культура).

Формують альтернативні твердження:

1. «Відпочинок робить мене більш ефективним».

2. «Я заслуговую на відпочинок так само, як і на працю».

3. Учасники діляться своїми новими переконаннями в групі.

2. «Мій ідеальний день відпочинку»

Мета: Допомогти психологам усвідомити, що відпочинок може бути різноманітним і приносити задоволення.

Хід виконання:

1. Учасники описують або малюють «ідеальний день відпочинку».

2. Аналізують, що саме приносить їм задоволення.
3. Визначають, що з цього можна інтегрувати в реальне життя.
5. Завершення тренінгу (30 хвилин)

Вправа «Зміни в моєму ставленні»: учасники повертаються до своїх очікувань (на стікерах) і аналізують, що справдилося.

Дискусія: «Що я візьму з цього тренінгу в життя?»

Заключне слово ведучого, подяка учасникам.

3.2. Психологічні рекомендації практичним психологам, щодо роботи над негативними переконаннями, щодо необхідності відпочинку

Практичні психологи, на жаль, часто не звертають увагу на важливість відпочинку та самозабезпечення через глибинні переконання про свою професію, які можуть заважати їхньому відновленню. Це може призводити до емоційного вигорання, зниження ефективності та погіршення якості роботи. Ось кілька рекомендацій, які можуть допомогти змінити такі переконання та сприяти здоровому підходу до роботи та відпочинку.

1. Усвідомлення глибинних переконань та їх впливу.

Перше, що необхідно зробити – це усвідомити наявність цих переконань. Вони часто мають прихований характер і можуть не бути явними в нашій свідомості. Важливо виявити, що саме стоїть за переконанням, що відпочинок є марним, або що «відпочивати – це слабкість». Часто практичні психологи мають такі переконання:

1. «Я маю працювати безперервно, щоб бути ефективним.»
2. «Відпочинок – це втрачений час.»
3. «Відпочинок означає відсутність відповідальності за клієнтів.»
4. «Якщо я буду відпочивати, я не зможу допомогти своїм клієнтам.»

Психологам важливо регулярно ставити собі запитання:

1. Як я сприймаю відпочинок?
2. Чому я відчуваю провину за перерви?

3. Які думки заважають мені брати перерву або відпочивати?

2. Аналіз коріння переконань.

Щоб розуміти, чому виникли ці переконання, важливо звернути увагу на:

1. Освітній досвід – можливо, психологи свідомо чи підсвідомо отримали інформацію з навчальних закладів або від колег, що постійна робота є символом професіоналізму.

2. Особисті переконання з дитинства – якщо в дитинстві було вказано на важливість самопожертви заради справи, це може закріпити таке уявлення і в дорослому віці.

3. Негативні соціальні стереотипи – в професії можуть існувати стереотипи, що ефективний психолог має бути «завжди на зв'язку» і «готовий допомогти в будь-який момент».

Психологам можна провести аналіз власних переконань і спробувати зрозуміти, чому вони виникли. Це допоможе побачити, наскільки ці переконання обмежують їхню професійну діяльність і особисте благополуччя.

3. Переформулювання переконань.

Для кожного негативного переконання можна створити альтернативне, більш здорове і продуктивне переконання. Наприклад:

1. Замість «Відпочинок – це марнування часу», можна сказати: «Відпочинок допомагає мені відновити сили, щоб бути більш ефективним у роботі з клієнтами.»

2. Замість «Якщо я відпочиватиму, клієнти постраждають», можна сказати: «Я відпочиваю для того, щоб краще допомагати своїм клієнтам. Тільки здоровий і відновлений психолог може бути корисним.»

3. Замість «Я повинен працювати безперервно, щоб бути ефективним», можна сказати: «Регулярні перерви дозволяють мені зберігати високу ефективність і надавати більше підтримки моїм клієнтам.»

Психологам варто записувати такі переконання та працювати над їхньою зміною, задаючи собі питання:

1. Чи дійсно це переконання відповідає реальності?
2. Як це переконання впливає на моє емоційне та фізичне здоров'я?
3. Як би я хотів почуватися в ситуації, де я відпочиваю? Як я можу досягти цієї цілі?

4. Використання технік когнітивно-поведінкової терапії (КПТ).

КПТ допомагає розпізнати та змінити деструктивні переконання. Наприклад, можна застосувати техніку «записування та заміни думок»:

1. Записати негативну думку (наприклад, «Відпочинок – це лінощі»).
2. Знайти факти, які спростовують цю думку (наприклад, «Після відпочинку я працюю ефективніше і з меншим стресом»).
3. Замінити стару думку новою, більш конструктивною (наприклад, «Відпочинок дозволяє мені працювати краще і зберігати енергію для допомоги клієнтам»).

Рекомендується щодня здійснювати «когнітивні вправи», зокрема записувати свої думки щодо відпочинку і активно працювати над їх зміною.

5. Створення стратегії відпочинку та відновлення.

Негативні переконання часто перешкоджають практичним психологам виділяти час для відпочинку. Ось кілька порад для подолання цих бар'єрів:

1. Встановлення чітких меж. Визначте чіткий час для роботи та відпочинку. Це дозволить вам дотримуватися здорового балансу.

2. Розбиття великих завдань на малі частини. Якщо виникає відчуття перевантаження, розбийте завдання на дрібніші етапи і дайте собі дозвіл на відпочинок між ними.

3. Розуміння своєї важливості. Психологам важливо пам'ятати, що їхнє фізичне та емоційне здоров'я на пряму впливає на ефективність їхньої роботи.

6. Планування часу для відпочинку.

1. Використовуйте планувальники та календарі для систематичного впровадження часу для відпочинку, так само як і для роботи.

2. Плануйте відпочинок не як «щось зайве», а як невід'ємну частину професійного процесу.

3. Психологам варто застосовувати тайм-менеджмент для планування відпочинку, ставлячи собі задачі на відновлення так само серйозно, як і професіоналізм у роботі.

Практичні вправи для підтримки здорового ставлення до відпочинку.

1. Вправи на усвідомлене відпочивання.

1. Медитація: регулярне практикування медитацій для зниження рівня стресу та розвитку усвідомленості.

2. Дихальні техніки: прості дихальні вправи (наприклад, 4-7-8), що дозволяють заспокоїти нервову систему і відновити ресурси.

2. Створення «плану відпочинку».

Записуйте поради та стратегії, які допоможуть вам систематично відпочивати:

1. Що мені допомагає відновлювати сили?

2. Як я можу включити ці активності в свій щоденний графік?

3. Підтримка з боку колег та професійного середовища.

Сприятливе професійне середовище, де психологи можуть підтримувати один одного в аспекті відпочинку та самозбереження, дуже важливе. Спільні зустрічі, обговорення досвіду та підтримка колег можуть допомогти зменшити відчуття ізоляції.

Створення в команді культури, де відпочинок розглядається як обов'язкова складова професійного процесу, а не як розкіш.

Залучення до груп підтримки та регулярні професійні обговорення дозволять вам змінити ставлення до відпочинку, отримуючи підтримку та підбадьорення від колег.

Практичні психологи, як і будь-які інші фахівці, повинні усвідомити важливість відпочинку для збереження здоров'я, емоційної стабільності та професійної ефективності. Працюючи над власними переконаннями та ставленням до відпочинку, психологи можуть значно покращити не тільки якість своєї роботи, але й своє особисте благополуччя.

Висновки до третього розділу

Розроблена нами програма орієнтована на подолання дисфункціональних переконань і бар'єрів, що заважають практичним психологам належно ставитися до відпочинку. Вона підкреслює важливість відновлення фізичних і емоційних ресурсів для підтримки професійної ефективності та запобігання вигоранню. Психологи, котрі працюють в умовах постійного емоційного навантаження, часто нехтують відпочинком, що призводить до виснаження, зниження якості роботи та особистого благополуччя. Програма передбачає не тільки усвідомлення ролі відпочинку в професійній діяльності, але й надання практичних інструментів для інтеграції відпочинку в щоденний графік.

Нами розроблені психологічні рекомендації для практичних психологів щодо роботи з негативними переконаннями про відпочинок та необхідність відновлення. Важливо усвідомити наявність обмежувальних переконань, таких як уявлення про відпочинок як марнування часу чи слабкість, і замінити їх на більш здорові та продуктивні. Процес переформулювання переконань є важливим кроком, який дозволяє практикувати більш позитивне ставлення до відпочинку, усвідомлюючи його важливість для ефективності в професії.

ВИСНОВКИ

Провівши дослідження ми зробили наступні висновки:

1. Переконання можна трактувати як стійкі та глибоко закріплені погляди або уявлення, що формують сприйняття реальності та значно впливають на емоції і поведінку особистості. Вони можуть бути як позитивними, так і негативними і виникають через особистий досвід, процеси соціалізації чи культурні впливи. У психології переконання є важливим чинником, оскільки вони визначають мотивацію, прийняття рішень та спосіб сприйняття світу.

Професійна діяльність практичного психолога є важливим елементом психосоціального розвитку особистості, зокрема у таких процесах як адаптація, самовдосконалення та подолання життєвих труднощів. Ця діяльність охоплює діагностику, корекцію, реабілітацію і прогнозування, зокрема психологічне консультування, яке пронизує всі інші аспекти роботи психолога.

2. Результати емпіричного дослідження негативних переконань практичних психологів щодо відпочинку вказують на наявність значних бар'єрів у ставленні до цієї важливої складової професійного життя. Виявлено, що більшість респондентів мають негативне ставлення до відпочинку, що пов'язано з поширеними стереотипами про необхідність постійної праці, прагненням до професійної самореалізації через працеголізм, а також із соціальними очікуваннями щодо психологічної доступності та самовідданості у роботі.

3. Результати емпіричного дослідження свідчать про те, що професійна ефективність практичних психологів значною мірою залежить від рівня їхнього емоційного стану та ступеня професійного вигорання. Аналіз отриманих даних засвідчив, що значна частина респондентів відчуває високий рівень професійного виснаження, що вказує на необхідність розробки і впровадження заходів профілактики професійного вигорання.

4. Кореляційний аналіз вказує на певні взаємозв'язки між трудовою залежністю, працеголізмом, професійною ефективністю та ставленням до відпочинку. Відзначається значна негативна кореляція між працеголізмом і усвідомленим ставленням до відпочинку, що може свідчити про необхідність покращення усвідомленості серед професіоналів щодо важливості відпочинку для підтримки психічного здоров'я і професійної ефективності.

Таким, чином, гіпотеза дослідження про наявність негативних глибинних переконань у практичних психологів, щодо відпочинку, впливає на їхню професійну самоєфективність та окремі її компоненти – підтвердилася.

5. Складений нами тренінг дозволяє учасникам:

1. Усвідомити вплив глибинних переконань на їхні звички щодо відпочинку.
2. Розвивати здорові практики самотурботи через регулярні перерви та відновлення.
3. Сформулювати індивідуальні стратегії для балансування роботи та відпочинку, що допоможе запобігти професійному вигоранню і підвищити рівень життєвого задоволення.

Оволодіваючи навичками релаксації та вивчаючи теоретичні основи необхідності відпочинку, учасники програми здатні покращити своє емоційне і фізичне здоров'я, що позитивно впливає на їхню професійну діяльність і взаємодію з клієнтами. Враховуючи, що регулярний відпочинок є важливим аспектом життєвого циклу психолога, розуміння його необхідності стає запорукою довгострокової ефективності та особистої гармонії.

6. Розроблені нами рекомендації включають використання когнітивно-поведінкових технік, таких як заміщення деструктивних думок конструктивними, а також встановлення чітких меж між роботою та відпочинком. Планування часу для відпочинку, застосування тайм-менеджменту та регулярне впровадження вправ для відновлення сил, таких як медитація та дихальні техніки, є важливими складовими. Водночас, підтримка колег і створення культури відпочинку в професійному середовищі

допомагає знижувати відчуття ізоляції та сприяє емоційному здоров'ю психологів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Берегова Н., Джигун Л. Особистісна тривожність психолога та її вплив на результативність професійної діяльності. *Psychology Travelogs*. 2021. № 1. С. 30–38
2. Борисюк А. С. Особистість в умовах кризи: соціально-психологічний вимір: монографія. Чернівці: Технодрук, 2018. 180 с.
3. Бочелюк В. Й. Формування професійних та життєвих компетенцій в концепції *livelong learning*: досвід психологів. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «Психологія»*. 2019. Вип. 61. С. 8-39.
4. Бочелюк В. Й., Панов М. С. Професійна переорієнтація та перенавчання як імпліцитний вихід із кризи розвитку дорослого віку. *Психологія і особистість: наук. журн.*; Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка; Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2020. № 1 (17). С. 21-42.
5. Бурлакова І. А. Психологія професійного мислення, готовність до змін Навчально-методичний матеріал. Київ, Видавництво КРЦПК, 2022. 68 с.
6. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування. К.: Нікацентр, 2011. 424 с.
7. Ващенко І. В., Ананова І. В. Особистість та життєві ситуації у концептуальному просторі психологічної науки. *Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка; Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2019. Вип. 46. С. 59-88*
8. Ващенко І. В., Завацька Н. Є. Психологічні технології професійного самозбереження особистості та її соціальної підтримки в епоху суспільних трансформацій. *Розвиток особистості в різних умовах соціалізації:*

монографія / за наук. ред. Л.О. Калмикової, Г.О. Хомич. К.: Видавничий Дім «Слово», 2016. С. 405-421.

9. Вестбрук Д., Кірк Дж., Кеннерлі Г. Вступ у когнітивно-поведінкову терапію. Львів: Свічадо, 2014. 410 с

10. Гринчук О. Психологічна готовність майбутніх офіцерів-психологів до професійної діяльності: основні критерії та показники. *Збірник наукових праць: психологія*. 2018. № 22. С. 106–115.

11. Гуляєва А. С. Психологічна характеристика системи переконань особистості кризових умовах за результатами інтерв'ю. *Colloquium-journal. Psychological sciences. Philosophical sciences. Philology: Międzynarodowe czasopismo naukowe. Warszawa, Polska*. 2019. № 6(30). Część 6. S. 8-11.

12. Гуляєва А. С. Психологічні особливості системи переконань у вимушених переселенців. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. Херсон: Гельветика, 2018. Вип. 2. Т.1. С. 30-35.

13. Гуляєва А. С., Ковальчук Ю. О. Аналіз емпіричних даних щодо задоволеності життям та системи переконань особистості в кризових умовах. *Теорія і практика сучасної психології: зб. наук. праць Класичного приватного університету. Запоріжжя: Вид-во КПУ*, 2019. № 2. Т. 1. С. 37-41.

14. Гура Т. Є. Особливості професійної діяльності психолога у контексті дослідження його професійного мислення. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки*. 2012. Т. 2, Вип. 9. С. 64-70.

15. Данилюк І. В. Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості: монографія. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. 192 с.

16. Каламаж Р. Когнітивно-стильовий вимір у психологічних дослідженнях. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: серія «Психологія і педагогіка»*. 2012, №20, с. 32-40.

17. Кісарчук З. Г. Особливості розвитку практичної психології на сучасному етапі. *Практична психологія та соціальна робота*. 2001. № 3. С. 10-12
18. Коваленко А. Б. Проблема розуміння в працях українських психологів. Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Сєверодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2015. № 1 (36). С. 190-199.
19. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : Інформ.-аналіт. агенство, 2012. 200 с.
20. Кокун О. М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для психологічної діагностики: метод. посіб. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. С. 142-143.
21. Кузьо О. Основи психологічної практики : навчальний посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. 124 с.
22. Курляк І. Трудоголізм як приклад біхевіоральних узалежнень: дефініційно-типологічні та діагностичні аспекти (на матеріалах Польщі). Молодий вчений. №1 (53). 2018. С. 333.
23. Лазорко О. Професійна безпека: емпатійні резерви самореалізації майбутніх фахівців соціономічних професій. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2014, № 3, с. 217-225.
24. Лазорко О. Стратегії самоствердження в переживанні соціальної фрустрованості студента: ознаки життєвої збалансованості й професійної безпеки. *Psychological Prospects*. 2016, № 28, с. 164-175.
25. Лазько А. Феномен перфекціонізму: теоретичний аналіз проблем і тенденцій дослідження. Проблеми сучасної психології. 2012, № 16. С. 22-29.
26. Лозова О., Литвиненко О. Наративні індикатори дисфункційних когнітивних схем підлітків. *Psycholinguistics*. 2019, №26(1). С. 228-245.
27. Максименко С.Д. Розвиток психіки в онтогенезі: [в 2-х т.]. Т. 2. Моделювання психологічних новоутворень: генетичний аспект. К.: Форум, 2002. 335 с.

28. Марценюк М. О. Особливості професійної та особистісної готовності психолога до професійної діяльності. Міжнародний науковий вісник. 2014. Вип. 2 (9). С. 366–382.
29. Матійків І. М., Ковальчук З. Я. Професійна майстерність психолога: навч.-метод. посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2016. 340 с.
30. Мащак С. О. Теоретична модель викладача психології як суб'єкта педагогічної діяльності. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. 2022. Т. 33 (72). № 1. С. 113–117.
31. Метельська Н. Й. Розвиток професійно важливих якостей майбутніх психологів як чинник формування їх професійної самосвідомості. Науковий вісник Херсонського Державного університету. 2017. Вип. 3. Т. 2. С. 58–62.
32. Мілютіна К.Л. Психологія зміни життєвої стратегії особистості: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Катерина Леонідівна Мілютіна. К., 2013. 36 с.
33. Молдованова А. Специфіка педагогічної діяльності як умова формування агресивності вчителя. Вісник післядипломної освіти. 2009. № 11(2). С. 198-206.
34. Нікітчук У. І., Костриба О. В., Павловська В. В. Вимірювання трудоголізму студентів: досвід розроблення опитувальника. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія». 2020., №11. С. 197-202.
35. Нікітчук У. Ірраціональні вірування людини як когнітивні утворення. Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: серія «Психологія і педагогіка». 2010, №14. С. 120-131.
36. Нікітчук У. Проблема дослідження ірраціональних переконань. Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: серія «Психологія і педагогіка», 2005, №6(1). С. 73-79.
37. Панюк В.Г., Титаренко Т.М., Чепелева Н.В. та ін. Основи практичної психології. К.: Либідь, 2009. 536 с.

38. Папуча М.В. Самостворення структур внутрішнього світу через створення художньої форми. Психологічний часопис. 2019. Т. 5, № 1. С. 136-149.

39. Папуча М.В. Механізми структурування внутрішнього світу особистістю. Психологічний часопис. 2019. Т. 5, № 9. С. 100-117.

40. Паршина Ю. І. Вивчення професійно важливих якостей психолога. Харків, 2008. URL: [http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/114/1/Паршина%20Ю.І.%20Вивчення%20профе сійно%20важливих%20якостей%20психолога.pdf](http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/114/1/Паршина%20Ю.І.%20Вивчення%20профе%20сійно%20важливих%20якостей%20психолога.pdf)

41. Пасічник І., Каламаж Р., Августюк М. Метакогнітивний моніторинг як регулятивний аспект метапізнання. Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: серія «Психологія і педагогіка». 2014. № 28. С. 3-16.

42. Пирог Г., Шикирава Н. Особливості емпатії на різних етапах професійного становлення практичних психологів системи освіти. Науковий Часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. 2020. № 10 (55). С. 87–99.

43. Побокіна Г.М. Розуміння значущості змін життєвого світу для становлення особистості. Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Сєверодонецьк: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2021. № 2 (55). С. 147-155.

44. Прокопчук І. Трудоголізм як тип адиктивної поведінки. Політичний Менеджмент. 2011. №1. С. 92–102.

45. Соколовська В. В., Бабчинська О. І., Іванченко Г. В. Методи оцінки персоналу: роль та значення в управлінні. Агросвіт. 2019. № 20. С. 93–98.

46. Ташматов В. Особливості професійної діяльності психологів державної служби України з надзвичайних ситуацій в умовах війни. Disaster and crisis psychology problems. 2022. № 3. С. 20-26.

47. Титаренко Т.М., Кочубейник О.М., Черемних К.О. Психологічні практики конструювання життя в умовах постмодерної соціальності: монографія. К.: Міленіум, 2014. 206 с.

48. Цільмак О. Класифікація професійно важливих якостей психолога-консультанта. Юридична психологія. 2020. № 2 (27). С. 17–23.

49. Чернобровкін В.М., Чернобровкіна В.А. Розвиток особистісної свободи як цільовий вектор діяльності психолога у сфері психологічної допомоги. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки: наук. вид. К.: НПУ, 2009. Вип. 26 (50). Ч. 1. С. 142-148.

50. Bakker, A, & Oerlemans W. Subjective well-being at work in organizations. In K. Cameron, & G. Spreitzer (Eds.), Handbook of positive organizational scholarship. Oxford: Oxford University Press, 2011, p. 178-189.

51. Baron M., Kenny A. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology, Vol 51(6), 1986, 1173-1182

52. Batteson T.J., Roland T., Timothy D.R. Approaches to learning, metacognition and personality; an exploratory and confirmatory factor analysis. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2014. Vol. 116. P. 2561-2567.

53. Beck A., Haigh E. Advances in Cognitive Theory and Therapy: The Generic Cognitive Model. Annual Review of Clinical Psychology. 2014, Vol. 10, p. 1-24.

54. Beck A.T. Cognitive therapy and the emotional disorders. N.-Y.: American Book, 1976. Janoff-Bulman R. From terror to appreciation: Confronting chance after extreme misfortune. Psychological Inquiry. 1998. Vol. 9 (2). P. 99-101.

55. Billings R.S., Milburn T.W., Schaalman M.L. A model of crisis perception: a theoretical and empirical analysis. Administrative Science Quarterly, 1980. Vol. 25. P. 303-316

56. Bonebright C., Clay, D., & Ankenmann, R. The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*. 2000, №47, P. 469–477.

57. Dowd M. The Top Eight Characteristics a Psychologist Should Have. *Work. Careers. Personal Care & Service Jobs*. 2018. URL: <https://work.chron.com/top-eight-characteristics-psychologists-should-14099.html>.

58. Epstein S. The Implications of Cognitive-experiential Self-theory for Research in Social Psychology and Personality. *Journal for the Theory of Social Behavior*. 1985. Vol. 15. P. 283-310.

59. Janoff-Bulman R. Rebuilding shattered assumptions after traumatic life events: coping processes and outcomes. In: C.R. Snyder (Ed.) *Coping: The psychology of what works*. N.-Y.: Oxford University Press, 1998.

60. Venturo-Conerly K. E., Fitzpatrick O. M., Horn R. L., Ugueto A. M., Weisz J. R. Effectiveness of youth psychotherapy delivered remotely: A meta-analysis. *American Psychologist*. 2022. No. 77 (1). P. 71–84. D

61. Wahass S. H. The role of psychologists in health care delivery. *J Family Community Med*. 2005. No. 12 (2). P. 63–70.

Додаток А

Опитувальник щодо переконань про відпочинок для практичних психологів

Інструкція. Будь ласка, оцініть, наскільки ви погоджуєтеся або не погоджуєтеся з наведеними твердженнями. Використовуйте наступну шкалу:

- 1 – категорично не погоджуюся
- 2 – скоріше не погоджуюся
- 3 – важко відповісти
- 4 – скоріше погоджуюся
- 5 – повністю погоджуюся

Розділ 1. Загальні переконання щодо відпочинку

1. Відпочинок є необхідною частиною ефективної професійної діяльності.
2. Регулярний відпочинок допомагає запобігати професійному вигоранню.
3. Якщо я дозволю собі відпочинок, це не вплине на мою ефективність у роботі.
4. Відпочинок є важливішим за робочі досягнення для підтримки психологічного благополуччя.
5. Баланс між роботою і відпочинком необхідний для довготривалої професійної діяльності.

Розділ 2. Дисфункціональні переконання щодо відпочинку

1. Відпочинок – це марнування часу, який можна було б витратити на роботу.
2. Я відчуваю провину, коли беру вихідний або дозволяю собі відпочити.
3. Чим більше працюєш, тим більшої поваги заслуговуєш.
4. Я можу дозволити собі відпочивати лише тоді, коли вся робота виконана.
5. Якщо я відпочиватиму більше, то стану менш ефективним фахівцем.

Розділ 3. Практики та ставлення до відпочинку

1. Я регулярно планую час для відпочинку у своєму розкладі.
2. У мене є чіткі межі між роботою і особистим життям.
3. Я практикую техніки релаксації (медитація, спорт, дихальні вправи тощо).
4. Коли я втомлений, я вважаю за краще продовжувати працювати, а не відпочивати.
5. Відпочинок допомагає мені підтримувати емоційний баланс у професії.

Обробка результатів:

Високі бали в розділі 1 (4–5 балів) свідчать про здорове ставлення до відпочинку.

Високі бали в розділі 2 (4–5 балів) можуть свідчити про працеголізм або дисфункціональні переконання щодо відпочинку.

Високі бали в розділі 3 (4–5 балів) свідчать про усвідомлене ставлення до відпочинку і його інтеграцію в повсякденне життя.



Звіт подібності

метадані

Назва організації

Melitopol State Pedagogical University named after V.Khmelnyskyi

Заголовок

Панкратова_магістерська робота

Автор

Науковий керівник / Експерт

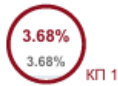
ПанкратоваОлександр Непша

гідрозділ

Melitopol State Pedagogical University named after V.Khmelnyskyi

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



10503

Кількість слів



83163

Кількість символів