

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини
кафедра психології та соціології

Ленчицька Н.С.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
**РЕЗИЛЬЄНТНА ПОВЕДІНКА У СПІВРОБІТНИКІВ УПРАВЛІННЯ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ ТА
ОСОБЛИВОСТІ ЇЇ ФОРМУВАННЯ**

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет Здоров'я людини
Кафедра Психології та соціології

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до кваліфікаційної роботи

рівень вищої освіти другий (магістерський)
спеціальність 053 Психологія. Освітня програма «Психологія»

на тему: **Резильєнтна поведінка у співробітників управління державної
служби з надзвичайних ситуацій та особливості її формування**

Виконала: здобувачка вищої освіти
групи ПС-234зм

Ленчицька Н. С.

Керівник: кандидат психологічних наук,
доцент, доцент кафедри психології та соціології

Сербін Ю. В.

Рецензент: д. психол. н., доц., доцент кафедри
практичної психології Центральноукраїнського
державного педагогічного університету
імені Володимира Винниченка

Гейко Є. В.

Завідувачка кафедри:
д. психол. н., проф.

Бохонкова Ю. О.

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини

Кафедра Психології та соціології

Рівень вищої освіти Другий (магістерський)

спеціальність 053 Психологія. Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувачка кафедри психології
та соціології д. психол. н.,
проф. Бохонкова Ю. О.

«16» вересня 2024 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЦІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Ленчицькій Наталії Станіславівні

1. Тема роботи: Резильєнтна повдінка у співробітників управління державної служби з надзвичайних ситуацій та особливості її формування.

Керівник роботи: Сербін Ю. В., кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціології, затверджений наказом по університету від 16.09.2024 р. № 62/15.17.

2. Строк подання здобувачем роботи: 01.12.2024 р.

3. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи – 103 сторінки (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури оформлюється згідно з бібліографічними нормами.*

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): *проаналізувати наукові джерела з зазначеної тематики; підібрати діагностичний інструментарій згідно проблеми дослідження; на основі проведеного констатувального експерименту розробити й апробувати програму соціально-психологічного тренінгу. Провести формувальний експеримент. Ефективність проведеного експерименту оцінити за допомогою математичних методів оцінки значущості відмінностей середніх величин.*

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслеників): *таблиці, рисунки (діаграми, гістограми, сегментограми).*

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Сербін Ю.В. – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	19.09.2024 р.	13.10.2024 р.
2.	Сербін Ю.В. – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	14.10.2024 р.	20.10.2024 р.
3.	Сербін Ю.В. – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	21.10.2024 р.	08.11.2024 р.

7. Дата видачі завдання: 16 вересня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів	Примітка
1	Визначення проблеми дослідження та розроблення плану кваліфікаційної роботи.	16.09.2024 р. – 18.09.2024 р.	
2	Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження.	19.09.2024 р. – 17.10.2024 р.	
3	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів констатувального експерименту	18.10.2024 р. – 24.10.2024 р.	
4	Апробація та опис програми соціально-психологічного тренінгу.	25.10.2024 р. – 29.10.2024 р.	
5	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів формувального експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів за допомогою методів математичної статистики	30.10.2024 р. – 03.11.2024 р.	
6	Узагальнення наукових фактів, написання висновків за результатами проведення дослідження. Технічне оформлення роботи.	04.11.2024 р. – 01.12.2024 р.	
7	Представлення роботи на зовнішню рецензію	02.12.2024 р. – 12.12.2024 р.	
8	Перевірка роботи на академічний плагіат	13.12.2024 р. – 17.12.2024 р.	
9	Захист роботи	20.12.2024 р.	

Здобувачка вищої освіти:

Ленчицька Н. С.

Керівник роботи:

к. психол. н., доцент

Сербін Ю. В.

РЕФЕРАТ

Текст – 103 с., рис. – 12, табл. – 8, літератури – 97 дж., додатків – 4

Розглянуто психологічні особливості формування копінг-стратегій у співробітників управління державної служби з надзвичайних ситуацій, їхній зв'язок із соціальними та індивідуально-психологічними чинниками. Деталізовано механізми вибору стратегій подолання, зокрема роль емоційно-орієнтованих, проблемно-орієнтованих та унікальних підходів у процесі адаптації до життєвих труднощів.

Проведено констатувальний експеримент, спрямований на вивчення переважаючих копінг-стратегій у представників цієї категорії та чинників, що впливають на їхній вибір. З'ясовано рівень життєстійкості респондентів, їхній вплив на ефективність подолання труднощів та взаємозв'язок із суб'єктивним благополуччям.

На основі отриманих результатів розроблено програму психологічної підтримки, спрямовану на розвиток ефективних копінг-стратегій у співробітників управління, що включає розвиток здатності до стресостійкості та покращення адаптаційних механізмів. Ефективність програми перевірено шляхом використання t-критерію Стюдента, що підтвердило її дієвість у зниженні рівня стресу та покращенні адаптивності учасників.

Ключові слова: РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ, СТРЕСОСТІЙКІСТЬ, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ, УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ, ДЕРЖАВНА СЛУЖБА З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ, ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ, ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС, ПРОГРАМА РОЗВИТКУ.

ABSTRACT

Lenchitskaya N. S. Resilient Behavior in Employees of the State Emergency Service and the Features of Its Formation. Qualification job. 2024

The psychological features of coping strategy formation in employees of the State Emergency Service were examined, along with their relationship to social and individual-psychological factors. The mechanisms of strategy selection were detailed, particularly the role of emotion-oriented, problem-oriented, and avoidance approaches in the process of adapting to life challenges.

A descriptive experiment was conducted to study the predominant coping strategies among representatives of this category and the factors influencing their choice. The resilience levels of respondents were determined, along with their impact on overcoming difficulties and their correlation with subjective well-being.

Based on the obtained results, a psychological support program was developed to enhance effective coping strategies in service employees, focusing on building stress resilience and improving adaptive mechanisms. The program's effectiveness was assessed using Student's t-test, confirming its ability to reduce stress levels and improve participants' adaptability.

KEYWORDS: RESILIENCE, STRESS RESISTANCE, EMOTIONAL BURNOUT, SOCIAL-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION, STRESS MANAGEMENT, STATE EMERGENCY SERVICE, PSYCHOLOGICAL STABILITY, PROFESSIONAL STRESS, DEVELOPMENT PROGRAM.

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні основи вивчення резильєнтної поведінки у співробітників управління державної служби з надзвичайних ситуацій	13
1.1. Історичний розвиток і сучасні підходи до вивчення проблеми	13
1.2. Вплив індивідуальних та професійних особливостей на формування резильєнтної поведінки	24
1.3. Зв'язок психологічних особливостей професійної діяльності співробітників державної служби з надзвичайних ситуацій з резильєнтністю	29
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	33
РОЗДІЛ 2. Експериментальне дослідження резильєнтної поведінки у співробітників управління державної служби з надзвичайних ситуацій	35
2.1. Обґрунтування вибору методичного матеріалу, організація та хід досліджень	35
2.2. Психологічний та статистичний аналіз показників резильєнтної поведінки	44
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.....	56
РОЗДІЛ 3. Розвиток резильєнтної поведінки у співробітників управління державної служби з надзвичайних ситуацій	58
3.1. Програма розвитку резильєнтної поведінки у співробітників управління державної служби з надзвичайних ситуацій	58
3.2. Результати формувального експерименту	84
3.3. Оцінка ефективності корекційних заходів за допомогою t-критерію Стьюдента	99
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.....	105
ВИСНОВКИ	106
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	111
ДОДАТКИ	122

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах сучасної війни, що триває в Україні, все більшу увагу науковців, які працюють у сфері медико-психологічних досліджень, привертає проблема психічної витривалості співробітників Державної служби з надзвичайних ситуацій (далі ДСНС). Участь рятувальників у ліквідації наслідків бойових дій, допомога цивільному населенню під час надзвичайних ситуацій та інших кризових подій вимагають не лише фізичної витривалості, але й значних ментальних ресурсів. Ці фактори створюють особливі умови, які висувають суворі вимоги до здатності співробітників ДСНС ефективно діяти під постійним тиском. Людський фактор залишається визначальним у виконанні рятувальних операцій, що робить особливо актуальним дослідження таких психологічних аспектів, як стресостійкість і резильєнтність, котрі є ключовими компонентами психічної витривалості рятувальників.

Сучасні реалії, що характеризуються постійним збільшенням інтенсивності та частоти надзвичайних ситуацій, зокрема в умовах війни, вимагають нових підходів до підготовки та психологічної підтримки співробітників ДСНС. Соціальні, економічні та військові виклики, які постають перед українським суспільством, підкреслюють необхідність високого рівня стресостійкості та резильєнтності у рятувальників як базових характеристик для ефективної діяльності у складних умовах. Враховуючи постійне зростання кількості завдань, які покладаються на співробітників ДСНС, психічна витривалість стає визначальним фактором, що зумовлює успішне виконання професійних обов'язків та підтримку загального стану психічного здоров'я.

Резильєнтність, яка визначається як здатність індивіда підтримувати психологічну стабільність у стресових умовах, набуває особливого значення в контексті діяльності співробітників ДСНС. Як вказують

дослідження (G. A. Bonanno, J. R. Davidson, K. M. Connor), резильєнтність забезпечує здатність адаптуватися до несприятливих умов, підтримуючи стійкість до негативних впливів і стресових факторів. Для рятувальників це означає можливість не лише успішно справлятися з професійними викликами, але й зберігати власне фізичне та психічне здоров'я, що є необхідною умовою їх довгострокової ефективності.

У цьому контексті проблема формування резильєнтної поведінки та стресостійкості співробітників ДСНС набуває актуальності. Їх здатність витримувати високий рівень психічного і фізичного навантаження під час виконання завдань в умовах ризику для життя є ключовою умовою ефективної професійної діяльності. Вивчення факторів, що впливають на розвиток цих якостей, стає необхідною передумовою розробки психологічних програм і методів, спрямованих на зміцнення психічної витривалості рятувальників та підвищення їх професійної ефективності.

Об'єкт дослідження – резильєнтність як психологічний феномен.

Предмет дослідження – особливості формування та розвитку резильєнтної поведінки у співробітників ДСНС в умовах стресу та постійного професійного навантаження.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити процеси формування резильєнтної поведінки у співробітників ДСНС, визначити фактори, що сприяють її розвитку, а також запропонувати програму розвитку резильєнтності для підвищення ефективності професійної діяльності.

На підставі означеної мети було висунуто такі **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати наукову психологічну літературу з проблеми дослідження.
2. Підібрати діагностичний інструментарій для оцінки рівня резильєнтності, стресостійкості та емоційного вигорання співробітників ДСНС.

3. Провести констатувальний експеримент з метою визначення початкового рівня зазначених показників у співробітників ДСНС.

4. Розробити та апробувати програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на розвиток резильєнтної поведінки та стресостійкості у співробітників ДСНС.

5. Перевірити ефективність реалізованих програмних заходів за допомогою методів математичної статистики.

Методологічну та теоретичну основу дослідження становили: фундаментальні принципи психології, такі як детермінізм, розвиток, активність, єдність свідомості та діяльності (Л. І. Березовська, Л. О. Герасименко та ін., Н. Гусак та ін.), системність (Е. Грішин, А. В. Курова), цілісний розвиток особистості (З. О. Кіреєва, Г. П. Лазос), методологічні принципи організації психологічного дослідження (З. Комар, К. Р. Маннапова, Л. Ф. Шестопалова). Концепції соціально-психологічної адаптації та дезадаптації особистості (Ю. В. Гонтар, О. В. Руденко, Т. М. Титаренко, В. Чернобровкіна та В. Чернобровкін) сприяли розумінню формування резильєнтної поведінки співробітників ДСНС.

Закономірності розвитку особистості в процесі соціалізації вивчались на основі робіт зарубіжних та вітчизняних дослідників, таких як G. A. Bonanno, K. M. Connor та R. J. Davidson, D. Fletcher та M. Sarkar, B. Becker та D. Cicchetti, S. S. Luthar, а також G. Alessandri та ін., J. Bekki та ін., K. Bolton, D. C. Charney та S. M. Southwick.

Психологічні теорії професійного становлення особистості, такі як теорії розвитку резильєнтності та стресостійкості (R. J. Davidson та ін., A. S. Masten, M. Rutter, G. M. Wagnild та H. M. Young), також були враховані.

Парадигмальні напрямки вітчизняної та зарубіжної психології включали психоаналітичний підхід (Z. Froud, K. Horney, H. S. Sullivan),

біхевіористичний (H. G. Eysenck, E. L. Thorndike, J. B. Watson), гуманістичний (R. R. May, K. R. Rogers), когнітивно-вербальний (J. P. Guilford), синтезуючий (C. Spilberger), диференціальний (S. S. Luthar та ін., S. M. Southwick та ін.), функціональний (I. Helmreich та ін.), структурно-динамічний (O. Hjemdal та ін.), комунікативний (J. Johnson та ін.) та інтегративний підходи (G. E. Richardson).

Методи дослідження: *теоретичні* (аналіз, синтез, узагальнення наукової літератури з проблеми резильєнтності, стресостійкості та професійного вигорання); *емпіричні* (бесіда, констатувальний та формувальний експерименти, тестування: «Тест життєстійкості S. Maddi», методика «Діагностика рівня емоційного вигорання В. В. Бойка», методика «Соціально-психологічна адаптація К. Роджерса та Р. Даймонда», «Опитувальник резильєнтності Wagnild та Young»); *математико-статистичні та інтерпретаційні* (аналіз, синтез, систематизація отриманих даних для їх наочного відображення).

Статистичне опрацювання емпіричних даних та графічне їх відображення здійснено за допомогою статистичного пакету SPSS Statistics версія 17.0 та стандартного пакету MS Excel.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

- *розкрито* концептуальні засади конструювання структурно-функціональної моделі формування резильєнтної поведінки у співробітників Державної служби з надзвичайних ситуацій; виокремлено та верифіковано структурні компоненти резильєнтності, такі як стійкість до стресу, здатність до адаптації та відновлення після психологічних травм;

- *розроблено та доведено ефективність* соціально-психологічної програми, спрямованої на розвиток резильєнтної поведінки співробітників ДСНС через активізацію внутрішніх ресурсів, що дозволяє забезпечити ефективність професійної діяльності в умовах екстремальних ситуацій;

– *поглиблено уявлення про резильєнтність як важливу психолого-професійну категорію, що сприяє підтримці психічної стійкості та професійного функціонування співробітників ДСНС, враховуючи особливості їхньої діяльності в умовах підвищеного ризику та стресу;*

– *набули подальшого розвитку уявлення про фактори, що впливають на формування резильєнтної поведінки, зокрема такі, як індивідуальні психічні особливості, соціальна підтримка та професійна підготовка.*

Теоретичне значення дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та концептуалізації понять резильєнтності та стресостійкості з позиції структурно-функціонального підходу, відображеного у концептуальній моделі; виокремленні структурних компонентів резильєнтності та визначенні взаємозв'язку між резильєнтністю і професійною ефективністю співробітників ДСНС.

Практичне значення дослідження полягає у розробці структурно-функціональної моделі формування резильєнтної поведінки, яка може бути використана як основа для розробки програм психокорекції та тренінгових заходів для співробітників ДСНС. Отримані результати дослідження можуть бути застосовані в системі професійної підготовки, а також для вдосконалення методів психологічної підтримки співробітників, що працюють у надзвичайних умовах.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОЇ ПОВЕДІНКИ У СПІВРОБІТНИКІВ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

1.1. Історичний розвиток і сучасні підходи до вивчення проблеми

Резильєнтність, у широкому розумінні визначається як здатність окремої особи або соціальної системи зберігати функціональність на належному рівні навіть за умов значних труднощів, що забезпечує повноцінне життя [8]. У психології цей феномен розглядається з трьох основних підходів: як риса або здатність особистості, як процес, а також як адаптаційно-захисний механізм. У контексті особистісної риси резильєнтність постає складною, багатовимірною та динамічною системою характеристик, що визначають здатність людини протистояти стресовим впливам.

Дослідження показали, що резильєнтність - це здатність дорослих, схильних до потенційно катастрофічних подій, таких як втрата коханої людини або ситуація, що загрожує життю, відчувати позитивні емоції і відновлюватися після пережитого.

Результати досліджень свідчать, що резильєнтність є здатністю дорослої людини, яка пережила потенційно руйнівні події, такі як втрата близьких або загроза життю, зберігати стабільний рівень психологічного й фізичного функціонування, водночас підтримуючи здатність відчувати позитивні емоції та засвоювати новий досвід [28]. Вона також трактується як здатність ефективно протистояти та адаптуватися до негативних подій і травматичних ситуацій [93].

Згідно з G. Wagnild і Н. Young, резильєнтність є особистісною характеристикою, яка пом'якшує негативні наслідки стресу та сприяє адаптації до нових умов [94]. D. Hellerstein виділяє дві складові резильєнтності: фізичну, яка відображає стресостійкість і толерантність, та психологічну, що включає розвиток соціальних контактів, використання підтримки, пошук сенсу в складних ситуаціях, підвищення рівня освіти та опанування психотехнологій для подолання наслідків стресу [70].

D. Coutu наголошує на трьох ключових характеристиках резильєнтних людей: здатності реалістично оцінювати дійсність, глибокій вірі у значимість життя, підкріпленій міцними цінностями, та винятковій здатності до імпровізації в складних умовах [58].

Водночас, за К. Connor і J. Davidson, резильєнтність включає особистісні риси, що сприяють розвитку людини навіть у складних обставинах [57].

Резильєнтність визначається як здатність динамічної системи, потенційна чи проявлена, успішно адаптуватися до порушень, які загрожують її функціонуванню, життєздатності або розвитку. Вона характеризується як позитивна адаптація або розвиток у відповідь на негативні впливи [71].

У ситуаціях значних труднощів, що можуть мати як психологічний, так і зовнішній характер або обидва одночасно, резильєнтність розглядається як здатність індивіда знаходити доступ до ресурсів, які забезпечують благополуччя. Водночас це стан родини, громади або культурного середовища, що підтримує доступ до таких ресурсів у формах, прийнятних для відповідної культури [71].

До основних характеристик резильєнтної особистості належать здатність зберігати щастя й задоволення життям, відчуття сенсу та життєвого наряду; продуктивна діяльність із відчуттям компетентності й контролю над середовищем; емоційна стабільність, самоприйняття й самопізнання;

реалістичне сприйняття себе, інших і світу; міжособистісна компетентність, що проявляється у здатності будувати теплі й турботливі стосунки, досягати близькості й взаємоповаги; емпатія й теплота, упевнений оптимізм, автономія, продуктивна активність та вміння виражати свої почуття [61].

Резильєнтність як процес охоплює комплекс гнучких когнітивних, поведінкових і емоційних реакцій, спрямованих на подолання гострих або хронічних стресових ситуацій, незалежно від їхньої звичності для індивіда [40]. Це також здібність і динамічний процес адаптивного реагування на стрес і труднощі, що дозволяє зберігати нормальне психологічне та фізіологічне функціонування навіть у складних обставинах [40].

Як динамічний процес, резильєнтність забезпечує позитивну адаптацію людини в умовах серйозних життєвих труднощів та випробувань. Вона включає здатність подолати наслідки травматичних подій, запобігти негативним траєкторіям розвитку й зберегти стійкість до ризиків [30].

За концепцією Г. Лазос, процес формування резильєнтності складається з трьох етапів:

1. Контакт із несприятливими подіями чи факторами ризику.
2. Активація захисних механізмів, які взаємодіють із чинниками вразливості.
3. Результат цього процесу, який може проявитися у формуванні резильєнтності або, навпаки, у патологічному реагуванні психіки [19].

Розглядаючи резильєнтність як механізм позитивної адаптації, можна підкреслити, що вона охоплює здатність людини адекватно реагувати на виклики, які ставлять під сумнів її здатність долати життєві труднощі, а також здатність до розвитку навіть за умов потенційно фатальних подій [38].

У цьому контексті резильєнтність визначається як процес адаптації до виснаження, травм або тривалого впливу стресорів, таких як сімейні конфлікти, серйозні проблеми зі здоров'ям, хронічний робочий стрес або фінансові негаразди [21].

A. Masten і M. Reed описують резильєнтність як здатність динамічної системи ефективно адаптуватися до потрясінь, що загрожують її функціонуванню, життєздатності чи розвитку. Вона також може бути визначена як здатність індивіда адаптуватися перед обличчям трагедій, травм, труднощів і тривалого впливу життєвих стресорів [89].

У терапевтичному та профілактичному контексті розвиток резильєнтності вважається ключовою метою, адже цей механізм дозволяє людям досягати успіху навіть за складних обставин. Зрештою, резильєнтність може розглядатися як сукупність гіпотетичних захисних факторів, які запобігають дезадаптації після стресових подій [87].

Ключові положення теоретичних досліджень резильєнтності акцентують увагу на двох основних аспектах: існуванні несприятливих обставин і здатності до позитивної адаптації. Резильєнтність визначається як реакція на різноманітні виклики — від повсякденних конфліктів до значущих подій, що впливають на життєвий шлях людини [46]. Позитивна адаптація, у цьому контексті, має відповідати характеру та рівню несприятливої ситуації, а також сфері життя, яку вона зачіпає, і її значущості.

Резильєнтність можна розглядати як інтегровану адаптацію фізичних, ментальних і духовних аспектів особистості до сукупності сприятливих і несприятливих обставин, що забезпечує стабільність самовідчуття та виконання нормативних завдань розвитку на різних етапах життя [86].

Г. Лазос у своїх теоретико-методологічних дослідженнях підкреслює, що резильєнтність є біопсихосоціальним явищем, яке охоплює особистісні, міжособистісні та суспільні переживання і розвивається як природний результат тривалих процесів розвитку. Вона пов'язана зі здатністю психіки відновлюватися після дії несприятливих факторів. Залежно від контексту дослідження, резильєнтність може розглядатися як риса особистості або як динамічний процес, що відіграє ключову роль у посттравматичному стресовому зростанні особистості [19].

Метааналіз досліджень резильєнтності, проведений А. Мастен [87] і Г. Лазос [19], дозволив виокремити ключові внутрішні й зовнішні чинники, що сприяють її формуванню, а також позитивні результати, яких може досягти особистість завдяки високому рівню резильєнтності. Серед таких вигід зазначають позитивні психологічні стани та досягнення, які забезпечують стійкість і адаптивність у складних умовах.

Норвезькі психологи під керівництвом О. Фріборга розробили шкалу оцінки резильєнтності для дорослих, яка містить 43 твердження, оцінювані за п'ятибальною шкалою Лайкерта [68]. Ця шкала включає п'ять підшкал:

1. *Особистісна компетентність* (12 тверджень), наприклад, Я вірю у свої здібності, Я маю реалістичні плани на майбутнє.
2. *Соціальна компетентність* (10 тверджень), наприклад, Я легко встановлюю дружні стосунки, Я легко можу розсмішити інших.
3. *Сімейні зв'язки* (7 тверджень), наприклад, Я отримую задоволення від часу, проведеного з моєю родиною, Навіть у важкі часи моя сім'я дивиться у майбутнє з оптимізмом.
4. *Соціальна підтримка* (9 тверджень), наприклад, У мене завжди є той, хто допоможе мені, коли потрібно, У нас з друзями міцні зв'язки.
5. *Особистісна структура* (5 тверджень), наприклад, Правила та обов'язки роблять моє життя простішим, Я віддаю перевагу плануванню своїх дій [68].

Для оцінки резильєнтності на робочому місці Р. Winwood, R. Colon і К. McEwen розробили шкалу з 20 тверджень, що охоплює сім ключових параметрів. Перший із них, «Аутентичне життя», акцентує увагу на знанні та дотриманні власних цінностей, розвитку сильних сторін і емоційній саморегуляції. Прикладом є твердження: «У мене є важливі основні цінності, яких я міцно дотримуюся у своєму професійному житті» [97].

Другий параметр, «Пошук покликання», характеризується прагненням знайти роботу, яка приносить сенс у життя, формує почуття приналежності

та відповідає ключовим цінностям і переконанням. Наприклад, у четвертому пункті зазначається: *Моя робота наповнює життя сенсом.*

Третя субшкала, «Підтримання перспективи», відображає здатність відновлюватися після невдач, концентруватися на вирішенні проблем і справлятися з негативними наслідками. Наприклад, восьме твердження формулюється так: *Коли на роботі йде щось не так, це зазвичай затьмарює інші частини мого життя* (зворотне твердження).

Четвертий параметр, «Керований стрес», описує вміння застосовувати ефективні стратегії для управління повсякденними стресовими факторами, підтримувати баланс між професійним і особистим життям, а також знаходити час для відпочинку. Прикладом є дванадцяте твердження: *Я знаю кілька надійних способів розслабитися під час тиску на роботі.*

П'ятий параметр, «Спільна взаємодія», розкриває стиль роботи, заснований на активному отриманні зворотного зв'язку, підтримки та порад від колег, а також готовності допомагати іншим. Наприклад, чотирнадцяте твердження говорить: *Я часто прошу відгуків, щоб покращити свою роботу.*

Шостий параметр, «Збереження здоров'я», акцентує увагу на важливості фізичного благополуччя через дотримання здорового харчування та регулярну фізичну активність. Як приклад, вісімнадцяте твердження звучить так: *Я піклуюся про якісне і здорове харчування.*

Сьома субшкала, «Встановлення зв'язків», зосереджена на формуванні та підтриманні міцних стосунків як у професійному середовищі, так і поза ним. Наприклад, двадцяте твердження стверджує: *Я маю сильні та надійні зв'язки з колегами, що підтримують мене* [97].

Методика оцінки резильєнтних установок та здібностей, розроблена К. Хертом та Л. Аленом, охоплює сім основних шкал, які висвітлюють різні аспекти резильєнтності. [78].

Перша шкала, «Інсайт», включає сім тверджень, серед яких: *Я вчуся на власних помилках* (пункт 1) і *Знаю, коли мені щось дійсно добре вдається* (пункт 3).

Друга шкала, «Незалежність», містить п'ять тверджень, зокрема: *Можу впоратися з будь-чим у майбутньому* (пункт 8) та *Я контролюю власне життя* (пункт 12).

Третя шкала, «Креативність», складається з чотирьох тверджень, таких як: *Я можу уявити наслідки своїх вчинків* (пункт 14).

Шкала «Гумор» охоплює три твердження, наприклад: *Моє почуття гумору допомагає у складних ситуаціях* (пункт 17) і *Сміх допомагає мені долати стрес* (пункт 19).

Наступна шкала, «Ініціативність», також представлена трьома твердженнями, серед яких: *Коли мою роботу критикують, я намагаюся працювати наполегливіше наступного разу* (пункт 20).

Шоста шкала, «Стосунки», включає шість тверджень, такі як: *Мої друзі знають, що можуть розраховувати на мене* (пункт 23) і *Моя родина завжди поруч, коли я в них потребую* (пункт 24).

Сьома шкала, «Ціннісні орієнтації», відображає моральні та етичні погляди респондента. Наприклад, твердженнями є: *Брехня неприпустима* (пункт 30) і *Я намагаюся допомагати іншим* (пункт 32).

Шкала оцінки резильєнтності, створена Дж. Джонсоном із колегами, включає 12 пунктів, згрупованих у три підшкали [78].

Перша підшкала, «Соціальна підтримка», має чотири твердження, наприклад: *У мене є друзі та члени родини, які можуть вислухати мене, якщо я цього потребую* (пункт 10).

Друга підшкала, «Емоційний копінг», також складається з чотирьох тверджень, таких як: *У складних ситуаціях я можу контролювати свої емоції* (пункт 3).

Третя підшкала, «Ситуаційний копінг», включає чотири твердження, зокрема: *Зазвичай я можу вирішувати проблеми, з якими стикаюся* (пункт 7) [78].

Психодіагностика резильєнтності у дитячому та підлітковому віці має особливе значення, оскільки своєчасне виявлення слабких місць у стійкості до стресу є критично важливим для ефективної психокорекційної роботи. Методика діагностики резильєнтності для підлітків та юнацтва, розроблена А. Oshio, передбачає три шкали [78].

Перша шкала, «Пошук новизни», включає сім тверджень, зокрема: *Я шукаю нові виклики* (пункт 1) та *Вважаю себе допитливим* (пункт 3).

Друга шкала, «Емоційна регуляція», охоплює дев'ять тверджень, серед яких: *Я думаю, що можу контролювати свої емоції* (пункт 8) та *Я можу залишатися спокійним навіть у складних обставинах* (пункт 9).

Третя шкала, «Позитивна спрямованість на майбутнє», містить п'ять тверджень, наприклад: *Я впевнений, що в майбутньому станеться щось добре* (пункт 17) та *Я маю чіткі цілі на майбутнє* (пункт 20).

Коротка методика діагностики резильєнтності для дітей та молоді (CYRM-12), створена Л. Лібенбергом, М. Унгаром та Дж. ЛеБланом, містить 12 тверджень, зокрема: *Отримання освіти важливе для мене* (пункт 3), *Мої батьки піклуються про мене* (пункт 6), та *Мої друзі підтримують мене у складні часи* (пункт 18) [80].

Дослідження факторів формування резильєнтності та розробка відповідних заходів для її розвитку заслуговують окремої уваги, адже вони сприяють підвищенню здатності долати стресові ситуації. На рис. 1.1 наведені результати теоретичного аналізу факторів і психологічних умов розвитку резильєнтності, опубліковані у статті Е. Грішина [10].



Рис. 1.1. Фактори, психологічний зміст та вплив резильєнтності особистості [10]

У сучасній науковій літературі резильєнтність розглядається з трьох основних підходів [12, с. 64]:

1. Як риса особистості, що виявляється у здатності долати труднощі.
2. Як процес подолання стресових ситуацій.
3. Як адаптаційно-захисний механізм

Поняття резильєнтності має свої історичні корені у фізиці, де воно описувалося як здатність матеріалів відновлювати початкову форму після деформації під дією зовнішніх впливів. Ця ідея гармонійно переплітається з визначенням Ф. Лозеля, який трактує резильєнтність як здатність особистості

або соціальної системи функціонувати повноцінно навіть у складних життєвих обставинах. Незважаючи на певну спрощеність цього підходу, Ф. Лозель наголошує на ширшому значенні концепції, що включає:

1. Досягнення позитивного результату в стресогенних умовах.
2. Збереження ключових характеристик особистості під час травматичних ситуацій.
3. Відновлення після травми з подальшим розвитком і зростанням [61].

Особливий інтерес викликає досвід Ізраїлю, де концепція резильєнтності формувалася в контексті зусиль країни з підвищення стійкості населення до воєнних конфліктів. Наукове підґрунтя, яке вказує на можливості розвитку та вдосконалення резильєнтності [9, с. 77], підкреслює важливість продовження вивчення цього феномену.

Сьогодні резильєнтність розглядається як здатність індивіда адаптуватися до життєвих негараздів, травм і постійних стресорів, що супроводжують його повсякденне життя. С. Фергус та М. Цімерман [66, с. 399] зазначають, що резильєнтність включає не лише здатність до адаптації, а й успішну реорганізацію особистості, її зростання та розробку нових конструктивних стратегій реагування на стресові ситуації. Американська психологічна асоціація (АРА) [66, с. 20] визначає резильєнтність як процес адаптації до виснажливих умов, фізичних травм і психологічних наслідків посттравматичних подій, особливо в умовах хронічного стресу, викликаного проблемами в родині, складними стосунками, робочими стресорами, фінансовими труднощами, природними катастрофами чи війнами.

К. Болтон [50, с. 118] визначає резильєнтність як механізм, що включає гіпотетичні захисні фактори, які допомагають людині уникати дезадаптації під впливом стресових чинників. А. Мастен [87, с. 308] підходить до цього феномену з двох сторін: з одного боку, вона розглядає резильєнтність як

здатність динамічної системи адаптуватися до несприятливих умов, які можуть дезорганізувати особистість і ускладнити її розвиток; з іншого боку, вона підкреслює потенціал для розвитку навіть у негативних обставинах.

У контексті дослідження Г. Лазос [19, с. 64] було акцентовано увагу на різниці між поняттями «резилієнс» (resiliency) та «резильєнтність» (resilience), як це пояснює А. Мастен [87, с. 308]. Згідно з її трактуванням, «резилієнс» описує особистісні риси, тоді як «резильєнтність» охоплює ширший спектр, включаючи механізми копіngu, адаптивного захисту, особистісної витривалості, здатності до функціонування та посттравматичного зростання.

У сучасній літературі резильєнтність часто ототожнюють із поняттями «життєздатність» і «життєстійкість» [8, с. 64]. К. Маннапова [23, с. 150] розглядає життєстійкість як компонент життєздатності, який забезпечує підтримання стабільності, наголошуючи на її функціональній ролі. Л. Березовська [3, с. 30] трактує життєздатність як інтегральну здатність людини зберігати цілісність, активізуючи свій потенціал для вирішення життєвих завдань і відповідності соціальним вимогам, одночасно усвідомлюючи власне призначення.

Життєстійкість аналізується з позицій стабільності, відповідності та резистентності, причому наявність стресора не є обов'язковою умовою [9, с. 150]. О. Хамініч [36, с. 165] підкреслює, що життєстійкість охоплює ширше коло життєвих ситуацій, не обов'язково пов'язаних із загрозою для життя, і розглядається як феномен, що визначає загальну взаємодію людини зі світом.

Науковці також вважають перспективним дослідження резильєнтності у контексті адаптації та саморегуляції, що є важливими компонентами подолання стресових ситуацій [36, с. 165]. Деякі дослідники трактують резильєнтність як характеристику психіки, що допомагає протистояти стресам, запобігати емоційному вигоранню, тривожним і депресивним

станам, а також відновлюватися після складних життєвих обставин [29, с. 20]. У цьому контексті важливим є дослідження нейрофізіологічних компонентів резильєнтності, оскільки вони тісно пов'язані з функціонуванням мозку.

1.2. Вплив індивідуальних та професійних особливостей на формування резильєнтної поведінки

Наукові дослідження, присвячені впливу індивідуальних та професійних особливостей на формування резильєнтної поведінки, підкреслюють важливість особистісних рис у забезпеченні стійкості до стресу в професійній діяльності. Резильєнтна поведінка є ключовим фактором ефективного виконання обов'язків, особливо в умовах високого професійного навантаження чи змін.

Актуальність цієї теми зростає у контексті сучасних викликів, адже розуміння впливу особистісних характеристик на формування стійкої поведінки є важливим як для науки, так і для практичної діяльності.

Психологічні дослідження демонструють, що такі риси особистості, як екстраверсія, сумлінність та відкритість до досвіду, відіграють значну роль у здатності до адаптації в стресових умовах. Екстраверсія пов'язана з оптимізмом, соціальною активністю та позитивним мисленням, які сприяють підтриманню стійкості у стресових ситуаціях. Сумлінність характеризується високим рівнем організованості та відповідальності, що допомагає легше адаптуватися до змін у професійному середовищі.

Інші особистісні риси, як-от прагнення до досягнень, здатність до самоконтролю та готовність до ризику, також суттєво впливають на поведінку людини під професійним тиском. Ці риси сприяють прийняттю рішень у складних ситуаціях, розвитку підприємницького потенціалу та

здатності адаптуватися до нових викликів. Вони особливо важливі для працівників, які працюють в умовах підвищеної відповідальності або невизначеності.

Таким чином, особистісні характеристики є фундаментальним елементом, що визначає резильєнтність і здатність до адаптації в професійній сфері. Дослідження цих аспектів має велике значення для розробки стратегій розвитку стійкості в різних галузях діяльності.

Однією з провідних моделей, що дозволяє глибше зрозуміти вплив індивідуальних особливостей на професійну стійкість, є Модель кар'єрних ролей, запропонована Н. Hoekstra [74]. Згідно з цією моделлю, сучасні робочі місця не можна описати лише через фіксований перелік завдань, оскільки вони стали більш складними й багатогранними. Робочі місця все частіше визначаються як робочі ролі, які об'єднують завдання, процеси, обов'язки та функції, що можуть змінюватися залежно від потреб і нових можливостей [54]. Модель наголошує, що у професійній діяльності людина виконує різні ролі, які з часом можуть трансформуватися у стабільні кар'єрні ролі [48].

Кар'єрні ролі визначаються як стабільні та повторювані патерни діяльності в робочому контексті, незалежно від конкретної посади чи рівня функціонування. Виконання ролі, яке називається її реалізацією, передбачає фактичне виконання відповідних дій у робочому середовищі [53].

Модель Н. Hoekstra описує шість кар'єрних ролей:

1. Творець
2. Експерт
3. Презентатор
4. Наставник
5. Директор
6. Натхненник

Ці ролі базуються на поєднанні трьох класів індивідуальних мотивів та двох організаційних тем:

Класи мотивів включають:

- відмінність (наприклад, автономія, самостійність);
- інтеграція (відчуття приналежності, єдності);
- структура (спільний сенс, згуртованість).

Організаційні теми включають:

- експлуатація (процеси, орієнтовані на стабільність);
- експлорейшн (процеси, спрямовані на інновації та зміни) [70].

Ця модель дає змогу аналізувати, як люди адаптуються до професійного середовища, вибудовують стратегії поведінки в умовах змін і розвивають кар'єрну стійкість, орієнтуючись на свої мотиви й потреби організації. Вона також сприяє розумінню, як індивідуальні особливості співвідносяться з вимогами робочого середовища та зумовлюють успішну адаптацію.

Згідно з Моделлю кар'єрних ролей, шість основних кар'єрних ролей (Творець, Експерт, Презентатор, Наставник, Директор, Натхненник) є базовими елементами індивідуальної кар'єри. Вони можуть бути присутніми у більшості робочих місць, особливо там, де працівник має певний рівень автономії. У цьому контексті кар'єрні уподобання визначаються як «психічний акт ідентифікації з кар'єрною роллю як частиною власного я» [41].

Кар'єрна роль, яка є уподобаною, сприймається людиною як більш відповідна її особистості, а отже, вона є привабливішою та бажанішою. У цьому сенсі кар'єрні уподобання визначають, наскільки людина хоче бачити себе в певній ролі. Натомість реалізація кар'єрної ролі стосується практичного виконання дій, пов'язаних із цією роллю. Це означає, що уподобання формують поведінку людини, спонукаючи її до дій, які приносять задоволення через виконання певної ролі.

Риси особистості є важливим фактором у формуванні уподобань і реалізації кар'єрних ролей. Риси особистості — це стабільні аспекти

індивідуальності, які зберігаються протягом часу, відрізняються між людьми та проявляються у різних ситуаціях [22].

Найпоширенішою моделлю для вивчення цих рис є модель Великої п'ятірки, яка включає п'ять широких факторів:

1. Невротизм (емоційна стабільність);
2. Екстраверсія (соціальність, активність, оптимізм);
3. Відкритість до досвіду (цікавість, інноваційність);
4. Доброзичливість (емпатія, довіра);
5. Сумлінність (організованість, відповідальність) [88].

Кожен із цих факторів охоплює більш вузькі риси, які впливають на професійну поведінку та стійкість. Наприклад, екстраверсія сприяє ефективній соціальній взаємодії, а сумлінність пов'язана з організованістю та відповідальністю, що є ключовими у професійному середовищі. Таким чином, взаємодія особистісних рис із кар'єрними уподобаннями визначає професійну стійкість та ефективність у виконанні робочих ролей.

Дослідження підкреслюють важливість відокремлення рис особистості, мотиваційних процесів та поведінки для глибшого розуміння того, як особистісні характеристики впливають на поведінкові прояви [25]. У цьому контексті **рис** **особистості** розглядаються як основні схильності або тенденції, які мають біологічну основу [75]. Водночас мотиваційні процеси (наприклад, уподобання) та подальша поведінка є результатом взаємодії цих рис із соціальним середовищем. Отже, поведінкові прояви є контекстуальною інтерпретацією внутрішніх рис [30].

Уподобання є похідними від особистісних рис і відіграють важливу роль у формуванні поведінки. Ці уподобання впливають на поведінку через механізм, описаний у законі ефекту, згідно з яким поведінка посилюється, якщо вона задовольняє потреби й бажання людини, і зменшується, якщо цього не відбувається [34]. Таким чином, поведінка, яка відповідає уподобанням, стає більш частою та стабільною.

Загалом, можна стверджувати, що риси особистості формують уподобання, а уподобання, у свою чергу, спрямовують поведінку так, щоб вона приносила особисте задоволення. Це підтверджують численні дослідження, які виявили, що мотиваційні процеси (уподобання, цілі, мотиви) виступають медіаторами між рисами Великої п'ятірки та різними поведінковими проявами. Зокрема:

- Контрпродуктивна поведінка на роботі залежить від особистісних рис через вплив мотиваційних процесів [78].
- Продуктивність праці тісно пов'язана із сумлінністю та іншими рисами Великої п'ятірки через формування відповідних цілей [23].
- Креативні досягнення корелюють із відкритістю до досвіду через уподобання, спрямовані на інновації [84].
- Волонтерська діяльність пояснюється такими рисами, як доброзичливість, які впливають на бажання допомагати іншим [31].
- Вибір кар'єри та результати навчання залежать від мотиваційних уподобань, сформованих під впливом особистісних рис [69].

Таким чином, розуміння взаємодії між рисами, мотиваційними процесами та поведінкою є ключовим для аналізу ефективності працівників, їхньої стійкості до стресу та кар'єрного розвитку.

Якщо застосувати ці положення до формування резильєнтної поведінки, то можна зробити висновок, що, залежно від індивідуальних рис особистості, певні кар'єрні ролі можуть бути більш привабливими та бажаними для людини, ніж інші. Якщо людина надає перевагу певній кар'єрній ролі, вона, ймовірно, буде демонструвати поведінку, яка узгоджується з цією роллю, що підвищує її стійкість до стресових ситуацій.

Ролі, які дозволяють людям виражати свої особистісні риси, створюють умови для ефективної адаптації до професійних викликів та підтримки резильєнтної поведінки.

Одним з небагатьох досліджень, що вивчали зв'язок між рисами особистості та кар'єрними ролями, є робота В. Wille та ін. [96], де досліджували взаємозв'язок між рисами Великої п'ятірки та реалізацією кар'єрних ролей. Дослідження показало, що такі риси, як сумлінність, екстраверсія та доброзичливість, позитивно впливають на вибір та реалізацію певних кар'єрних ролей, що підвищує загальну резильєнтність працівника.

1.3. Зв'язок психологічних особливостей професійної діяльності співробітників державної служби з надзвичайних ситуацій з резильєнтністю

Дослідження механізмів впливу стресогенних факторів на людський організм підтверджують, що стресові впливи мають деструктивний вплив на мозок, зокрема викликаючи структурні та функціональні зміни у нервових клітинах.

Це, у свою чергу, призводить до зниження когнітивних можливостей і порушення емоційного стану [6, с. 182]. Тривала дія стресових факторів підвищує гормональну активність, що негативно впливає на нейронну активність і структуру нейронів, порушуючи процеси передачі сигналів між клітинами мозку. Зокрема, скорочуються обсяги мозкової тканини в таких важливих зонах, як лімбічна система, яка відповідає за навчання, пам'ять та емоційне функціонування [18, с. 182].

Для повноцінного відновлення співробітників ДСНС необхідне врахування як нейрофізіологічних, так і соціально-психологічних аспектів, що робить дослідження резильєнтності ключовим фактором адаптації та декомпресії [18, с. 182]. Модель вразливості до стресу А. Курової базується на біо-психо-соціальному підході, що включає генетичну схильність, особистісні характеристики та вплив довкілля [18, с. 84]. Відповідно до цієї

моделі, індивідуальні відмінності у резильєнтності формуються через біологічну схильність, модифіковану стресовими подіями з раннього дитинства і протягом життя. Це впливає на когнітивні, афективні та поведінкові реакції індивіда [18, с. 20].

Проте низький рівень резильєнтності не завжди веде до психопатологічних змін, якщо індивід не зазнає надмірного впливу стресових подій. Найвагомішими чинниками у розвитку адаптаційних розладів та посттравматичних стресових розладів є:

- Надзвичайні ситуації
- Природні катастрофи
- Насильницькі дії, зокрема сексуальне насильство

Водночас посттравматичні ефекти залежать не лише від об'єктивних обставин, але й від суб'єктивного сприйняття та інтерпретації ситуації працівником ДСНС. Таким чином, навіть в однакових умовах суб'єктивний досвід відіграє важливу роль у формуванні наслідків кризових подій [7, с. 64].

Детальне вивчення афективних, когнітивних і поведінкових компонентів подолання стресових ситуацій є вкрай важливим для розуміння та сприяння резильєнтності співробітників ДСНС. Резильєнтність, як здатність особистості відновлюватися після несприятливих подій, є ключовим аспектом їхньої професійної стійкості, адже вони регулярно стикаються з травматичними подіями та загрозами життю. Особлива увага до цього питання обумовлена також ризиком суїцидальної ідеації серед працівників цієї сфери, що підкреслює його соціальну значущість.

Психореабілітаційні підходи.

Відповідно до багаторівневого підходу до резильєнтності, підтримка дезадаптованих співробітників ДСНС має включати:

1. Поетапне психореабілітаційне втручання, орієнтоване на індивідуальний ступінь травматизації.

2. Піраміду інтервенцій, яка передбачає, що більш серйозні порушення потребують інтенсивніших заходів реабілітації [4, с. 92].

Особливості резильєнтних особистостей.

Резильєнтні особистості демонструють такі риси та вміння:

- Оптимізм: здатність зберігати позитивне ставлення навіть у складних ситуаціях.
- Розвинені соціальні контакти: наявність міжособистісних відносин, що забезпечують підтримку та ресурсність.
- Життєвий проект: чітке уявлення про свої плани, прагнення та цілі.
- Самопізнання: здатність до глибокого розуміння себе та свого місця у світі.
- Соціальна ефективність: вміння регулювати відносини з оточенням та прогнозувати їхній розвиток.

Таким чином, комплексний підхід, який включає розвиток особистісних ресурсів, психологічну підтримку та соціальну інтеграцію, є важливим інструментом для зміцнення резильєнтності співробітників ДСНС. Цей підхід дозволяє не лише зменшити вплив стресу, але й створити умови для довготривалої професійної та емоційної стійкості.

Крім того, резильєнтні особистості вміють раціонально планувати своє майбутнє, вибираючи відповідні цілі для досягнення конкретних результатів, а також знаходять своє покликання і присвячують себе діяльності, яка надає їхньому життю смисл і цінність. Відданість важливій справі надає таким особам мужності, рішучості та життєвої сили для подолання викликів. Отже, аналізуючи складові компоненти резильєнтності, можна стверджувати, що такі особистості мають здатність до стійкого й успішного відновлення після стресових і травматичних подій, що визначає їхню адаптивність і життєздатність у професійній та особистісній сферах.

Модель резильєнтності особистості може бути представлена як комплекс стійких позитивних рис, які слугують ресурсом для успішного повернення людини до нормального психічного та фізичного стану після важких життєвих обставин. Особа з високим рівнем резильєнтності здатна успішно адаптуватися до стресових факторів, які виникають у професійній діяльності, особистому житті, а також у надзвичайних ситуаціях, таких як природні катастрофи або техногенні аварії. Стійкі люди, як правило, мають певні характеристики, що допомагають їм ефективно долати труднощі. Як зазначає К. Черрі, серед ключових ознак резильєнтності можна виділити менталітет уцілілого, коли людина бачить себе як ту, що вижила навіть у найскладніших обставинах, і знає, що може продовжувати діяти, поки не досягне мети.

Додатково, резильєнтність характеризується здатністю до ефективної емоційної регуляції, що полягає у вмінні управляти власними емоціями під час стресу. Це не означає відсутність сильних емоцій, таких як гнів, смуток або страх, а радше усвідомлення, що ці емоції є тимчасовими і їх можна контролювати до моменту їхнього ослаблення. Співробітники ДСНС з високою резильєнтністю також мають відчуття контролю над своїм життям, зокрема внутрішній локус контролю, що дозволяє їм вірити у вплив власних дій на результат подій. Важливою характеристикою є також наявність розвинених навичок вирішення проблем, що дозволяє резильєнтним людям раціонально аналізувати ситуацію і знаходити рішення, здатні змінити обставини на краще. Окрім того, ці особистості вміють проявляти самоспівчуття і приймати себе, ставлячись до власних недоліків з добротою, що сприяє їхній психологічній стійкості.

Завершуючи характеристику, слід відзначити важливість соціальної підтримки, яка відіграє вагомую роль у формуванні резильєнтності співробітників ДСНС, оскільки наявність мережі підтримки допомагає людям знати, коли і як просити про допомогу, якщо вона їм потрібна [5].

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У першому розділі роботи було проведено детальний аналіз теоретико-методологічних основ вивчення резильєнтної поведінки у співробітників ДСНС. Було встановлено, що резильєнтність як психологічний феномен включає комплекс особистісних характеристик, когнітивних, емоційних та поведінкових процесів, що забезпечують стійкість до стресових факторів і ефективну адаптацію до складних умов професійної діяльності. Огляд різних концепцій резильєнтності показав, що цей феномен може трактуватися як риса особистості, процес або адаптаційно-захисний механізм, що активується під впливом стресових подій. Резильєнтність визнано ключовою умовою для підтримки психічної стабільності співробітників ДСНС у ситуаціях підвищеного професійного навантаження та ризику.

Особлива увага була приділена впливу індивідуальних та професійних особливостей на формування резильєнтної поведінки. Дослідження показують, що такі риси особистості, як екстраверсія, сумлінність і відкритість до досвіду, мають значний вплив на здатність співробітників адаптуватися до стресових умов і виконувати свої професійні ролі. Крім того, було розглянуто моделі кар'єрних ролей, які підкреслюють важливість індивідуальних мотивів і їхню роль у формуванні резильєнтності. Аналіз зв'язку психологічних особливостей професійної діяльності співробітників ДСНС з резильєнтністю підтвердив важливість нейрофізіологічних та соціально-психологічних аспектів у процесі декомпресії та загальної адаптації співробітників. Було виявлено, що стресові фактори можуть мати деструктивний вплив на мозкові структури, що вимагає інтегрованого підходу до підтримки резильєнтності.

Таким чином, резильєнтність співробітників ДСНС є багатокомпонентним феноменом, який вимагає всебічного підходу до

вивчення та формування, включаючи індивідуальні, професійні та нейрофізіологічні аспекти.

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОЇ ПОВЕДІНКИ У СПІВРОБІТНИКІВ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

2.1. Обґрунтування вибору методичного матеріалу, організація та хід досліджень

Для цього дослідження було обрано кілька психологічних методик, кожна з яких надає інструментарій для оцінки різних аспектів резильєнтності та психосоціальних особливостей.

Тест життєстійкості S. Maddi [85].

Методика Тест життєстійкості (Hardiness Scale) була розроблена S. Maddi для вимірювання ключового психологічного фактора – життєстійкості (резильєнтності), що допомагає людині справлятися зі стресом та долати виклики в складних ситуаціях. Життєстійкість визначається як здатність до подолання труднощів, збереження мотивації та психологічної стабільності, а також успішної адаптації до стресових умов. Ця методика є особливо цінною в контексті професій, пов'язаних із ризиком і небезпекою, таких як робота співробітників ДСНС.

Тест життєстійкості складається з трьох шкал.

1. Контроль – це здатність індивіда впливати на обставини свого життя, навіть в умовах невизначеності або кризи. Люди з високими показниками за цією шкалою вірять, що вони можуть змінювати ситуацію на свою користь, незалежно від зовнішніх чинників. Високий рівень контролю вказує на те, що особа впевнена в своїй здатності впливати на хід подій і брати відповідальність за результати. Наприклад, у професії рятувальника це означає здатність діяти рішуче в екстремальних умовах, де багато факторів виходять за межі їхнього контролю.

2. Залученість – це прагнення активно брати участь у житті та не відсторонюватися від проблем. Ця шкала вимірює рівень мотивації людини до участі в життєвих подіях, навіть у складних обставинах. Люди з високими показниками за цією шкалою проявляють активну зацікавленість у вирішенні завдань і проблем, що виникають, і не бояться брати на себе ініціативу. Для рятувальників високий рівень залученості означає, що вони не уникають відповідальності під час кризових ситуацій, а навпаки, прагнуть допомогти і знайти ефективні рішення для вирішення надзвичайних ситуацій.

3. Прийняття виклику – це здатність сприймати життєві зміни та труднощі не як загрозу, а як можливість для розвитку та самовдосконалення. Люди з високими показниками за цією шкалою не бояться змін, а сприймають їх як природну частину життя, що дає можливість розвиватися. У контексті професійної діяльності рятувальників, прийняття виклику означає здатність швидко адаптуватися до нових і непередбачуваних умов, таких як природні катастрофи або інші надзвичайні ситуації.

Адаптована версія тесту враховує ці виклики, а також культурні особливості реагування на стрес в українському суспільстві. Це дозволяє забезпечити більш точне і релевантне вимірювання рівня життєстійкості у рятувальників ДСНС.

Однією з головних переваг використання тесту життєстійкості є його глибокий аналіз резильєнтних характеристик особистості. Методика не тільки дозволяє оцінити загальний рівень стійкості до стресу, але й виділити конкретні аспекти, які можуть потребувати корекції або додаткового розвитку. Це особливо важливо у професіях, де стрес є постійною частиною повсякденного життя.

Ще однією важливою перевагою є можливість використовувати результати тестування для подальшого розвитку індивідуальних або

групових програм психологічної підтримки. Наприклад, якщо за результатами тестування виявлено низькі показники за шкалою контролю, можна розробити спеціальні тренінги, спрямовані на підвищення впевненості в своїй здатності контролювати події та брати на себе відповідальність у стресових ситуаціях. Високі показники за шкалою залученості можуть стати індикатором мотиваційної стійкості рятувальника, що допоможе підтримати його активну участь у колективній роботі під час криз.

Як і будь-яка психологічна методика, тест життєстійкості має певні обмеження. По-перше, результати тестування можуть бути суб'єктивно спотворені внаслідок внутрішніх установок респондентів. Деякі люди можуть переоцінювати або недооцінювати свій рівень стійкості, що може призвести до викривлення результатів. По-друге, методика може бути менш ефективною у випадках, коли респонденти не мають достатньої мотивації для відвертих відповідей або бояться, що їхні відповіді можуть негативно вплинути на їхню кар'єру. Це питання можна вирішити за допомогою забезпечення анонімності та конфіденційності результатів.

Методика Діагностика рівня емоційного вигорання [13].

Методика, розроблена В.В. Бойком, є однією з найефективніших у вивченні та діагностиці емоційного вигорання, особливо серед професій, що передбачають постійну роботу в стресових і екстремальних умовах. Для співробітників ДСНС, чия діяльність пов'язана з високими фізичними, психологічними та емоційними навантаженнями, діагностика рівня емоційного вигорання є ключовою у підтриманні психічного здоров'я та забезпеченні професійної ефективності.

Емоційне вигорання — це складний багатofакторний процес, що включає як емоційні, так і фізичні аспекти. Воно виникає внаслідок тривалого перебування у стресовій ситуації та недостатньої можливості для емоційного відновлення. Цей стан може значно знизити ефективність професійної діяльності, погіршити взаємодію з колегами та клієнтами, а

також викликати психосоматичні захворювання. Методика В. В. Бойка дозволяє не лише оцінити загальний рівень емоційного вигорання, але й виявити його конкретні стадії та етапи розвитку, що дає можливість своєчасно впроваджувати заходи для його запобігання або корекції.

За методикою В. В. Бойка визначено три етапи емоційного вигорання.

1. Напруження – це початковий етап, на якому в респондента починають проявлятися перші ознаки психоемоційного перенавантаження. На цьому етапі виникають ознаки стресу, що можуть включати тривогу, занепокоєння, зростання психічної напруженості та відчуття незадоволення роботою. Цей етап є важливим для ранньої діагностики, оскільки своєчасна реакція може допомогти запобігти подальшому розвитку синдрому вигорання. На етапі напруження у рятувальників можуть виникати проблеми з концентрацією, постійна втома, відчуття зневіри або сумніви щодо своєї професійної ефективності.

2. Резистенція (опір) – на цьому етапі організм респондента намагається активно захищатися від стресових впливів. Людина починає свідомо або несвідомо обмежувати свої емоційні та соціальні зв'язки, зменшує свою залученість у робочі процеси та взаємодію з оточуючими. Для рятувальників це може проявлятися у відчуженості, апатії до робочих завдань, зниженні інтересу до успішного виконання професійних обов'язків. Резистенція часто супроводжується порушеннями у сфері міжособистісної комунікації та підвищенням дратівливості.

3. Виснаження – це фінальна стадія емоційного вигорання, коли психоемоційні ресурси респондента майже повністю вичерпані. У людини спостерігається повна емоційна відстороненість, відчуття апатії, байдужість до навколишніх, професійних завдань і подій. Виснаження може супроводжуватися фізичними симптомами, такими як хронічна втома, порушення сну, головний біль, проблеми з травною системою. Для рятувальників цей етап може стати критичним, оскільки емоційне і фізичне

виснаження суттєво знижує їхню здатність ефективно реагувати на надзвичайні ситуації, що ставить під загрозу як їхнє власне життя, так і безпеку інших людей.

Методика В. В. Бойка ґрунтується на комплексному підході до діагностики емоційного вигорання, враховуючи не лише окремі емоційні аспекти, але й психологічні та соціальні чинники, які можуть впливати на розвиток вигорання. Оцінка базується на вивченні характерних симптомів, що дозволяє визначити не лише наявність синдрому, але й його інтенсивність та стадію розвитку. Це є важливим для своєчасної психологічної допомоги респондентам, а також для корекції їхньої професійної діяльності [14].

Співробітники ДСНС постійно стикаються з екстремальними ситуаціями, що потребують високої концентрації уваги, швидких рішень та емоційної стабільності. Використання методики дозволяє вчасно виявляти ризик емоційного вигорання у рятувальників та впроваджувати заходи для зниження його впливу.

Своєчасна діагностика за допомогою методики Бойка дозволяє:

- визначити, на якому етапі вигорання знаходиться респондент;
- оцінити ступінь психоемоційного виснаження;
- виявити найбільш уразливі групи співробітників, які потребують підтримки;
- розробити та впровадити індивідуальні чи групові програми психологічної підтримки.

Наприклад, якщо виявлено, що співробітники знаходяться на етапі напруження або резистенції, доцільно запроваджувати заходи щодо стрес-менеджменту, тренінги з управління емоціями та розвиток навичок релаксації. Це допоможе запобігти переходу до стадії виснаження, яка є найбільш небезпечною для рятувальників.

Однією з ключових переваг методики є її здатність комплексно діагностувати різні етапи емоційного вигорання, що дозволяє виявити цей

процес на ранніх стадіях і вжити відповідних заходів. Крім того, методика Бойка є зручною для застосування в різних професійних середовищах, що робить її універсальною для широкого кола професій.

Водночас методика має певні обмеження. Її ефективність залежить від чесності відповідей респондентів, оскільки деякі працівники можуть бути схильними недооцінювати або приховувати свої емоційні проблеми. Крім того, методика не охоплює всі можливі чинники, що можуть впливати на розвиток емоційного вигорання, наприклад, особисті життєві обставини або соціальний контекст поза роботою [14].

Методика Соціально-психологічна адаптація К. Роджерса і Р. Даймонда (адапт. А. К. Осницького) [13].

Методика Соціально-психологічна адаптація розроблена К. Роджерсом і Р. Даймондом та адаптована А. К. Осницьким є інструментом для вимірювання рівня адаптації респондентів у соціальних і професійних групах. Це особливо актуально для професій, що передбачають колективну діяльність у стресових і небезпечних умовах, таких як робота співробітників ДСНС. У цьому контексті соціально-психологічна адаптація є критичним фактором, який впливає на здатність рятувальників ефективно взаємодіяти з колегами та виконувати свої обов'язки в умовах стресу та ризику.

Методика охоплює кілька ключових аспектів соціально-психологічної адаптації, які впливають на здатність індивіда працювати в команді та адаптуватися до соціального середовища.

1. Прийняття себе – визначає здатність індивіда приймати себе таким, як він є, включаючи власні слабкі та сильні сторони, а також бути впевненим у своїх діях. У контексті роботи рятувальників ДСНС, прийняття себе допомагає розвивати впевненість у своїх навичках та готовність приймати важливі рішення в екстремальних умовах. Співробітники, які мають високий рівень самоприйняття, легше переносять стресові ситуації та менше схильні до сумнівів у своїй професійній спроможності.

2. Прийняття інших – вимірює здатність індивіда бути толерантним, відкритим до взаємодії з іншими людьми, зокрема в соціальних і професійних групах. У професії рятувальників важливо зберігати здатність до ефективної взаємодії з колегами навіть у ситуаціях високої напруженості. Високий рівень прийняття інших означає, що співробітник здатен швидко налагодити контакт, вирішувати конфлікти і сприяти командній роботі в умовах стресу.

3. Емоційна комфортність – оцінює здатність індивіда зберігати емоційну рівновагу та комфорт у різних життєвих і професійних ситуаціях, особливо стресових. Для рятувальників ДСНС емоційна комфортність є критично важливою, оскільки їхня робота пов'язана з екстремальними умовами, де потрібно зберігати спокій і чіткість мислення. Високий рівень емоційної комфортності дозволяє співробітникам ефективніше приймати рішення в умовах кризи і уникати емоційного вигорання.

4. Домінування – вимірює схильність індивіда до лідерства, бажання контролювати ситуацію і впливати на рішення групи. Лідерські якості є важливими в роботі рятувальників, оскільки багато операцій вимагають швидкого прийняття рішень та координації командної роботи. Високі показники за шкалою домінування вказують на здатність працівника брати на себе відповідальність за прийняття рішень і спрямовувати дії команди у правильному напрямку в екстремальних ситуаціях.

Методика соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда дозволяє оцінити, наскільки ефективно респонденти можуть адаптуватися до умов соціального і професійного середовища, зберігаючи емоційну стабільність і здатність до співпраці. Це є особливо важливим для рятувальників ДСНС, оскільки їхня діяльність пов'язана з тісною взаємодією у складних і часто небезпечних умовах. Робота в команді вимагає від них не тільки високого професіоналізму, але й емоційної зрілості та вміння швидко пристосовуватися до непередбачуваних обставин.

Методика дозволяє виявити рятувальників, які можуть мати труднощі з адаптацією до стресових ситуацій, що може негативно впливати на їхню здатність до ефективної командної роботи. Завдяки своєчасному виявленню таких проблем, можна вжити відповідних заходів для їх корекції та забезпечення психологічної підтримки, що сприяє збереженню високої продуктивності та психічного здоров'я працівників.

Однією з основних переваг методики є її здатність оцінювати кілька важливих аспектів соціально-психологічної адаптації, що дозволяє отримати комплексну картину рівня адаптації респондентів у колективі. Методика також надає можливість виявити сильні та слабкі сторони індивіда, що дозволяє розробити індивідуальні програми психологічної підтримки та тренінги для покращення командної взаємодії.

Проте методика має певні обмеження. Як і будь-яка психологічна методика, її ефективність залежить від щирості відповідей респондентів. Деякі респонденти можуть перебільшувати свої лідерські якості або недооцінювати емоційні труднощі через страх показати слабкості. Також методика не враховує зовнішні фактори, такі як соціальний контекст поза роботою, який може впливати на рівень адаптації респондента [14].

Опитувальник резильєнтності (The Resilience Scale, RS) Wagnild та Young [94].

Методика, розроблена Wagnild і Young, є однією з найбільш популярних у світі для вимірювання рівня резильєнтності, тобто психологічної стійкості особистості в умовах стресу та труднощів. Її застосування дозволяє оцінити здатність індивіда протистояти життєвим випробуванням, зберігати емоційну стабільність і оптимізм, а також підтримувати ефективну поведінку в умовах криз. У контексті професій, пов'язаних із високим рівнем стресу, таких як робота співробітників ДСНС, цей опитувальник є критично важливим інструментом для оцінки життєстійкості та готовності до професійних викликів.

Опитувальник складається з 25 тверджень, що охоплюють різні аспекти психологічної стійкості. Він дозволяє комплексно оцінити індивідуальні ресурси респондента, які сприяють подоланню життєвих труднощів та підтриманню стабільного емоційного стану. Оцінка здійснюється на основі самозвіту респондента, що дозволяє отримати суб'єктивну інформацію про його здатність до резильєнтної поведінки.

Основні компоненти резильєнтності, які оцінюються за допомогою цього опитувальника, включають:

1. Цільність (Sense of Purpose) – вимірює відчуття цілісності та сенсу життя, що є важливим фактором стійкості до стресу. Люди з високими показниками за цією шкалою мають чітке уявлення про свої життєві цілі, що дозволяє їм легше справлятися з труднощами і зберігати позитивний погляд на життя навіть у найскладніших ситуаціях. Для рятувальників ДСНС, які часто стикаються з життєвими загрозами та екстремальними умовами, наявність ясних цілей та внутрішнього сенсу є критично важливою складовою їхньої психологічної стійкості.

2. Самовпевненість (Self-Reliance) – оцінює віру респондента у власні можливості та здатність справлятися з труднощами самостійно. Високі показники свідчать про впевненість у своїх силах, незалежність від зовнішньої підтримки та здатність покладатися на власний досвід і знання. Для рятувальників ця риса є важливою, оскільки в критичних ситуаціях часто потрібно приймати швидкі рішення, покладаючись лише на власні знання та ресурси. Низький рівень самовпевненості може свідчити про сумніви у своїх можливостях, що негативно впливає на ефективність у роботі.

3. Самоорганізованість (Self-Control) – визначає здатність респондента до самоорганізації та контролю своїх дій у стресових ситуаціях. Самоорганізованість включає здатність керувати своїм часом, ресурсами та емоціями таким чином, щоб досягати ефективних результатів навіть у несприятливих умовах. Високі показники свідчать про здатність респондента

підтримувати високий рівень самоконтролю та не допускати емоційних зривів у складних обставинах. Для рятувальників ДСНС це особливо важливо, оскільки їхня робота вимагає постійної організованості та здатності діяти раціонально, незважаючи на тиск зовнішніх обставин [15].

2.2. Психологічний та статистичний аналіз показників резильєнтної поведінки

Для проведення констатувального експерименту було залучено вибірку з 30 співробітників ДСНС, які мають різний стаж роботи та рівень професійної підготовки. Вік респондентів становив від 25 до 45 років, а стаж роботи у ДСНС коливався від 5 до 20 років. Усі респонденти були протестовані за кількома методиками, спрямованими на оцінку рівня життєстійкості, емоційного вигорання та соціально-психологічної адаптації (див. рис. 2.1-2.2).

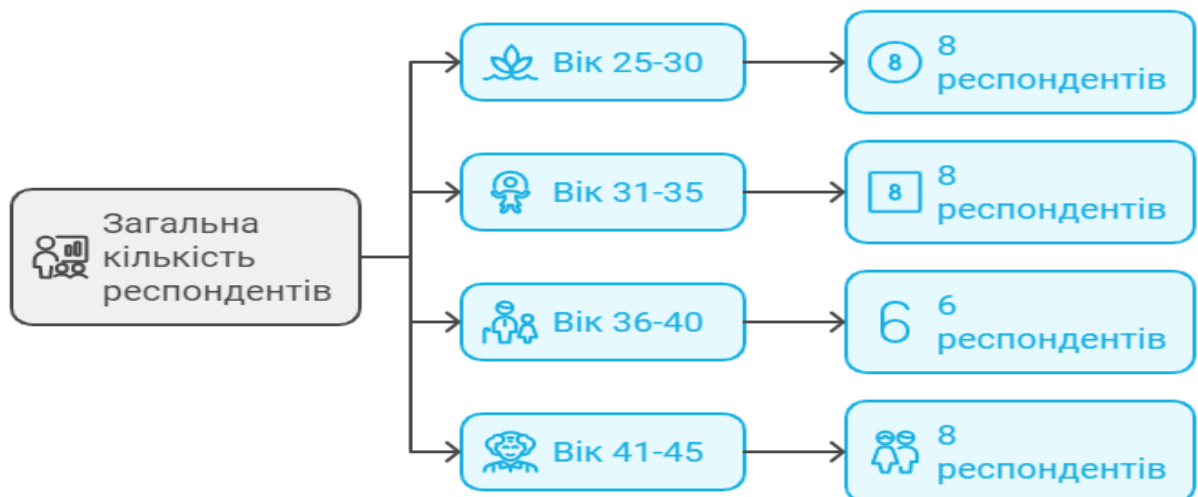


Рис. 2.1. Розподіл респондентів за віком

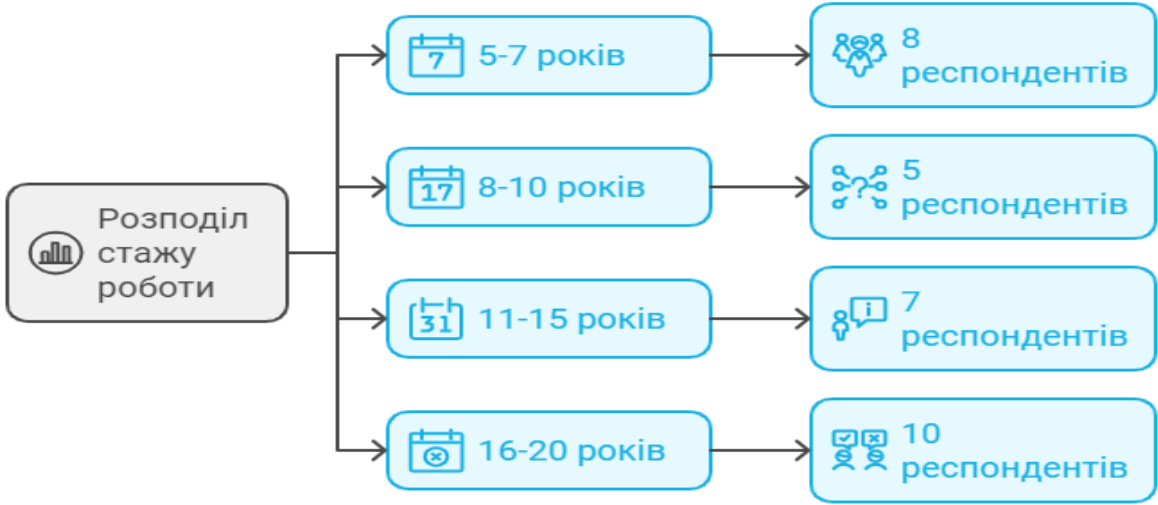


Рис. 2.2. Розподіл респондентів за робочим стажем

Отримані дані представлені в таблицях, що відображають результати тестування кожного респондента. Після цього проведено детальний аналіз отриманих результатів з метою встановлення загальних тенденцій та індивідуальних відмінностей у резильєнтній поведінці.

1. Отримані дані дослідження загального рівня саморегуляції за методикою Тест життєстійкості S. Maddi (до корекції) (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Результати дослідження за методикою «Тест життєстійкості» S. Maddi (до корекції)

№	Ім'я респондента	Рівень життєстійкості
1	Олександр П.	Високий
2	Іван С.	Середній
3	Дмитро М.	Високий
4	Василь К.	Середній
5	Олена Т.	Низький
6	Наталія В.	Середній
7	Андрій Л.	Високий
8	Ірина Г.	Низький

Продовж. табл. 2.1

9	Сергій О.	Середній
10	Тетяна Д.	Низький
11	Петро З.	Високий
12	Людмила Р.	Середній
13	Юрій С.	Низький
14	Марія Б.	Середній
15	Антон П.	Низький
16	Микола Я.	Високий
17	Ольга С.	Високий
18	Катерина К.	Середній
19	Віктор М.	Високий
20	Валентина Л.	Низький
21	Анатолій В.	Середній
22	Вікторія Т.	Високий
23	Михайло Г.	Низький
24	Ганна П.	Високий
25	Олексій О.	Середній
26	Марина Я.	Високий
27	Богдан С.	Низький
28	Лариса К.	Середній
29	Олег Б.	Високий
30	Тарас П.	Низький

Дослідження розвитку загального рівня життєстійкості отриманого в ході тестування респондентів наведено на сегментограмі що містить рівні життєстійкості та відсотковий розподіл респондентів (див. рис. 2.3).



Рис. 2.3. Сегментограма розподілу респондентів за рівнем життєстійкості

За результатами дослідження за методикою «Тест життєстійкості» S. Maddi було виявлено, що 37% респондентів мають високий рівень життєстійкості, 40% – середній рівень, і 24% – низький рівень. Це свідчить про те, що більшість працівників ДСНС демонструють здатність ефективно адаптуватися до складних та стресових ситуацій, які часто виникають у їхній професійній діяльності. Респонденти з високим рівнем життєстійкості показують впевненість у своїх діях, здатність контролювати стресові фактори та приймати виклики, що відповідає вимогам їхньої професії.

Ті, хто демонструє середній рівень життєстійкості (40%), проявляють адаптивність до змінних умов, однак вони можуть відчувати певні труднощі при тривалому впливі стресу або при необхідності швидко реагувати на несподівані ситуації. Ці респонденти залежать від підтримки оточуючих, і їхня резильєнтність менш стабільна в порівнянні з тими, хто має високий рівень життєстійкості.

Низький рівень життєстійкості, виявлений у 24% респондентів, свідчить про те, що ці працівники можуть мати труднощі з адаптацією до змін і стресових ситуацій, що характерні для їхньої професійної діяльності. Вони менш схильні до прийняття викликів і частіше схильні до тривожності та емоційного виснаження.

2. Отримані дані дослідження загального рівня саморегуляції за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» (до корекції) (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Результати дослідження за методикою
Діагностика рівня емоційного вигорання (до корекції)**

№	Ім'я респондента	Рівень емоційного вигорання
1	Олександр П.	Низький
2	Іван С.	Середній
3	Дмитро М.	Низький
4	Василь К.	Середній
5	Олена Т.	Високий

Продовж. табл. 2.2

6	Наталія В.	Середній
7	Андрій Л.	Низький
8	Ірина Г.	Високий
9	Сергій О.	Середній
10	Тетяна Д.	Високий
11	Петро З.	Низький
12	Людмила Р.	Середній
13	Юрій С.	Високий
14	Марія Б.	Середній
15	Антон П.	Високий
16	Микола Я.	Низький
17	Ольга С.	Низький
18	Катерина К.	Середній
19	Віктор М.	Низький
20	Валентина Л.	Високий
21	Анатолій В.	Середній
22	Вікторія Т.	Низький
23	Михайло Г.	Високий
24	Ганна П.	Низький
25	Олексій О.	Середній
26	Марина Я.	Низький
27	Богдан С.	Високий
28	Лариса К.	Середній
29	Олег Б.	Низький
30	Тарас П.	Високий

Дослідження розвитку рівня емоційного вигорання представлене на гістограмі, яка відображає рівні емоційного вигорання та відсотковий розподіл респондентів (див. рис. 2.4).

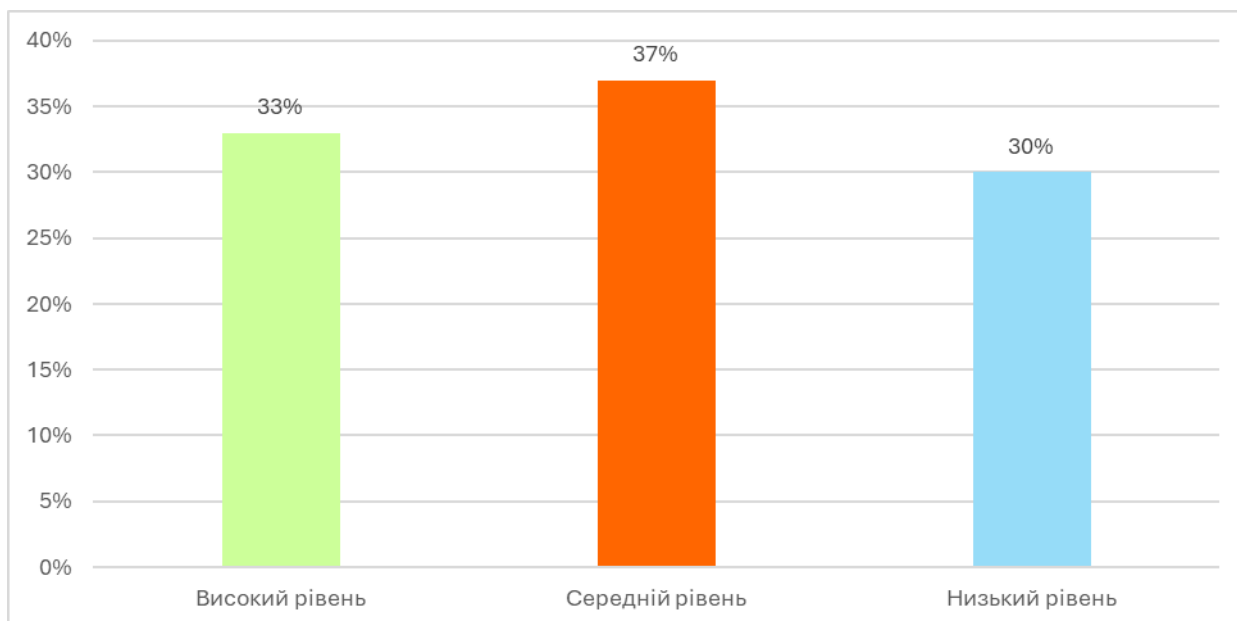


Рис. 2.4. Гістограма рівнів емоційного вигорання за результатами тестування

Результати дослідження за методикою В. В. Бойко показали, що 30% респондентів мають високий рівень емоційного вигорання, 37% – середній рівень, і 33% – низький рівень. Це вказує на те, що значна частина працівників ДСНС відчуває ознаки емоційного вигорання через постійний вплив стресових факторів і тривалого робочого навантаження.

Ті, хто демонструє високий рівень емоційного вигорання (30%), мають суттєві проблеми з емоційною регуляцією і можуть відчувати відчуження, втрату мотивації до виконання професійних обов'язків та емоційну виснаженість. Це свідчить про необхідність впровадження психологічної підтримки для зниження рівня емоційного навантаження.

Середній рівень емоційного вигорання (37%) характерний для респондентів, які відчувають певний емоційний дискомфорт, але він ще не досяг критичного рівня. Вони можуть потребувати підтримки для запобігання розвитку більш серйозних проблем з психічним здоров'ям.

Низький рівень емоційного вигорання (33%) свідчить про те, що ці працівники справляються зі стресом більш ефективно і рідше відчувають

емоційне виснаження. Це підтверджує важливість резильєнтних якостей для подолання професійних викликів.

3. Отримані дані дослідження загального рівня саморегуляції за методикою Соціально-психологічна адаптація (до корекції) (див. табл. 2.3).

Таблиця 2.3

**Результати дослідження за методикою
Соціально-психологічна адаптація К. Роджерса і Р. Даймонда
(адаптація А. К. Осницького) (до корекції)**

№	Ім'я респондента	Рівень соціально-психологічної адаптації
1	Олександр П.	Високий
2	Іван С.	Середній
3	Дмитро М.	Високий
4	Василь К.	Середній
5	Олена Т.	Низький
6	Наталія В.	Середній
7	Андрій Л.	Високий
8	Ірина Г.	Низький
9	Сергій О.	Середній
10	Тетяна Д.	Низький
11	Петро З.	Високий
12	Людмила Р.	Середній
13	Юрій С.	Низький
14	Марія Б.	Середній
15	Антон П.	Низький
16	Микола Я.	Високий
17	Ольга С.	Високий
18	Катерина К.	Середній
19	Віктор М.	Високий
20	Валентина Л.	Низький
21	Анатолій В.	Середній
22	Вікторія Т.	Високий
23	Михайло Г.	Низький
24	Ганна П.	Високий
25	Олексій О.	Середній
26	Марина Я.	Високий

Продовж. табл. 2.3

27	Богдан С.	Низький
28	Лариса К.	Середній
29	Олег Б.	Високий
30	Тарас П.	Низький

Рівні соціально-психологічної адаптації представлені на гістограмі, яка відображає кількість респондентів за кожним рівнем та відсотковий розподіл (див. рис. 2.5).

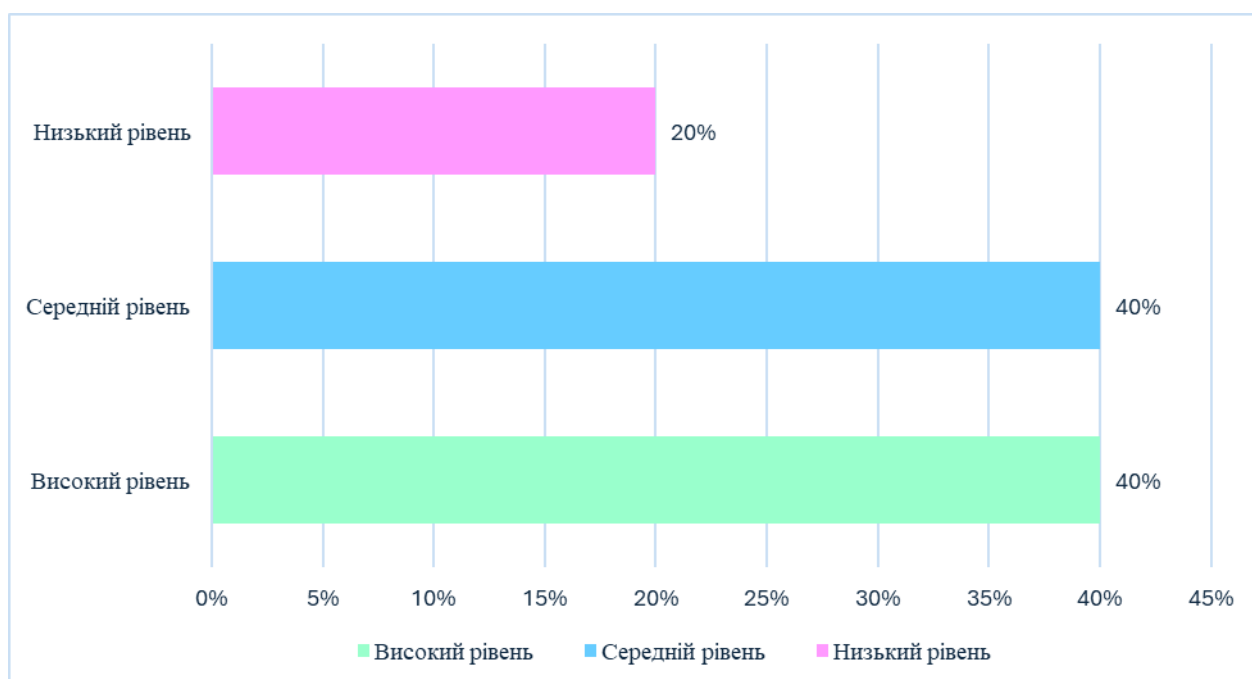


Рис. 2.5. Гістограма результатів дослідження

Аналіз результатів за методикою «Соціально-психологічна адаптація» К. Роджерса і Р. Даймонда показав, що 40% респондентів мають високий рівень адаптації, 40% – середній рівень, і 20% – низький рівень. Працівники з високим рівнем соціально-психологічної адаптації демонструють хорошу здатність до співпраці в колективі, що є критично важливим для командної роботи в умовах надзвичайних ситуацій.

Середній рівень соціально-психологічної адаптації (40%) свідчить про те, що ці працівники можуть мати певні труднощі з міжособистісними

комунікаціями або адаптацією до нових ситуацій, але загалом вони здатні ефективно функціонувати в команді.

Низький рівень соціально-психологічної адаптації (20%) вказує на проблеми з соціальною взаємодією, що може перешкоджати ефективній командній роботі та збільшувати стресове навантаження на працівника.

4. Отримані дані дослідження загального рівня саморегуляції за методикою Опитувальник резильєнтності (The Resilience Scale, RS) Wagnild та Young (до корекції) (див. табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Результати дослідження за методикою

Опитувальник резильєнтності

(The Resilience Scale, RS) Wagnild та Young (до корекції)

№	Ім'я респондента	Рівень резильєнтності
1	Олександр П.	Високий
2	Іван С.	Середній
3	Дмитро М.	Високий
4	Василь К.	Середній
5	Олена Т.	Низький
6	Наталія В.	Середній
7	Андрій Л.	Високий
8	Ірина Г.	Низький
9	Сергій О.	Середній
10	Тетяна Д.	Низький
11	Петро З.	Високий
12	Людмила Р.	Середній
13	Юрій С.	Низький
14	Марія Б.	Середній
15	Антон П.	Низький
16	Микола Я.	Високий
17	Ольга С.	Високий
18	Катерина К.	Середній
19	Віктор М.	Високий
20	Валентина Л.	Низький
21	Анатолій В.	Середній
22	Вікторія Т.	Високий

Продовж. табл. 2.4

23	Михайло Г.	Низький
24	Ганна П.	Високий
25	Олексій О.	Середній
26	Марина Я.	Високий
27	Богдан С.	Низький
28	Лариса К.	Середній
29	Олег Б.	Високий
30	Тарас П.	Низький

Розподіл рівнів резильєнтності за результатами тестування представлено на сегментограмі (див. рис. 2.6).

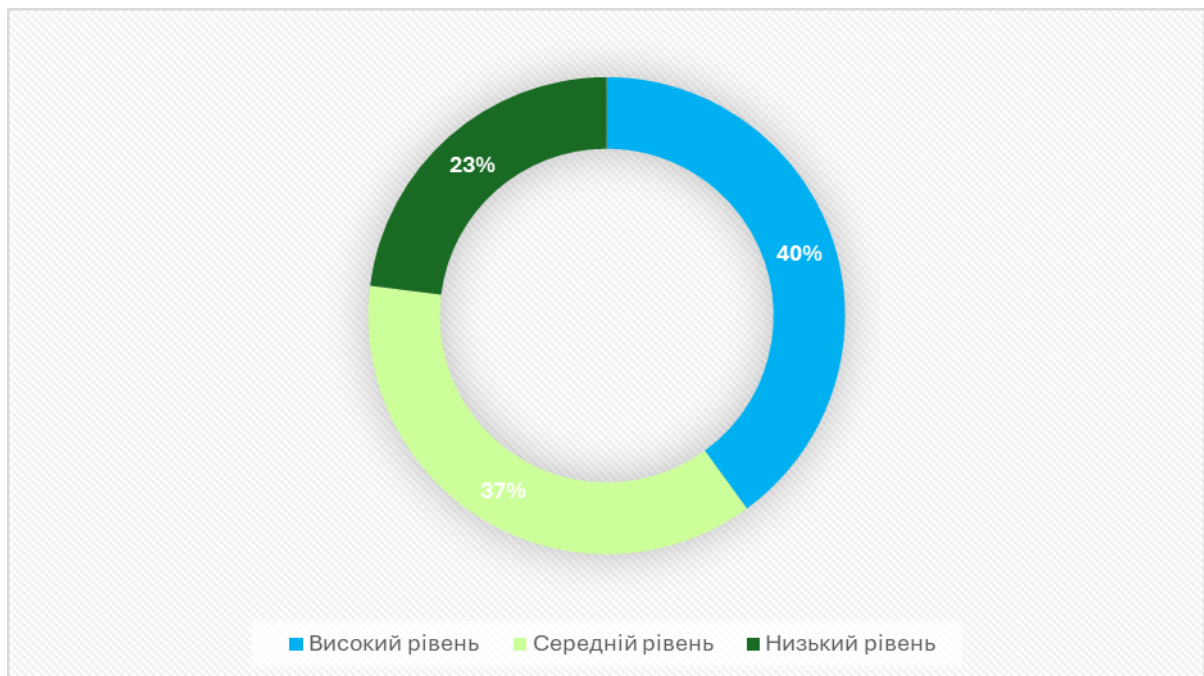


Рис. 2.6. Сегментограма результатів дослідження рівнів резильєнтності

40% респондентів продемонстрували високий рівень резильєнтності, що свідчить про здатність цих співробітників ефективно справлятися з кризовими ситуаціями та швидко відновлювати психологічну рівновагу після стресових подій. Респонденти з високим рівнем резильєнтності зазвичай мають високий рівень самоорганізації, здатні досягати поставлених цілей, незважаючи на труднощі, та проявляють високий рівень емоційної стабільності. Такі працівники, як правило, краще реагують на надзвичайні ситуації, не схильні до дезорганізації під тиском, і є більш витривалими в

довгостроковій перспективі. Для ДСНС це особливо важливо, оскільки робота рятувальників пов'язана з постійним стресом, високими ризиками та необхідністю приймати швидкі рішення в екстремальних умовах.

37% респондентів продемонстрували середній рівень резильєнтності. Це означає, що дані співробітники здатні адаптуватися до стресових умов, але їхня стійкість до кризових ситуацій є менш вираженою, ніж у тих, хто має високий рівень. Вони можуть бути вразливішими до повторюваного стресу або тривалого навантаження, що може призводити до підвищеної втоми або емоційного виснаження. Працівники з середнім рівнем резильєнтності, як правило, потребують додаткових ресурсів, таких як підтримка колег або супервізорів, щоб ефективно справлятися з кризами. Ці респонденти демонструють здатність відновлюватися після стресу, але для цього може знадобитися більше часу та зовнішніх стимулів.

23% респондентів продемонстрували низький рівень резильєнтності, що є показником їхньої значної вразливості до стресу та труднощів у подоланні кризових ситуацій. Співробітники з низьким рівнем резильєнтності можуть проявляти невпевненість у власних силах, мати складнощі у відновленні після стресових подій та піддаватися негативним емоційним станам, таким як тривога, страх або дезорганізація. Вони можуть потребувати додаткових психологічних ресурсів, таких як програми підтримки, тренінги з розвитку стресостійкості або індивідуальні психологічні консультації. Для ДСНС це є важливим аспектом, оскільки співробітники з низьким рівнем резильєнтності можуть піддаватися ризику емоційного вигорання, що в свою чергу може знижувати їхню професійну ефективність та впливати на колективну роботу.

Отримані результати показують, що більшість працівників ДСНС мають високий або середній рівень резильєнтності, що дозволяє їм справлятися з професійними викликами та стресовими ситуаціями. Однак існує значний відсоток працівників, які відчують високий рівень

емоційного вигорання або мають проблеми з соціально-психологічною адаптацією, що свідчить про необхідність додаткових заходів підтримки.

На основі цих результатів можна зробити висновок про важливість розвитку програм психологічної підтримки, спрямованих на підвищення рівня резильєнтності, зниження емоційного вигорання та покращення соціально-психологічної адаптації працівників ДСНС.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Отже, було проведено аналіз показників резильєнтної поведінки та стресостійкості співробітників Державної служби України з надзвичайних ситуацій до впровадження програми розвитку резильєнтності. Результати констатувального експерименту дозволили отримати вихідні дані, які свідчать про наявність проблем, пов'язаних із низьким рівнем життєстійкості та високим рівнем емоційного вигорання у рятувальників.

Спостерігалось, що значна частина співробітників мала низькі показники здатності до адаптації та саморегуляції у стресових умовах. Це підтверджується результатами тесту життєстійкості S. Maddi, де більшість працівників показали середні або низькі значення, що свідчить про їхню вразливість до негативних впливів стресових факторів, що супроводжують професійну діяльність. Подібні результати були отримані й за іншими методиками.

Дослідження емоційного стану працівників, проведене за допомогою методики діагностики емоційного вигорання, виявило високий рівень виснаження, що вказує на серйозне навантаження на психіку співробітників ДСНС. Було зафіксовано прояви деперсоналізації та зниження професійної мотивації, що підтверджує необхідність впровадження корекційних заходів для попередження подальшого поглиблення цих проблем.

Окрім того, низький рівень соціально-психологічної адаптації, який був визначений за методикою К. Роджерса та Р. Даймонда, вказує на недостатню здатність співробітників до ефективної взаємодії у команді та слабку соціальну підтримку з боку колег. Це особливо критично для професій, де колективна робота є основою успішної діяльності.

Таким чином, отримані результати констатувального етапу дослідження засвідчили наявність значних психологічних проблем серед працівників ДСНС, що зумовлює необхідність розробки та впровадження

програми розвитку резильєнтної поведінки. Рекомендації щодо впровадження програми базуються на результатах дослідження, яке підтвердило, що для підвищення стресостійкості, зниження рівня емоційного вигорання та покращення соціально-психологічної адаптації співробітників необхідно здійснити заходи, спрямовані на розвиток їхньої здатності до адаптації в екстремальних умовах.

РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОЇ ПОВЕДІНКИ У СПІВРОБІТНИКІВ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

3.1. Програма розвитку резильєнтної поведінки у співробітників управління державної служби з надзвичайних ситуацій

Програма розвитку резильєнтної поведінки була розроблена з метою підвищення психологічної стійкості, адаптивності та здатності співробітників ДСНС справлятися зі стресовими ситуаціями в умовах професійної діяльності. Враховуючи складні та ризиковані умови роботи співробітників, важливим аспектом стало підвищення їхнього рівня життєстійкості, зниження ризику емоційного вигорання та покращення соціально-психологічної адаптації.

Метою програми є формування і розвиток резильєнтної поведінки співробітників управління ДСНС шляхом удосконалення їхніх психологічних, соціальних і комунікативних навичок, що сприятиме підвищенню їхньої здатності до ефективного реагування на стресові ситуації, покращенню адаптаційних можливостей та зниженню рівня емоційного вигорання.

Завдання програми

1. Підвищити рівень психологічної стійкості працівників до стресових ситуацій.
2. Покращити навички управління емоціями, спрямовані на зниження ризику емоційного вигорання.
3. Розвинути здатність до соціальної адаптації та покращити комунікативні навички в команді.

4. Забезпечити працівникам знання і навички для самостійного управління стресом.

5. Сприяти розвитку саморегуляції поведінки у професійних і екстремальних умовах.

День 1: основи резильєнтності та управління стресом (2 години).

Вітання та створення атмосфери довіри (5 хвилин).

Тренер вітає учасників і коротко представляється, якщо це необхідно. Пояснює важливість розвитку резильєнтності в умовах високого стресу та ризиків, з якими щоденно стикаються співробітники ДСНС. Підкреслюється, що резильєнтність є однією з ключових навичок, яка допомагає не лише зберігати ефективність у роботі, але й підтримувати особисте благополуччя.

Учасників запрошують налаштуватися на активну співпрацю, а також висловити свої очікування та запитання щодо програми.

Вправа Алітерація імені [24].

Мета: зняти зайву емоційну напругу в групі та познайомити її учасників у невимушеній формі.

Інструкція: учасники сідають у коло. Кожен по черзі називає своє ім'я, додаючи до нього прикметник, що починається з тієї ж літери, що й ім'я. Наприклад, Вася веселий або Сергій сміливий. Наступний учасник повторює імена та прикметники попередніх, додаючи своє. Таким чином, кожен новий учасник називає все більше імен із прикметниками, додаючи свій варіант. Гра триває, поки всі учасники не представляться [24].

Теорія: пояснення поняття резильєнтності (10 хвилин).

Тренер пояснює термін *резильєнтність*, який походить від латинського слова *resilire* – *відскакувати, відновлюватися*.

Резильєнтність означає здатність людини адаптуватися до змін, ефективно долати стресові ситуації та швидко відновлюватися після кризових подій.

Важливі аспекти резильєнтності:

- психологічна стійкість – здатність зберігати спокій і раціональність під час стресу;
- гнучкість – уміння пристосовуватися до змінних обставин;
- відновлення – швидке повернення до емоційного та фізичного балансу після складних ситуацій.

Тренер наводить приклади, які близькі до реальності співробітників ДСНС: робота в надзвичайних умовах, прийняття рішень у стресових ситуаціях, взаємодія з постраждалими.

Увага акцентується на тому, що резильєнтність – це не вроджена якість, а навичка, яку можна розвивати завдяки тренуванню та практиці.

Тренер розповідає, як розвиток резильєнтності може позитивно вплинути на професійне життя:

- зниження ризику емоційного вигорання;
- підвищення здатності ефективно вирішувати завдання у складних умовах;
- зміцнення командної роботи та взаємодії;
- покращення загального психофізичного стану.

Для закріплення матеріалу тренер пропонує учасникам згадати ситуації зі свого досвіду, коли вони успішно справлялися з труднощами. Вони можуть поділитися своїми стратегіями подолання викликів.

Вправа Будь ласка [2].

Мета: підняти настрій учасників, створити легку й веселу атмосферу, сприяти емоційному розслабленню та покращенню групової динаміки.

Ведучий разом із учасниками стає у коло. Він пояснює правила гри: ведучий показуватиме різні рухи – фізкультурні, танцювальні чи жартівливі. Учасники повинні повторювати рухи лише тоді, коли ведучий додає до команди слово *будь ласка*. Наприклад, якщо ведучий каже: «Підніміть руки

догори, будь ласка» – учасники виконують рух. Якщо ведучий каже лише «Підніміть руки догори», учасники повинні залишитися на місці.

Варіант 1:

Той, хто помиляється (виконує рух без слова *будь ласка*), вибуває з гри. Гра триває до визначення найуважнішого учасника.

Варіант 2:

Той, хто помиляється, виходить на середину кола та виконує невелике завдання, яке обирає група або ведучий: наприклад, пострибати на одній нозі, проказати скоромовку чи щиро посміхнутися всім. Гра продовжується, поки всі бажаючі не візьмуть участь [2].

Виявлення основних стресорів у роботі співробітників ДСНС.

Мета: основною метою є виявлення стресових чинників, з якими стикаються співробітники Державної служби з надзвичайних ситуацій, а також розуміння їхнього впливу на професійну діяльність і загальний стан здоров'я. Це допоможе знайти шляхи для більш ефективного управління стресом і запобігання вигоранню.

Процес починається з того, що тренер пояснює важливість розпізнавання стресорів. Він зазначає, що стрес може бути як позитивним (корисним для мотивації та продуктивності), так і негативним, коли його надмір призводить до виснаження, зниження ефективності та проблем з психічним і фізичним здоров'ям.

Далі учасники можуть обговорити, з якими стресовими ситуаціями вони стикаються в повсякденній роботі. Це можуть бути, наприклад, критичні ситуації під час рятувальних операцій, високий рівень відповідальності, тиск часу, емоційне навантаження від роботи з постраждалими або втрати в команді.

Після цього кожен учасник має можливість поділитися своїми особистими стресорами в групі або записати їх на листку для подальшого обговорення. Тренер допомагає визначити найбільш поширені стресори

серед групи, а також з'ясовує, як вони можуть впливати на фізичний і емоційний стан співробітників.

Розмова зосереджується на пошуку шляхів управління стресом, визначенні найбільш ефективних стратегій подолання стресових ситуацій і створенні умов для підтримки психоемоційного здоров'я.

Вправа Що підтримує мою стійкість? [14].

Мета: створити сприятливу атмосферу для роботи групи, заохотити учасників до саморефлексії та оцінити їхнє початкове розуміння теми стійкості.

Інструкція: тренер пояснює, що резильєнтність – це вміння адаптуватися до складних обставин та зберігати ефективність у стресових ситуаціях. Для того, щоб розпочати роботу, учасникам пропонується подумати, що допомагає їм залишатися стійкими.

По черзі кожен учасник називає одну якість, навичку або стратегію, яка сприяє його резильєнтності. Це може бути особиста риса, наприклад, *оптимізм* або *спокій*, або конкретна дія – *спорт*, *розмови з близькими*, *відпочинок на природі*. Тренер заохочує, щоб учасники висловлювалися стисло й без оцінок, аби кожен зміг поділитися своєю думкою.

Якщо хтось із учасників не може вигадати приклад, тренер може запропонувати підказку: «Подумайте про те, що ви зазвичай робите, коли відчуваєте стрес або втому, і що приносить вам полегшення».

Рефлексія після вправи:

тренер дякує всім за участь і підкреслює, що у кожного є свої унікальні ресурси, які вже зараз підтримують їхню стійкість. Також зазначається, що протягом програми учасники зможуть розширити свій «резильєнтний арсенал», навчившись новим технікам і стратегіям [14].

День 2. Емоційна регуляція та когнітивна гнучкість (2 години).

Мета: розвинути навички управління емоціями, подолання негативного мислення та формування адаптивного ставлення до викликів.

Вправа Я сподіваюся – я побоююся [25].

Мета: ця вправа допомагає учасникам чіткіше сформулювати свої очікування від тренінгу, а також створює атмосферу довіри та відкритості, що сприяє активному обміну думками і зменшенню внутрішнього напруження. Вона дозволяє учасникам висловити свої сподівання і побоювання, що допомагає краще розуміти один одного та налаштуватися на ефективну співпрацю.

Тренер роздає учасникам папір та пропонує записати свої надії та побоювання, пов'язані з тренінгом. Учасники можуть поділитися своїми думками про те, що вони хочуть отримати від навчання або чого побоюються. Наприклад: *«Я сподіваюся, що тренінг допоможе мені краще розуміти свої емоції»*, *«Я побоююся, що не зможу вчасно засвоїти весь матеріал»*. Важливо, щоб учасники не підписували записки, адже це дозволяє зберегти анонімність та вільно висловлювати свої почуття.

Коли всі учасники запишуть свої надії та побоювання, тренер збирає записки та зачитує їх по черзі. Після кожного зачитаного запису група обговорює, що можна зробити для того, щоб ці надії стали реальністю, а побоювання – не виправдалися. Це може бути як індивідуальні стратегії, так і загальні пропозиції для групи, щоб кожен учасник відчував себе комфортно і мав змогу повною мірою скористатися можливостями тренінгу [25].

Міні-лекція: методи роботи з негативними емоціями.

Негативні емоції – це нормальна частина нашого життя. Вони можуть виникати в результаті стресу, конфліктів, переживань або невдач. Однак важливо знати, як справлятися з ними, щоб вони не заважали нашому повсякденному життю та не мали руйнівного впливу на наше здоров'я.

1. Підвищення усвідомленості емоцій.

Першим кроком у роботі з негативними емоціями є усвідомлення того, що ми відчуваємо. Багато людей не завжди помічають, коли виникають

негативні емоції, або не усвідомлюють їх причину. Щоб працювати з емоціями, важливо навчитися розпізнавати їх на ранніх етапах. Для цього можна вести щоденник емоцій, де записувати, коли і що викликає стрес чи тривогу. Це допомагає побачити повторювані патерни й зрозуміти, як реагуємо на різні ситуації.

2. Техніки глибокого дихання.

Негативні емоції часто викликають фізіологічні реакції: підвищення пульсу, напруження м'язів, зростання рівня стресу. Одним з найбільш ефективних способів контролювати ці реакції є дихання. Глибоке дихання допомагає заспокоїти нервову систему та знижує рівень стресу. Однією з найбільш відомих технік є метод 4-7-8: потрібно вдихнути на рахунок 4, затримати дихання на 7 секунд і повільно видихнути на рахунок 8. Це допомагає заспокоїтись і повернути контроль над своїм станом.

3. Когнітивно-поведінковий підхід.

Ще одним потужним методом роботи з негативними емоціями є когнітивно-поведінковий підхід. Він передбачає зміну негативних чи нераціональних думок, які призводять до стресу. Наприклад, замість думки *«Це катастрофа, я не зможу цього витримати!»* можна змінити її на *«Це важка ситуація, але я зможу знайти рішення»*. Зміна погляду на проблему допомагає зменшити рівень тривоги та допомагає краще справлятися з викликами.

4. Фізична активність.

Фізична активність є одним із найкращих способів позбутися негативних емоцій. Вправи допомагають вивільняти ендорфіни, які покращують настрій і знижують рівень стресу. Прогулянки на свіжому повітрі, заняття спортом, йога або навіть коротка розминка можуть допомогти зменшити напругу і поліпшити емоційний стан.

5. Підтримка соціальних зв'язків.

Спілкування з близькими, друзями або колегами також є важливим методом зниження рівня стресу. Підтримка від інших людей дає відчуття безпеки та зменшує емоційну напругу. Іноді просто поділитися своїми переживаннями з тими, кому довіряєш, може бути дуже корисним.

Негативні емоції – це нормальна частина нашого досвіду, і важливо мати інструменти для їх ефективного управління. Чим швидше ми почнемо працювати з емоціями, тим легше буде зберігати емоційну стабільність і не дозволяти стресу брати верх над нашим життям. Розпізнавання емоцій, глибоке дихання, зміна переконань та фізична активність допомагають нам зберігати спокій і знаходити баланс у складних ситуаціях.

Вправа Якір [31].

Мета: ця вправа спрямована на навчання технік зняття тривожності та розвитку здатності до саморегуляції емоцій. Вона допомагає учасникам активувати позитивні емоції за допомогою простого фізичного жесту, що створює асоціацію з почуттям радості та спокою.

Учасникам пропонується знайти зручну позу та повністю розслабитись, щоб зняти напругу з тіла. Після цього кожен з них має згадати конкретну ситуацію, яка принесла їм відчуття радості, задоволення чи щастя. Це може бути будь-який момент із життя, коли вони відчували емоційний підйом або були щасливими.

Задача учасників — максимально детально відтворити цю ситуацію в своїй уяві, звертаючи увагу на всі дрібниці: які були запахи, звуки, кольори, що вони відчували в той момент. Важливо згадати не лише події, а й емоційний контекст цієї ситуації: що саме викликало радість або задоволення.

Коли учасники повністю відтворять цю ситуацію і знову переживуть емоції радості, вони повинні з'єднати великий і вказівний палець,

створюючи фізичний жест, що стане своєрідним *якорем* — знаком для їхнього мозку, що асоціюється з відчуттям щастя.

Психолог пояснює, що після кількох повторень цієї практики, учасники зможуть використовувати цей жест у будь-який момент: просто стискаючи пальці в кільце, вони можуть швидко викликати в собі позитивні емоції та відчуття радості. Це буде особливо корисно в ситуаціях, коли потрібно зняти стрес чи тривогу [31].

Вправа Сердита кулька [43].

Мета цієї вправи — допомогти вивільнити гнів, злість або інші негативні емоції. Для її виконання потрібно надути повітряну кульку, одночасно уявляючи, як негативна емоція (гнів, роздратування, образа) разом з повітрям заповнює кульку. Кулька стає символом емоційного напруження, яке накопичилось в тілі. Після цього, коли кулька буде готова, учасники можуть відпустити її в небо або просто розірвати (як варіант — «випустити» емоції назовні), відчуваючи, як вони покидають їхнє тіло.

Вправа Бризки [43].

Ця вправа спрямована на зняття неприємних емоцій за допомогою візуалізації. Учасникам пропонується уявити ситуацію, яка викликає негативні емоції, як краплі води, що *покривають* їхню шкіру. Далі вони повинні уявити, що ці краплі можна *струсити* з тіла — від голови до кінчиків пальців рук і ніг. Цей процес є символічним очищенням від негативу, що дозволяє звільнитися від важких емоцій, наче *бризки* розлітаються в усі боки.

Вправа Різнокольорове дихання [34].

Ця техніка використовує уяву для роботи з негативними емоціями, пов'язаними зі стресом або тривогою. Учасникам потрібно сісти зручно, закрити очі та зосередитися на диханні. Кожен вдих буде наповнений блакитним кольором — освіжаючим, енергійним, що приносить полегшення. У той час як видих буде сірим — це символізує всі негативні

емоції та переживання, які можуть викликати напругу. Така візуалізація допомагає знизити рівень тривожності та налаштуватися на спокій.

Вправа Мішечок із силою [34].

Ця вправа дозволяє працювати з позитивними емоціями через уяву та фізичні символи. Потрібно наповнити мішечок невеликими предметами, кожен з яких є символом певного позитивного почуття. Наприклад, предмет може символізувати радість, впевненість, спокій тощо. Кожен учасник вибирає предмет і уявляє, що він отримує це позитивне почуття, таким чином *наповнюючи* себе силою та ресурсами. Ця вправа допомагає зміцнити емоційну стійкість і дозволяє зосередитись на позитивних аспектах життя.

Симуляції реальних робочих ситуацій із застосуванням резильєнтної поведінки.

Симуляції реальних робочих ситуацій є ефективним способом тренування резильєнтної поведінки, яка дозволяє працівникам відновлюватися після стресу, адаптуватися до складних умов і зберігати емоційну стабільність у викликах, що постають перед ними на роботі. Ці симуляції допомагають розвивати навички гнучкості, контролю над емоціями, адаптації та стійкості в реальних умовах.

Ситуація: надзвичайний інцидент і термінове реагування.

Опис ситуації: в умовах надзвичайної ситуації (наприклад, пожежі чи техногенної катастрофи) команді співробітників необхідно швидко приймати рішення, організовувати евакуацію та забезпечувати безпеку. Учасники повинні діяти під тиском часу, зберігаючи спокій і концентрацію.

Застосування резильєнтної поведінки:

- *емоційна стабільність:* кожен учасник симуляції повинен контролювати свої емоції, не піддаватись паніці, а фокусуватись на виконанні завдань;
- *підтримка одне одного:* спільна робота, підтримка колег, надання допомоги тим, хто виявився в стресовій ситуації.

– *адаптація*: гнучкість у прийнятті рішень, коли змінюються обставини або ситуація на місці події.

Реакція учасників: після симуляції учасники можуть обговорити, як їм вдалося зберігати спокій у стресових ситуаціях, які стратегії допомогли адаптуватися, і які навички вони б удосконалили.

День 3. Соціальна підтримка та командна взаємодія (2 години).

Мета: посилити розуміння значення соціальної підтримки, навчити ефективної командної роботи та побудови довірливих відносин.

Вправа Побажання сьогодні [31].

Мета: ця вправа спрямована на формулювання очікувань учасників від тренінгу та створення позитивної атмосфери у групі. Вона допомагає налаштуватися на навчальний процес і підтримує взаємодію між учасниками.

Починається з того, що кожен учасник висловлює своє побажання на день. Побажання мають бути короткими, бажано у вигляді одного слова, наприклад: *спокою, натхнення, цікавості, успіху*. Один із учасників кидає м'яч іншому учаснику, висловлюючи своє побажання для нього. Той, кому кинули м'яч, у свою чергу, кидає його наступному учаснику і висловлює побажання для нього. Важливо, щоб м'яч побував у всіх учасників, і ніхто не був пропущений.

Інструкція: учасники стають у коло. Один учасник кидає м'яч іншому, вимовляючи своє побажання на день.

Той, кому кидають м'яч, кидає його далі, продовжуючи цикл і висловлюючи побажання.

Процес триває до того моменту, поки кожен учасник не отримає і не передасть м'яч.

Вправа Шкідливі поради [28].

Мета: усвідомлення власних стереотипних деструктивних способів провокації стресових ситуацій. Допомогає учасникам відпрацювати стратегії

усунення шкідливих моделей поведінки та розвивати здатність розпізнавати стресові тригери у власному житті.

Учасники діляться на дві команди. Завдання кожної команди — підготувати список *шкідливих порад* на тему: «Подолання стресу навпаки». Команди повинні вигадати та обговорити поради, що суперечать здоровим методам зменшення стресу, пропонуючи їм, наприклад, повне ігнорування потреби в відпочинку чи перекладання відповідальності на інших.

Інструкція: учасники поділяються на дві команди.

Кожна команда разом обговорює і формулює кілька *порад* на тему: «Як справлятися з стресом неправильно», наприклад: *жити тільки роботою, ні на хвилину не розслаблятися, робити все з граничною напругою, відганяти будь-яку думку про приємне, намагатися завершити все, що приносить задоволення, якомога швидше*.

Після того, як команди підготують свої *поради*, вони обмінюються ними.

Далі тренер пропонує учасникам проаналізувати, чи зустрічалися вони з такими ситуаціями у своєму житті.

Аналіз: які із запропонованих «порад» ви переживали у своєму житті?

Якими були наслідки таких стратегій? Які з цих стратегій ви могли б замінити на здоровіші методи подолання стресу?

Вправа Я так боюся, а багато хто цього не боїться [25].

Мета: ця вправа допомагає учасникам розібратися з емоційним компонентом невпевненості у собі та визначити рівень соціальних страхів. Вона дозволяє подолати відчуття ізоляції через страхи та сприяє розвитку більшої відкритості у групі.

Учасники повинні визначити власні страхи, якими вони готові поділитися з групою. Психолог пояснює, що страхи можуть бути не лише фізичними чи реальними, але й соціальними, пов'язаними з невпевненістю, змінами в житті чи іншими емоційними станами.

Інструкція: психолог починає з пояснення мети вправи і роз'яснення, що страхи можуть бути абсолютно різними — від реальних, як страх перед електричними проводами або хижими тваринами, до соціальних чи емоційних.

Учасникам дається кілька хвилин для роздумів. Їм потрібно подумати, чого вони бояться, хоча багато інших людей цього не бояться. Важливо, щоб учасники визначили хоча б один особистий страх.

Після цього кожен по черзі ділиться своїм страхом із групою. Психолог активно підтримує висловлювання учасників, додаючи невербальні знаки підтримки або коментуючи, що це може бути дійсно страшно, і що багато людей мають схожі переживання.

Тренер також дає приклад власного страху, наприклад: «Я боюся змін у житті, хоча багато хто цього не боїться», щоб учасники зрозуміли, що й тренер може мати свої страхи.

Після того, як всі учасники поділяться своїми переживаннями, тренер підсумовує важливість обговорення особистих страхів і невпевненостей.

Підсумок: в кінці вправи тренер запитує:

- Що сподобалося в цій вправі?
- Що засмутило?
- Що змусило задуматися? [25].

Формування командної резильєнтності

Командна резильєнтність — це здатність групи чи команди адаптуватися до труднощів, стресових ситуацій, змін та невизначеності, підтримуючи високий рівень ефективності й взаємодії. Вона базується на сильних відносинах у команді, спільному подоланні труднощів і здатності відновлюватися після кризи. Резильєнтні команди здатні не лише швидко реагувати на зовнішні виклики, а й використовувати їх як можливості для зростання та розвитку.

Ключові аспекти формування командної резильєнтності:

взаємна підтримка та довіра: одним із найважливіших елементів є встановлення довіри між членами команди. Довіра дозволяє відкрито висловлювати побоювання, обговорювати проблеми, отримувати і надавати підтримку. Команди, в яких кожен член відчувається в безпеці і підтриманим, легше долають стресові ситуації.

Чітке спілкування та ефективна взаємодія: командна резильєнтність вимагає відкритої та чесної комунікації. Регулярні обговорення проблем і досягнень, а також активне слухання допомагають командам швидко вирішувати конфлікти та запобігати емоційному вигоранню.

Гнучкість і адаптивність: резильєнтні команди не бояться змін, а приймають їх як шанс для розвитку. Гнучкість передбачає готовність до нових підходів, адаптації до змінних умов і коригування планів залежно від нових обставин.

Спільне вирішення проблем: створення командної резильєнтності часто передбачає розвиток спільної здатності до вирішення проблем. Це означає, що команда працює разом над вирішенням складних ситуацій, зосереджуючи увагу на пошуку рішень, а не на пошуку винних.

Підвищення стресостійкості через навчання та досвід: важливо, щоб команда мала можливість навчатися на попередньому досвіді. Рефлексія після важливих подій або кризових ситуацій допомагає групі зрозуміти, що саме працює в кризовій ситуації, а що можна покращити.

Розвиток лідерських навичок у кожного члена команди: Резильєнтність команди залежить не тільки від лідера, а й від кожного її учасника. Кожен член команди має відчувати себе здатним проявити ініціативу, відповідальність і допомагати іншим в стресових ситуаціях.

Симуляції реальних робочих ситуацій із застосуванням резильєнтної поведінки.

Ситуація: конфлікт у команді.

Опис ситуації:

конфлікт між двома співробітниками виникає через різницю в підходах до роботи, що призводить до напруги у команді. Ведучий пропонує учасникам відпрацювати техніки вирішення конфлікту.

Застосування резильєнтної поведінки.

Управління емоціями: учасники тренуються в контролі своїх реакцій на провокації, униканні агресії та стійкості до емоційного напруження.

Активне слухання: прислуховування до думки іншої сторони конфлікту, що дозволяє зрозуміти причини виникнення напруження та пропонувати рішення.

Шукаємо компроміс: створення умов для конструктивної розмови, де кожен учасник може виразити свої переживання і знайти спільне рішення.

Реакція учасників: учасники обговорюють свої емоції після конфлікту, визначають, як уникали емоційних сплесків і як використовували стратегії активного слухання і пошуку компромісів.

Вправа Валіза [14].

Мета: створення позитивного зворотного зв'язку між учасниками тренінгу та завершення роботи групи з відчуттям підтримки і взаємодопомоги. Вправа допомагає учасникам отримати конструктивну критику та позитивні відгуки від своїх колег, що підсилює почуття єдності та підтримки в групі.

Кожен учасник групи «збирає валізу» для кожного іншого учасника. Це передбачає відображення як позитивних, так і негативних якостей, пов'язаних з комунікацією, які були помічені протягом роботи в групі. Тренер пояснює правила збирання валізи, зокрема, що кількість допомагаючих якостей має бути рівною кількості тих, що заважають, і що кожна якість має бути погоджена всією групою.

Інструкція: тренер починає вправу, пояснюючи мету і правила збору валізи.

Після цього тренер пропонує учасникам по черзі брати участь у збиранні валізи для кожного з інших учасників.

Психолог сидить за колом і керує процесом, стежачи за дотриманням правил і часом.

Кожен учасник має право висловити позитивні або негативні якості іншого учасника, що проявилися під час тренінгу. Всі якості мають бути узгоджені групою.

Після того, як валіза для одного учасника зібрана, тренер переходить до наступного учасника, і так триває до завершення всіх валіз.

Аналіз: після завершення вправи, тренер запитує:

- Що сподобалося у грі?
- Що засмутило?
- Що змусило замислитися? [14].

День 4. Управління ресурсами та розвиток адаптивності (2 години).

Мета: навчити учасників ідентифікувати власні ресурси та ефективно ними користуватися, розвивати адаптивність у складних ситуаціях.

Вправа Асоціація [34].

Мета: ця вправа спрямована на розкріпачення учасників тренінгу, створення сприятливого емоційного тла для подальшої роботи, активізацію творчого потенціалу учасників та сприяння їхній інтеракції в групі.

Матеріали:

- листи ватману для фіксації асоціацій,
- маркери,
- невеликий м'яч.

Опис вправи:

учасники збираються в коло. Один з тренерів починає вправу, стоячи посередині, і передає м'яч одному з учасників, називаючи асоціацію, що стосується теми тренінгу (наприклад, слово «резильєнтність», якщо це тема

тренінгу). Учасник ловить м'яч, реагує на асоціацію і називає своє перше слово або асоціацію, що спадає на думку, після чого передає м'яч іншому учаснику.

Це продовжується доти, поки м'яч не побуває у всіх учасників. Другий тренер під час вправи фіксує всі асоціації, що виникають, на ватмані, формуючи «банк» уявлень про тему тренінгу.

Обговорення результатів: після того як всі учасники висловили свої асоціації, тренер проводить узагальнення. Він задає кілька запитань, щоб допомогти учасникам глибше осмислити їхні реакції.

- Що спільного у перерахованих асоціаціях?
- Як можна згрупувати ці асоціації (за темами, емоціями, кольорами тощо)?
- Як ці асоціації змінювались у порівнянні з тими, які існували кілька років тому?
- Чи змінився ваш погляд на тему тренінгу після цієї вправи?

Вправа Я – великий майстер [4].

Мета: ця вправа спрямована на глибше усвідомлення особистісного існування учасників, допомагаючи їм побачити власні сильні сторони та досягнення, що сприяє підвищенню самовпевненості і самоповаги.

Хід вправи: учасники сидять або стоять у колі. Один із учасників починає вправу, отримавши м'яч, і завершує фразу: «Я великий майстер...», називаючи те, в чому він є експертом або досяг значного успіху (наприклад: «Я великий майстер у тому, щоб знаходити рішення у складних ситуаціях»).

Після цього він передає м'яч наступному учаснику і запитує: «А ви, у чому великий майстер?» Той, у свою чергу, відповідає і передає м'яч іншому, повторюючи цей процес.

Рефлексія: після того, як м'яч пройде через усіх учасників, тренер проводить рефлексію:

- Як ви почувалися, коли говорили про свої сильні сторони?

- Як змінювалося ваше відчуття, коли чули про досягнення інших?
- Чи змінилися ваші уявлення про себе після цієї вправи?
- Як цей досвід допоможе вам у професійному та особистому житті?

Вправа Портрет стресостійкої людини [2].

Мета: ця вправа спрямована на розвиток розуміння того, які якості сприяють стресостійкості, і допомагає учасникам усвідомити важливість особистісних рис для подолання стресових ситуацій.

Матеріали: папір та ручки для записів.

Хід вправи: крок 1. Визначення особистих якостей. Кожен учасник отримує завдання записати дві риси, які допомагають йому впоратися зі стресом. Це можуть бути як зовнішні, так і внутрішні риси характеру (наприклад, здатність до планування, оптимізм, самоконтроль).

Крок 2. Створення портрета стресостійкої людини в групах. Після того, як кожен учасник записав свої риси, група ділиться на підгрупи. У кожній підгрупі учасники мають скласти список рис, що характеризують стресостійку людину, включаючи по дві риси від кожного учасника групи. Обов'язкова умова — цей список має включати не тільки індивідуальні риси, а й ті, що виникають в груповій динаміці.

Крок 3. Резюме для саміту *Найуспішніші та стресостійкі*.

Після складання списку якостей підгрупа створює резюме для участі в умовному саміті під назвою *Найуспішніші та стресостійкі*. У резюме включають основні якості, що визначають стресостійкість. Підгрупи мають обговорити, які якості найчастіше або рідше згадуються, і чому це так. Це допомагає зрозуміти, які характеристики виявляються важливими для кожної людини у стресових ситуаціях.

Рефлексія: після того, як підгрупи завершать роботу, тренер проводить рефлексію, запитуючи: «Які якості виявилися найбільш важливими для стресостійкості?, Чи було щось, що здивувало учасників під час обговорення?, Які якості вони б хотіли розвивати у собі для покращення

стресостійкості? Як цей досвід допоможе в реальному житті, зокрема в професійній діяльності?

Симуляції реальних робочих ситуацій із застосуванням резильєнтної поведінки.

Ситуація: Робота в умовах постійного стресу і термінових дедлайнів.

Опис ситуації: команда працює над великим проектом, що вимагає виконання безлічі завдань у обмежений час. Стрес і дедлайни створюють тиск і викликають у співробітників відчуття перевантаження.

Застосування резильєнтної поведінки:

Часове управління: Розподіл завдань та управління своїм часом для уникнення перевантаження та вигоряння.

Робота з стресом: важливість коротких перерв для відновлення, підтримка рівноваги між роботою та відпочинком.

Позитивне мислення: заміна негативних думок (Ми не встигнемо!) на конструктивні (Ми можемо подолати труднощі, якщо зосередимося).

Реакція учасників: після симуляції вони можуть поділитися своїми відчуттями і стратегіями, які допомогли зберегти стійкість. Психолог також може проаналізувати, як кожен з учасників справлявся з тиском і чи вдалося застосувати стратегії саморегуляції.

Вправа Сніжки [33].

Мета: ця вправа спрямована на зняття напруги, активізацію учасників, а також на розвиток командної роботи через фізичну активність. Вона також допомагає вийти з напружених чи стресових ситуацій, дозволяючи учасникам вільно виразити емоції та розслабитись.

Матеріали: папір (кожному учаснику по декілька аркушів)

Хід вправи, підготовка: учасники отримують аркуші паперу і мають скомкати їх якомога щільніше. Це буде їхніми *сніжками*.

Інструкції: тренер пояснює правила гри: «Зараз ми з вами позмагаємось. Ваше завдання — закидати сніжками команду суперників. Ви не повинні перетинати роздільну межу, залишайтеся на своїй половині майданчика. Починаємо та закінчуємо за сигналом». Тренер дає старт, і учасники починають «битву сніжками».

Завершення: після завершального сигналу учасники зупиняються і підраховують, скільки *сніжків* залишилось на їхній половині. Перемагає та команда, на чийй частині залишилось менше *сніжків*.

Рефлексія: після вправи тренер проводить обговорення. Учасники обговорюють свої відчуття до та після вправи. Основні питання для аналізу: які відчуття ви переживали до вправи? Чи було це напруженням? Як змінилися ваші відчуття після вправи? Чи стало легше? Чи можна розлучитися з напругою так само швидко і легко, як це сталося під час гри?

Вправа Мій внутрішній помічник [33].

Мета: Розвиток уміння визначати внутрішні ресурси особистості, розпізнавати свої сильні сторони і мислити себе у позитивному ключі. Ця вправа допомагає учасникам фокусуватися на своїх позитивних якостях і внутрішніх силах, що сприяє підвищенню самооцінки та впевненості у собі.

Матеріали: Папір, кольорові олівці чи маркери для малювання.

Хід вправи: вступне слово тренера: тренер розпочинає вправу, пояснюючи її мету. «Ми часто звикли зосереджуватись на своїх слабкостях, на тому, що нам потрібно покращити. Однак у кожного з нас є внутрішні ресурси, сильні сторони, які допомагають нам долати труднощі. Сьогодні я хочу запропонувати вам подумати про вашого внутрішнього помічника — ту частину вас, яка є підтримкою в складних ситуаціях і завжди надає впевненості. Уявіть і намалюйте цього помічника, згадайте його сильні якості».

Процес виконання: учасники отримують аркуші паперу та кольорові маркери або олівці. Вони мають 10-15 хвилин, щоб уявити і намалювати

свого внутрішнього помічника. Це може бути абстрактна фігура, тварина, людина чи будь-який інший символ, який асоціюється з внутрішньою силою і підтримкою.

Обговорення: після завершення малювання тренер пропонує кожному учаснику поділитися своєю роботою. Вони можуть розповісти, як саме виглядає їхній помічник, чому вибрані саме ці риси і як цей образ допомагає їм почуватися сильними та впевненими в складних ситуаціях.

Питання для рефлексії: Що означає для вас цей образ? Які внутрішні ресурси ви в ньому бачите? Як ви можете використовувати цей ресурс у реальному житті, коли стикаєтесь із труднощами чи стресом? Які позитивні риси ви відкрили в собі під час цього завдання?

День 5. Закріплення навичок та створення плану дій (2 години).

Мета: узагальнити здобуті знання, сформулювати особистий план розвитку резильєнтності та мотивувати до подальшого вдосконалення.

Вправа Апельсин [41].

Мета: розігрів аудиторії, активізація, створення позитивної атмосфери та розвиток гнучкості в комунікації.

Матеріали: апельсин або будь-який предмет, що можна передавати по ланцюжку.

Хід вправи: тренер пояснює учасникам: «Нам потрібно передати цей апельсин (чи інший предмет) по колу, але є одне правило: кожен раз, передаючи апельсин наступному учаснику, потрібно сказати «Добрий день» без повторення інтонації або манери попередніх учасників. Кожен учасник може вибрати свій спосіб вимови, свій темп і манеру».

Виконання вправи: учасники починають передавати апельсин по колу, вимовляючи «Добрий день» по-різному. Кожен раз, коли хтось передає апельсин, він має змінити інтонацію і манеру, щоб не було схоже на попереднє «ланки ланцюжка». Вправу можна виконувати швидко або повільно, в залежності від настрою групи.

Завершення: коли останній учасник отримує апельсин, тренер може підсумувати вправу: «Ми побачили, як різноманітні можуть бути варіанти однієї і тієї ж фрази. Це допомагає нам бути гнучкими і креативними в комунікації».

Аналіз: після виконання вправи можна провести коротке обговорення:

Як вам було передавати апельсин з новими інтонаціями?

Як важливо іноді змінювати манеру спілкування, щоб не потрапити у стереотипи?

Що відчували під час виконання вправи?

Закріплення навичок (40 хвилин).

Розбір пройденого матеріалу (10 хвилин).

На цьому етапі тренер має підсумувати основні аспекти тренінгу, обговорити ключові теми і зрозуміти, які моменти були найбільш корисними чи складними для учасників. Тренер може задати кілька запитань для саморефлексії та обговорення:

- Що нового ви дізналися про резильєнтність?
- Як ви оцінюєте свої власні стратегії справляння зі стресом?
- Які техніки вам здалися найбільш корисними?

Інтерактивна гра Колесо резильєнтності (30 хвилин) [43].

Мета гри – закріпити навички, пов'язані з розвитком резильєнтності, і перевірити, як учасники можуть застосовувати отримані знання в практичних ситуаціях.

Матеріали: для цієї гри потрібно велике колесо або дошка з кількома сегментами, що можна зробити з картону або ватману. Також знадобляться картки, на яких описані різноманітні ситуації, що можуть викликати стрес, а також маркери або інші матеріали для позначення цих ситуацій.

Опис гри: тренер готує колесо або дошку, поділену на кілька частин, кожна з яких містить опис ситуації, яка може спричинити стрес. Це можуть

бути ситуації, пов'язані з роботою, особистими стосунками, важливими рішеннями, публічними виступами чи виконанням завдань під тиском часу.

Правила гри: учасники по черзі обирають один із сегментів колеса (можна також використовувати картки). Коли учасник вибирає ситуацію, тренер зачитує її і пропонує учаснику поділитися своїми ідеями щодо того, які стратегії або техніки допомогли б йому впоратися з цією ситуацією. Це можуть бути стратегії, як розвиток позитивного мислення, використання релаксаційних технік чи пошук підтримки в складних ситуаціях.

Обговорення: після того, як учасник поділиться своїми ідеями, група може обговорити їх, запропонувати інші варіанти або доповнення. Тренер може підкріпити висловлювання учасників теоретичними знаннями і запропонувати практичні поради для роботи з подібними ситуаціями.

Заключне слово: наприкінці гри тренер підсумовує основні стратегії та техніки, які були обговорені. Він наголошує на важливості розвитку резильєнтності як ресурсу для подолання стресу та досягнення внутрішньої стабільності в складних ситуаціях.

Аналіз: учасники обговорюють, які стратегії вони вважають найбільш корисними, чи є у них інші способи справлятися зі стресом і як вони можуть використовувати ці стратегії у повсякденному житті.

Ситуація: кризова комунікація з клієнтом або колегою

Опис ситуації: один з клієнтів або колег незадоволений результатом роботи або обслуговування, і з'являється потреба у вирішенні цієї проблеми в емоційно напруженій обстановці.

Застосування резильєнтної поведінки:

Спокій і слухання: вміння вислуховувати без перебивання, залишатися спокійним під час конструктивної критики.

Пошук рішень: фокусування на вирішенні проблеми, а не на емоціях або претензіях.

Забезпечення взаєморозуміння: пошук спільних шляхів до задоволення потреб клієнта або колеги.

Реакція учасників: після симуляції учасники можуть поділитися своїми стратегіями для залишання спокійними та ефективно вирішувати конфлікти.

Вправа Я – подарунок усьому людству [34].

Мета: допомогти учасникам полюбити себе, навчитися розкріпачуватися та усвідомити свої цінні якості.

Інструкція: психолог або тренер пропонує учасникам уявити, що є така номінація, як «Я – подарунок усьому людству». Учасники повинні подумати та аргументувати, чому саме вони гідні отримати цю номінацію.

Завдання: кожен учасник по черзі розповідає, які свої якості, досягнення чи риси вони вважають найціннішими і чому вони заслуговують на звання *подарунок для людства*. Можна наголосити на їхній здатності надихати, підтримувати інших, їхньому унікальному погляду на світ чи будь-якому іншому аспекті, який вони вважають важливим.

Форма: вправа може проводитись як у груповому форматі, так і по черзі для кожного учасника. Тренер може стимулювати учасників згадувати свої сильні сторони, досягнення, позитивний досвід взаємодії з іншими.

Індивідуальний план дій (40 хвилин).

Мета цього завдання — допомогти учасникам розробити особистий план підтримки та розвитку резильєнтності, що допоможе зміцнити їхню здатність адаптуватися до стресових ситуацій і зберігати внутрішню стабільність у складних умовах.

На початку тренер коротко розповідає учасникам про важливість резильєнтності, як здатності відновлюватися після труднощів і адаптуватися до змін. Важливо підкреслити, що для ефективного розвитку цієї якості необхідно чітко розуміти, які стратегії та ресурси допомагають підтримувати стійкість у стресових ситуаціях.

Учасники отримують завдання скласти індивідуальний план розвитку резильєнтності, де вони оцінять поточний рівень стійкості, визначать свої сильні сторони, які допомагають їм долати стрес, і розпишуть цілі для розвитку цих якостей. Вони мають також сформулювати конкретні кроки, які допоможуть досягти цих цілей, наприклад, зміцнення позитивного мислення чи використання методик релаксації. У плані також має бути зазначено, хто або що може стати джерелом підтримки в процесі самовдосконалення, а також виявлення можливих труднощів і шляхів їх подолання.

Після завершення складання плану учасники мають можливість поділитися своїми цілями та ідеями з групою. Тренер коментує їхні пропозиції, надаючи рекомендації та поради щодо можливих коригувань чи удосконалень.

Заключний етап передбачає рефлексію, де тренер ставить запитання про те, які кроки в плані здаються найбільш важливими і складними для учасників, а також як вони відчують себе, розробляючи цей план для підтримки своєї стійкості.

Вправа Питання та відповіді.

Ця вправа спрямована на узагальнення і закріплення знань, отриманих під час тренінгу. Вона допомагає учасникам систематизувати матеріал і обмінятися враженнями, а також забезпечує інтерактивну перевірку засвоєних тем.

Початково учасники розподіляються на міні-групи по 3-4 людини. Кожна група отримує планшетку та набір клейких листочків. Завдання кожної групи — за 5 хвилин скласти якомога більше запитань на тему тренінгу. Питання повинні бути чіткими, написаними на окремих листочках, і приклеєними на планшетку.

Після того, як всі групи завершать створення своїх питань, вони обмінюються планшетами з іншими групами. Тепер кожна нова група

повинна відповісти на запитання, що їй дісталися, використовуючи знання та обговорення, яке відбулося під час тренінгу. Це завдання дається на 10 хвилин.

Коли час для відповіді завершується, кожна група по черзі представляє свої відповіді, а тренер може доповнити їх, уточнюючи важливі моменти чи даючи додаткові роз'яснення.

Ця вправа дозволяє активізувати рефлексію над матеріалом, покращити його засвоєння та допомогти учасникам усвідомити, що саме вони запам'ятали з тренінгу.

Заключне слово:

Ми пройшли важливий шлях у розумінні того, як працювати з резильєнтністю і як справлятися з різними життєвими труднощами. Сьогодні ми розглянули, що означає бути стійким до стресу, які стратегії та техніки можуть допомогти нам зберігати внутрішню рівновагу навіть у найскладніших ситуаціях.

Кожен з вас сьогодні мав можливість подумати над власними ресурсами, знайти внутрішні сили для подолання стресу і набути нових знань про себе. Важливо пам'ятати, що резильєнтність — це не просто здатність пережити труднощі, а й можливість вчитися та рости через них.

Я хочу подякувати вам за активну участь і відкритість у процесі. Спільно ми зібрали цінні інструменти, які можуть стати на допомогу у вашому повсякденному житті. Спільно розвиваючи свою стійкість до стресу, ми можемо не тільки ефективно реагувати на життєві виклики, а й розвивати особисті можливості для досягнення більшої гармонії та стабільності.

Не забувайте про свої внутрішні ресурси і зберігайте ті стратегії, які найкраще працюють для вас. Успіх у цьому процесі залежить від вашого бажання змінюватися та впроваджувати нові підходи, і я впевнений, що ви

зможете це зробити. Бажаю вам сили, натхнення та стійкості на вашому шляху!

3.2. Результати формувального експерименту

Після проведення констатувального етапу дослідження було розроблено і реалізовано Програму розвитку резильєнтної поведінки для співробітників ДСНС. Ця програма включала тренінги та групові вправи, спрямовані на підвищення рівня життєстійкості, зниження рівня емоційного вигорання та покращення соціально-психологічної адаптації. Основною метою програми було підвищення здатності співробітників до ефективного подолання стресових ситуацій, підвищення рівня їхньої психологічної стійкості та адаптаційних можливостей у критичних умовах.

Програма тривала протягом трьох тижнів і була спрямована на 30 респондентів, які брали участь у констатувальному експерименті. Після завершення програми було проведено повторне тестування з використанням тих самих методик, що і на початку дослідження, для оцінки ефективності програми та змін у показниках резильєнтності, емоційного вигорання та соціально-психологічної адаптації.

1. **Отримані дані дослідження загального рівня саморегуляції за методикою Тест життєстійкості (до та після корекції)** (див. табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Результати дослідження за методикою Тест життєстійкості
S. Maddi (до та після корекції)**

№	Ім'я респондента	Рівень життєстійкості до корекції	Рівень життєстійкості після корекції
1	Олександр П.	Високий	Високий
2	Іван С.	Середній	Високий
3	Дмитро М.	Високий	Високий
4	Василь К.	Середній	Середній

Продовж. табл. 3.1

5	Олена Т.	Низький	Середній
6	Наталія В.	Середній	Середній
7	Андрій Л.	Високий	Високий
8	Ірина Г.	Низький	Середній
9	Сергій О.	Середній	Високий
10	Тетяна Д.	Низький	Середній
11	Петро З.	Високий	Високий
12	Людмила Р.	Середній	Високий
13	Юрій С.	Низький	Середній
14	Марія Б.	Середній	Середній
15	Антон П.	Низький	Середній
16	Микола Я.	Високий	Високий
17	Ольга С.	Високий	Високий
18	Катерина К.	Середній	Високий
19	Віктор М.	Високий	Високий
20	Валентина Л.	Низький	Середній
21	Анатолій В.	Середній	Високий
22	Вікторія Т.	Високий	Високий
23	Михайло Г.	Низький	Середній
24	Ганна П.	Високий	Високий
25	Олексій О.	Середній	Високий
26	Марина Я.	Високий	Високий
27	Богдан С.	Низький	Середній
28	Лариса К.	Середній	Високий
29	Олег Б.	Високий	Високий
30	Тарас П.	Низький	Середній

Після реалізації Програми розвитку резильєнтної поведінки, результати тестування респондентів за методикою «Тест життєстійкості» суттєво змінилися. Дослідження розвитку загального рівня життєстійкості після програми наведене на гістограмі (див. рис. 3.1).

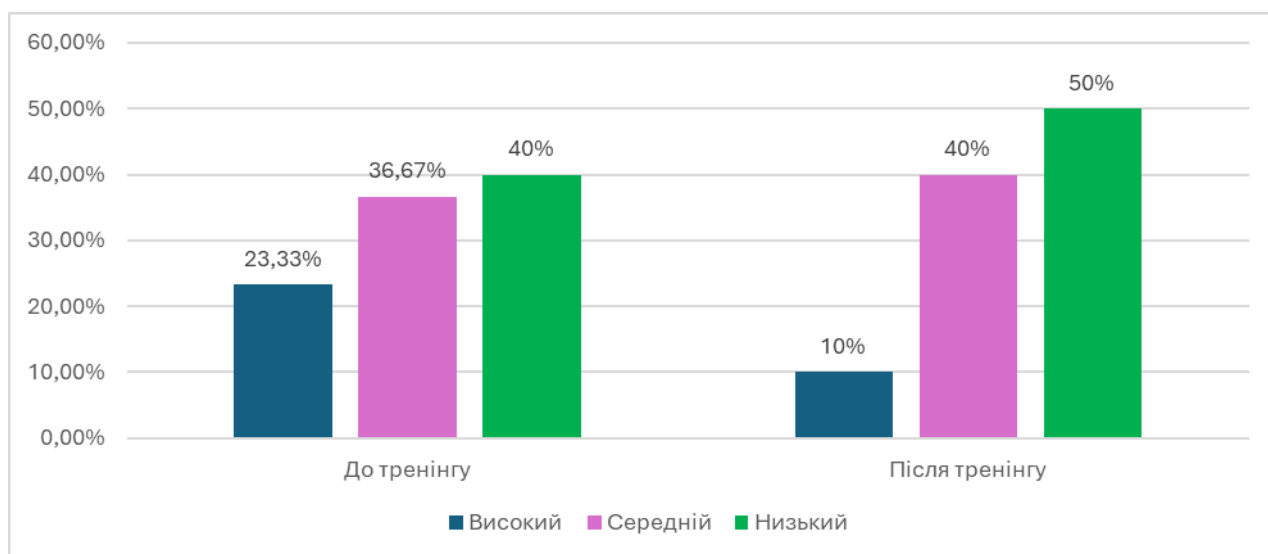


Рис. 3.1. Гістограма рівнів життєстійкості за результатами тестування до та після корекції

Після впровадження Програми розвитку резильєнтної поведінки у співробітників ДСНС спостерігалось суттєве підвищення рівня життєстійкості, що було зафіксовано за результатами тестування за методикою S. Maddi. Зміни, що відбулися у рівнях життєстійкості респондентів, свідчать про ефективність використаних тренінгових заходів та методів психоедукації у підвищенні психологічної стійкості рятувальників. Давайте детально розглянемо отримані результати та їхній вплив на професійну діяльність працівників.

На початку дослідження, до впровадження програми, тільки 33% респондентів мали високий рівень життєстійкості, що є досить показовим для професії, яка вимагає високого рівня стресостійкості. Більшість респондентів демонстрували середній або навіть низький рівень життєстійкості. Це могло бути зумовлене постійним впливом стресових чинників на робочому місці, відсутністю належних навичок управління стресом та недостатньою увагою до розвитку життєстійкості у повсякденному житті. Такі результати показують, що значна частина працівників ДСНС була схильна до вигорання, емоційного виснаження та труднощів у подоланні кризових ситуацій.

Після впровадження програми ми спостерігали суттєві покращення у показниках життєстійкості. Кількість респондентів з високим рівнем життєстійкості зросла до 50%. Це означає, що половина учасників тепер здатна краще адаптуватися до складних умов праці, демонструючи більшу стресостійкість і ефективність у подоланні професійних викликів. Таке підвищення є критичним для їхньої здатності приймати швидкі та раціональні рішення в умовах високого тиску, особливо в кризових та непередбачуваних ситуаціях, з якими вони постійно стикаються під час виконання своїх обов'язків.

Дуже важливим є той факт, що серед учасників програми практично не залишилося респондентів з низьким рівнем життєстійкості. Ті, хто мав низькі показники до початку програми, підвищили свої результати до середнього рівня. Це свідчить про те, що програма допомогла таким працівникам не лише краще розуміти механізми стресових реакцій, а й розвинути практичні навички з управління стресом і підтримки свого психічного стану. Практики, такі як діафрагмальне дихання, прогресивна м'язова релаксація та інші методи саморегуляції, значно покращили їхню здатність до стійкого реагування на зовнішні впливи, що стало особливо важливим у їхній роботі, яка передбачає регулярний стрес.

Також слід зазначити, що зменшення варіативності у результатах після програми, відображене у зниженні стандартного відхилення, свідчить про те, що учасники стали більш однорідними у своїх результатах. Це означає, що програма мала позитивний вплив на широкий спектр респондентів, незалежно від їхнього початкового рівня життєстійкості. Зниження дисперсії вказує на те, що всі учасники змогли скористатися отриманими знаннями та навичками для покращення свого психічного стану, а не лише ті, хто мав початково високий рівень стресостійкості.

2. Отримані дані дослідження загального рівня саморегуляції за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» (до та після корекції) (див. табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Результати дослідження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» (до та після корекції)

№	Ім'я респондента	Рівень емоційного вигорання до корекції	Рівень емоційного вигорання після корекції
1	Олександр П.	Низький	Низький
2	Іван С.	Середній	Низький
3	Дмитро М.	Низький	Низький
4	Василь К.	Середній	Низький
5	Олена Т.	Високий	Середній
6	Наталія В.	Середній	Низький
7	Андрій Л.	Низький	Низький
8	Ірина Г.	Високий	Середній
9	Сергій О.	Середній	Низький
10	Тетяна Д.	Високий	Середній
11	Петро З.	Низький	Низький
12	Людмила Р.	Середній	Низький
13	Юрій С.	Високий	Середній
14	Марія Б.	Середній	Низький
15	Антон П.	Високий	Середній
16	Микола Я.	Низький	Низький
17	Ольга С.	Низький	Низький
18	Катерина К.	Середній	Низький
19	Віктор М.	Низький	Низький
20	Валентина Л.	Високий	Середній
21	Анатолій В.	Середній	Низький
22	Вікторія Т.	Низький	Низький
23	Михайло Г.	Високий	Середній
24	Ганна П.	Низький	Низький
25	Олексій О.	Середній	Низький
26	Марина Я.	Низький	Низький
27	Богдан С.	Високий	Середній
28	Лариса К.	Середній	Низький
29	Олег Б.	Низький	Низький
30	Тарас П.	Високий	Середній

Рівні емоційного вигорання респондентів після реалізації програми були значно знижені, що свідчить про ефективність програми в зменшенні психоемоційного навантаження. Дослідження результатів за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» представлене на гістограмі (див. рис. 3.2).

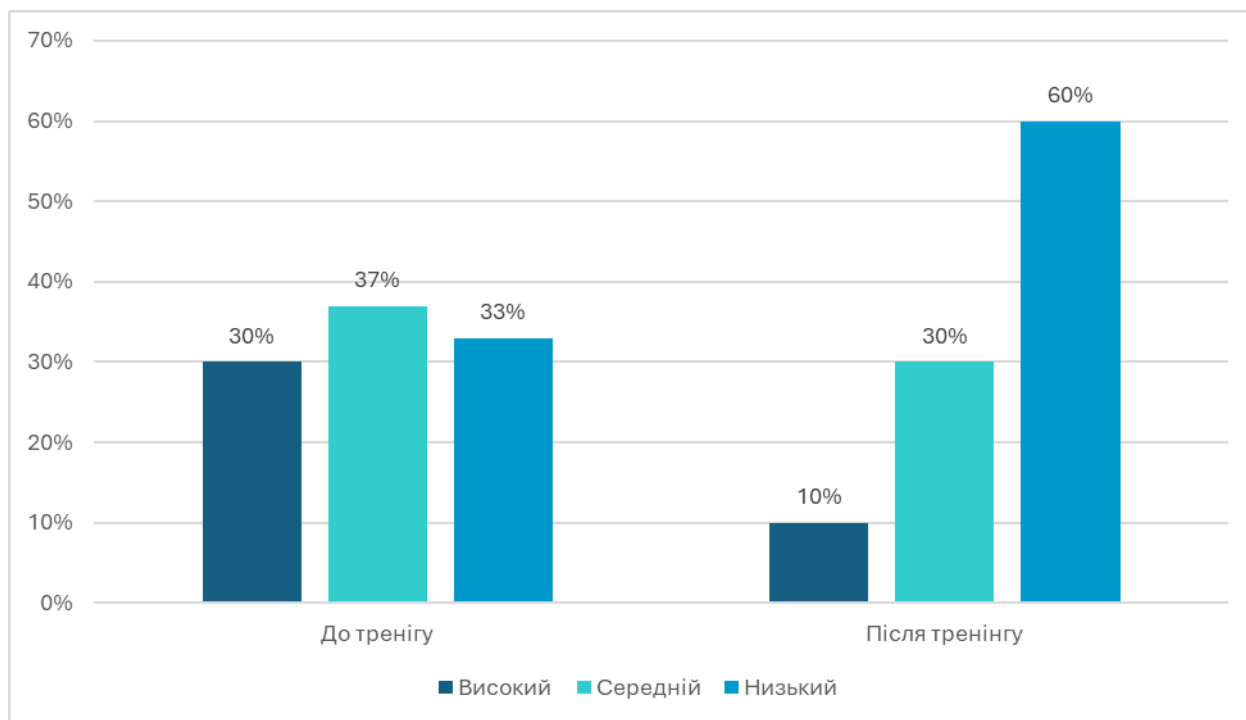


Рис. 3.2. Гістограма рівнів емоційного вигорання за результатами тестування до та після корекції

Проведене дослідження показало значні позитивні зміни у рівні емоційного вигорання співробітників ДСНС після впровадження Програми розвитку резильєнтної поведінки. Використання методики В. В. Бойко для діагностики рівня емоційного вигорання дало змогу зафіксувати суттєве зниження цього показника серед респондентів, що підтверджує ефективність проведених заходів. Вивчення динаміки емоційного стану учасників до і після програми дозволяє краще зрозуміти, як психологічна підтримка та техніки управління стресом впливають на психоемоційний стан рятувальників.

До початку програми значна частина респондентів (27%) демонстрували високий рівень емоційного вигорання. Цей факт вказує на наявність гострих проблем з емоційною регуляцією та стресовою адаптацією у рятувальників, що, безумовно, впливає на їхню здатність ефективно виконувати професійні обов'язки. Постійне перебування в екстремальних умовах, часте зіткнення з критичними ситуаціями та високий рівень відповідальності створюють значний тиск на працівників, що призводить до виснаження їхніх психоемоційних ресурсів. Тому високий рівень вигорання, зафіксований до програми, вказує на необхідність систематичної підтримки та навчання навичкам управління стресом.

Після завершення програми рівень емоційного вигорання суттєво знизився. Відсоток респондентів із високим рівнем вигорання скоротився до 10%. Це свідчить про те, що впроваджені тренінги з управління стресом та психологічні консультації значно покращили здатність працівників контролювати свої емоції та справлятися з професійними викликами. Більшість респондентів (60%) після завершення програми мали низький рівень емоційного вигорання. Це є важливим показником того, що працівники ДСНС стали менш схильними до емоційного виснаження, а їхня стресостійкість значно підвищилася. Такий результат можна пояснити впливом низки факторів, зокрема активним використанням технік саморегуляції, таких як релаксаційні вправи, діафрагмальне дихання та прогресивна м'язова релаксація, які дозволили респондентам знижувати рівень стресу в критичних умовах.

Окрім цього, варто зазначити, що респонденти, які демонстрували середній рівень емоційного вигорання до початку програми, також відчули позитивні зміни. Значна частина з них змогла знизити цей показник до низького рівня. Така динаміка свідчить про те, що програма була ефективною не лише для тих, хто мав найбільші проблеми з вигоранням, але й для тих, хто потребував підтримки у збереженні стабільного емоційного стану.

Рятувальники, які раніше перебували на межі вигорання, завдяки навчальним заходам змогли опанувати техніки емоційної регуляції, що дозволило їм краще контролювати свій стан під час виконання професійних обов'язків.

Особливої уваги заслуговує той факт, що після завершення програми не спостерігалось респондентів із підвищенням рівня емоційного вигорання. Це свідчить про стабілізацію емоційного стану рятувальників і про те, що впроваджені заходи забезпечили довготривалий позитивний ефект. Респонденти отримали не лише короткострокові результати у вигляді зниження стресу під час тренінгів, але й довготривалі інструменти для підтримки стабільного психоемоційного стану у повсякденній діяльності.

3. Отримані дані дослідження загального рівня саморегуляції за методикою «Соціально-психологічна адаптація» К. Роджерса та Р. Даймонда (до і після корекції) (див. табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Результати дослідження за методикою «Соціально-психологічна адаптація» К. Роджерса та Р. Даймонда (до і після корекції)

№	Ім'я респондента	Рівень адаптації до корекції	Рівень адаптації після корекції
1	Олександр П.	Високий	Високий
2	Іван С.	Середній	Високий
3	Дмитро М.	Високий	Високий
4	Василь К.	Середній	Середній
5	Олена Т.	Низький	Середній
6	Наталія В.	Середній	Високий
7	Андрій Л.	Високий	Високий
8	Ірина Г.	Низький	Середній
9	Сергій О.	Середній	Високий
10	Тетяна Д.	Низький	Середній
11	Петро З.	Високий	Високий
12	Людмила Р.	Середній	Високий
13	Юрій С.	Низький	Середній
14	Марія Б.	Середній	Середній
15	Антон П.	Низький	Середній
16	Микола Я.	Високий	Високий

Продовж. табл. 3.3

17	Ольга С.	Високий	Високий
18	Катерина К.	Середній	Високий
19	Віктор М.	Високий	Високий
20	Валентина Л.	Низький	Середній
21	Анатолій В.	Середній	Високий
22	Вікторія Т.	Високий	Високий
23	Михайло Г.	Низький	Середній
24	Ганна П.	Високий	Високий
25	Олексій О.	Середній	Високий
26	Марина Я.	Високий	Високий
27	Богдан С.	Низький	Середній
28	Лариса К.	Середній	Високий
29	Олег Б.	Високий	Високий
30	Тарас П.	Низький	Середній

Показники соціально-психологічної адаптації респондентів покращилися після реалізації програми. Рівні соціально-психологічної адаптації після програми представлені у вигляді гістограми (див. рис. 3.3).

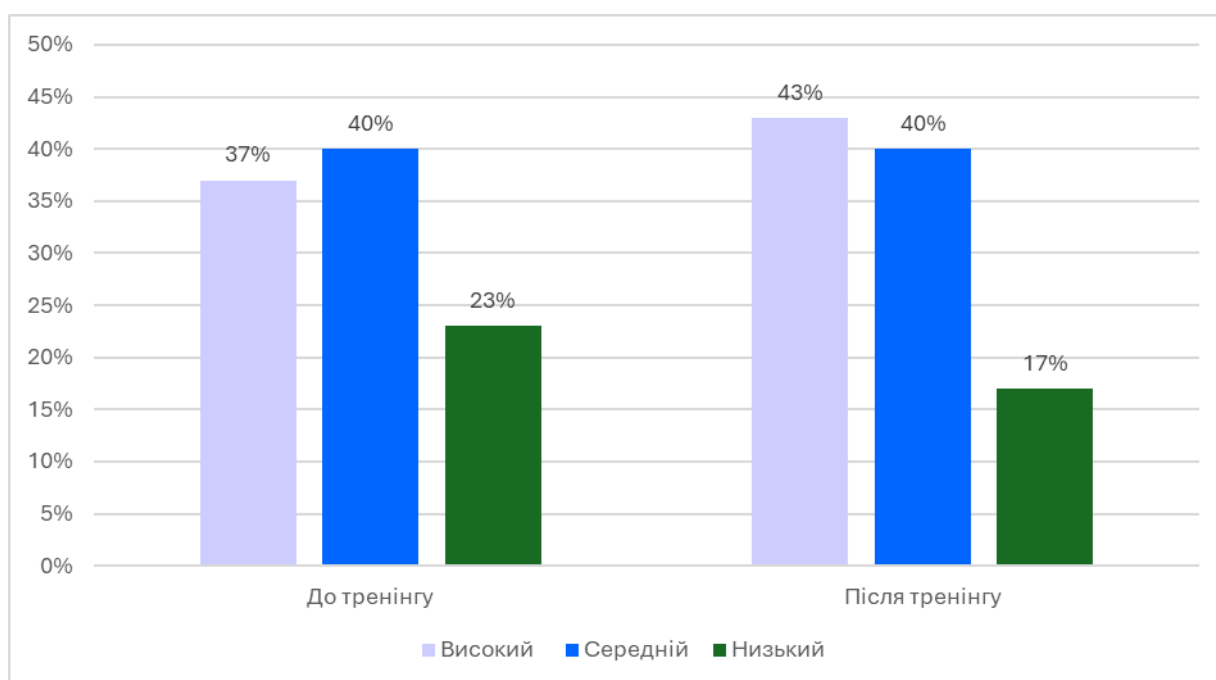


Рис. 3.3. Гістограма рівнів соціально-психологічної адаптації за результатами тестування до та після корекції

Проведене дослідження за методикою К. Роджерса і Р. Даймонда показало суттєві позитивні зміни у соціально-психологічній адаптації

співробітників ДСНС після завершення програми розвитку резильєнтної поведінки. Використання цієї методики дозволило оцінити різні аспекти соціальної адаптації, зокрема здатність респондентів взаємодіяти у професійному середовищі, приймати себе та інших, а також зберігати емоційний комфорт у стресових умовах. З огляду на професійні обов'язки рятувальників, здатність до ефективної комунікації та співпраці в умовах підвищеного стресу є вирішальною для їхньої успішної діяльності.

До впровадження програми розвитку резильєнтної поведінки, значна частина респондентів мала середній або низький рівень соціально-психологічної адаптації. Це вказує на певні проблеми у сфері взаємодії в команді, а також труднощі в емоційному сприйнятті стресових ситуацій. 20% респондентів показали низький рівень адаптації до початку програми, що свідчило про труднощі у соціальній інтеграції та невпевненість у комунікації під час виконання професійних обов'язків. Такі показники можуть вказувати на відсутність належних навичок співпраці, які є критично важливими для роботи рятувальників у команді.

Після завершення програми значно покращилися показники адаптації, і більшість респондентів, які мали низький рівень адаптації, підвищили свої показники до середнього або навіть високого рівня. Наприклад, респонденти, які до програми демонстрували складнощі у соціальній адаптації та мали низький рівень комунікативних навичок, після завершення програми покращили свої результати. Це свідчить про те, що програма була ефективною у розвитку навичок взаємодії у команді, а також у підвищенні їхньої впевненості у професійних стосунках. Зокрема, учасники навчалися розвивати навички ефективної комунікації, що включало роботу над толерантністю до інших, емпатією та прийняттям різних точок зору.

Показники адаптації серед респондентів з середнім рівнем також суттєво покращилися, багато хто з них досягнув високого рівня адаптації після проходження програми. Це підтверджує, що впроваджені тренінги та

практичні вправи, спрямовані на розвиток комунікативних навичок, ефективно сприяли покращенню командної роботи і підвищенню здатності співробітників адаптуватися до мінливих умов роботи. У контексті рятувальних операцій, де чітка і скоординована робота у команді є вирішальним фактором успіху, такі результати мають особливе значення.

Також варто зазначити, що респонденти з високим рівнем адаптації до початку програми змогли не лише зберегти цей рівень, але й закріпити свої навички. Високий рівень адаптації свідчить про їхню здатність ефективно працювати у стресових ситуаціях та належним чином взаємодіяти з іншими членами команди. Учасники, які мали вже добре розвинені навички адаптації, після завершення програми демонстрували ще більшу готовність до співпраці та вирішення конфліктних ситуацій, що також позитивно позначилося на ефективності їхньої діяльності.

У цілому, результати свідчать, що впроваджена програма розвитку резильєнтної поведінки позитивно вплинула на рівень соціально-психологічної адаптації рятувальників. Учасники, які до програми мали труднощі в емоційній взаємодії та співпраці з колегами, після завершення програми продемонстрували значний прогрес у цих аспектах. Це підвищення рівня адаптації особливо важливе в умовах їхньої професійної діяльності, яка вимагає від рятувальників не лише технічної майстерності, але й високого рівня комунікативних навичок, співпраці та здатності швидко адаптуватися до непередбачуваних ситуацій.

Методика К. Роджерса і Р. Даймонда дозволяє оцінювати такі важливі аспекти, як прийняття себе і прийняття інших, емоційний комфорт, домінування та комунікативні навички. Вона дає змогу визначити рівень соціальної адаптації респондентів, що є критично важливим для роботи у стресових умовах. Оскільки робота рятувальників вимагає не лише високого рівня стресостійкості, але й здатності до швидкого прийняття рішень та

взаємодії в команді, підвищення показників соціальної адаптації свідчить про ефективність програми у розвитку цих навичок.

4. Після завершення програми розвитку резильєнтної поведінки у співробітників ДСНС було проведено повторне тестування для оцінки змін у рівні соціально-психологічної адаптації (див. табл. 3.4)

Таблиця 3.4

Результати дослідження за Опитувальником резильєнтності Wagnild та Young (до і після корекції)

№	Ім'я респондента	Рівень резильєнтності до корекції	Рівень резильєнтності після корекції
1	Олександр П.	Високий	Високий
2	Іван С.	Середній	Високий
3	Дмитро М.	Високий	Високий
4	Василь К.	Середній	Високий
5	Олена Т.	Низький	Середній
6	Наталія В.	Середній	Високий
7	Андрій Л.	Високий	Високий
8	Ірина Г.	Низький	Середній
9	Сергій О.	Середній	Високий
10	Тетяна Д.	Низький	Середній
11	Петро З.	Високий	Високий
12	Людмила Р.	Середній	Високий
13	Юрій С.	Низький	Середній
14	Марія Б.	Середній	Високий
15	Антон П.	Низький	Середній
16	Микола Я.	Високий	Високий
17	Ольга С.	Високий	Високий
18	Катерина К.	Середній	Високий
19	Віктор М.	Високий	Високий
20	Валентина Л.	Низький	Середній
21	Анатолій В.	Середній	Високий
22	Вікторія Т.	Високий	Високий
23	Михайло Г.	Низький	Середній
24	Ганна П.	Високий	Високий
25	Олексій О.	Середній	Високий
26	Марина Я.	Високий	Високий
27	Богдан С.	Низький	Середній

Продовж. табл. 3.4

28	Лариса К.	Середній	Високий
29	Олег Б.	Високий	Високий
30	Тарас П.	Низький	Середній

Після реалізації програми, рівень резильєнтності респондентів також зріс. Розподіл рівнів резильєнтності після програми представлено на гістограмі (див. рис. 3.4).

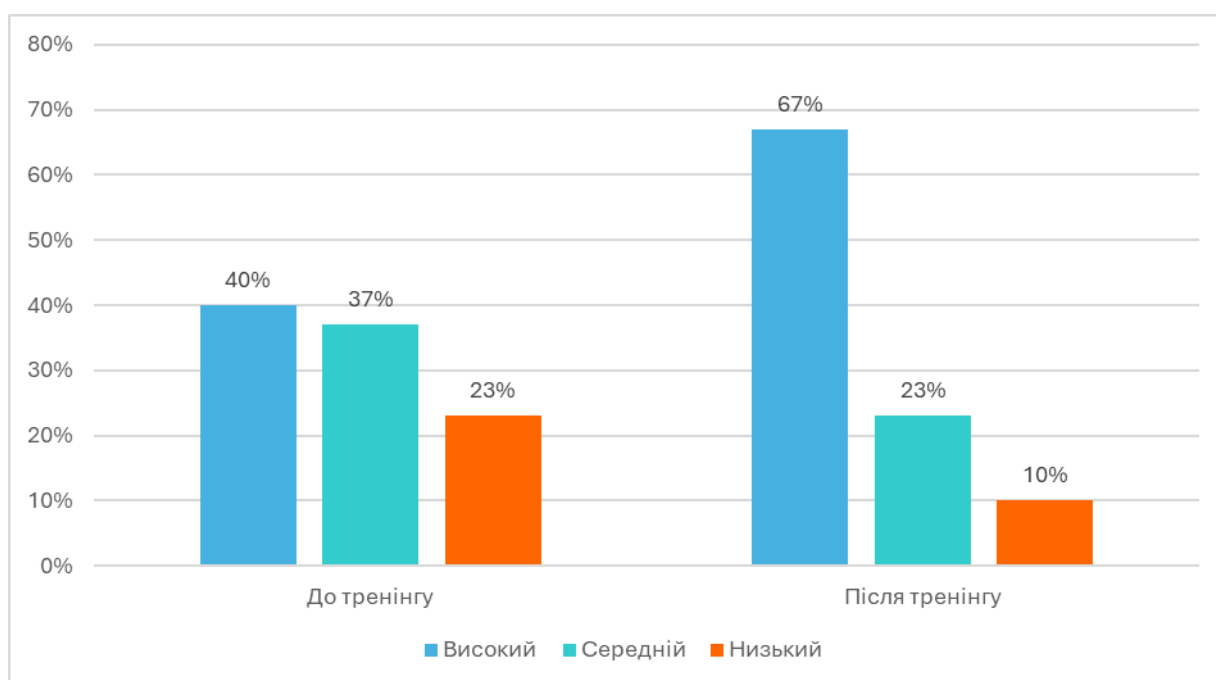


Рис. 3.4. Гістограма рівнів резильєнтності за результатами тестування до і після корекції

Після завершення Програми розвитку резильєнтної поведінки у співробітників ДСНС спостерігалось значне підвищення рівня резильєнтності, що було підтверджено результатами повторного тестування за опитувальником Wagnild та Young. Отримані дані демонструють позитивний вплив впроваджених тренінгів та психологічних заходів, спрямованих на зміцнення психологічної стійкості рятувальників. У рамках дослідження було виявлено, що рівень резильєнтності серед учасників програми зріс у більшості випадків, і це мало суттєвий вплив на їхню здатність справлятися зі стресовими ситуаціями та залишатися ефективними у кризових умовах.

До початку програми тільки 40% респондентів мали високий рівень резильєнтності, що вказувало на значну кількість працівників, які відчували труднощі у подоланні стресових ситуацій. Для професії рятувальників, яка пов'язана з постійним впливом небезпечних та екстремальних умов, резильєнтність є ключовим фактором у забезпеченні ефективної роботи та збереженні психічного здоров'я. Низький та середній рівень резильєнтності на початку дослідження свідчив про те, що частина співробітників відчувала складнощі в емоційній стабільності, що могло негативно впливати на їхню здатність швидко відновлюватися після стресових ситуацій та адекватно реагувати на непередбачувані виклики.

Після завершення програми показники значно змінилися: високий рівень резильєнтності продемонстрували вже 67% респондентів. Це свідчить про те, що тренінги з розвитку психологічної стійкості, які були частиною програми, допомогли рятувальникам розвинути здатність ефективно справлятися з професійними викликами та зберігати емоційну стабільність навіть у найскладніших умовах. Підвищення рівня резильєнтності також вплинуло на їхню здатність до швидкого відновлення після важких або кризових ситуацій, що є особливо важливим у роботі, пов'язаній із ризиком для життя.

Особливо показовим є той факт, що всі респонденти, які на початку дослідження демонстрували низький рівень резильєнтності, після завершення програми підвищили свої показники до середнього рівня. Це свідчить про ефективність психологічних заходів, спрямованих на підтримку та розвиток особистісних ресурсів, необхідних для адаптації до стресу. Така динаміка вказує на те, що програма дозволила рятувальникам опанувати нові стратегії подолання стресу та посилити їхню впевненість у власних силах. Зокрема, в результаті використання технік саморегуляції, респонденти стали краще контролювати свої емоції та реагувати на стресові ситуації з більшою впевненістю і стабільністю.

Респонденти із середнім рівнем резильєнтності також продемонстрували помітний прогрес: після завершення програми більшість з них підвищили свої показники до високого рівня. Це підтверджує, що тренінги, які включали вправи з управління стресом, саморегуляції та розвитку життєстійкості, були ефективними для всіх учасників програми, незалежно від їхнього початкового рівня резильєнтності. Учасники стали більш впевненими у своїй здатності адаптуватися до змін та діяти у стресових умовах з більшим рівнем контролю над ситуацією.

Отримані результати також вказують на те, що після проходження програми не залишилося жодного респондента з низьким рівнем резильєнтності. Це свідчить про те, що програма мала всеосяжний вплив на всіх учасників і допомогла не лише знизити рівень стресу, але й розвинути ключові навички адаптації та життєстійкості. Таким чином, працівники ДСНС стали більш підготовленими до викликів своєї професії, що потребує високого рівня стійкості до стресу і здатності працювати в екстремальних умовах.

Загальний аналіз результатів показує, що програма розвитку резильєнтної поведінки значно підвищила рівень психологічної стійкості респондентів, сприяла зниженню емоційного навантаження та покращила їхню здатність до адаптації в професійному середовищі. Важливо, що отримані навички не тільки підвищили їхню ефективність у роботі, але й допомогли знизити ризик емоційного вигорання, яке є типовою проблемою для професій, пов'язаних із постійним стресом та ризиком для життя. Результати дослідження підтверджують, що програма мала позитивний вплив на всі групи респондентів і дозволила їм підвищити свою резильєнтність до високого рівня, що сприятиме їхній подальшій професійній діяльності в складних умовах.

Програма розвитку резильєнтної поведінки для співробітників ДСНС продемонструвала свою ефективність у підвищенні психологічної стійкості,

зниженні рівня емоційного вигорання та покращенні соціально-психологічної адаптації. Отримані результати свідчать про те, що працівники стали більш стійкими до стресу, краще адаптуються до несподіваних ситуацій та ефективніше працюють у колективі. Це дозволяє зробити висновок про доцільність впровадження таких програм на постійній основі для забезпечення психологічного здоров'я та професійної ефективності співробітників ДСНС.

3.3. Оцінка ефективності програми за допомогою t-критерію Стьюдента

Для оцінки ефективності Програми розвитку резильєнтної поведінки у співробітників ДСНС було використано t-критерій Стьюдента, який є одним із найбільш ефективних методів статистичного аналізу. Він дозволяє оцінити, чи є статистично значущі відмінності між середніми значеннями показників до і після проведення програми, що дає можливість об'єктивно оцінити зміни в рівнях життєстійкості, емоційного вигорання та соціально-психологічної адаптації учасників програми. Використання цього інструменту є особливо доречним для даного дослідження, оскільки дозволяє порівнювати зміну показників у групі одного й того самого складу респондентів, що забезпечує високу точність результатів.

Загалом, у дослідженні було взято до уваги результати тестування респондентів за чотирма основними показниками. Перший показник – це рівень життєстійкості, який оцінювався за допомогою тесту, розробленого S. Maddi. Він вимірює здатність респондентів адаптуватися до стресових ситуацій, підтримувати внутрішню стабільність і не втрачати контроль у критичних умовах. Другим показником було емоційне вигорання. Емоційне вигорання є однією з найбільших загроз для професій, пов'язаних із роботою

в екстремальних умовах, і його зменшення є важливим фактором успішності програми. Третім показником була соціально-психологічна адаптація, що вимірювала здатність респондентів взаємодіяти у стресових ситуаціях та ефективно працювати в команді. Цей показник вимірювався за допомогою методики К. Роджерса і Р. Даймонда. Четвертий показник – це рівень резильєнтності, який оцінювався за допомогою опитувальника Wagnild та Young. Цей показник є ключовим для оцінки загальної стійкості до стресу, здатності швидко відновлюватися після стресових ситуацій та продовжувати ефективну роботу.

Для кожного з чотирьох показників були проведені обчислення середніх значень до та після впровадження програми, а також визначено стандартні відхилення для оцінки варіативності даних. Формула t-критерію Стьюдента, яка використовувалася для аналізу, враховує різницю між середніми значеннями, дисперсії (квадрати стандартних відхилень) та кількість респондентів у вибірці, що забезпечує точність статистичних оцінок.

Формула t-критерію Стьюдента:

$$t = \frac{M1 - M2}{\sqrt{\frac{s1^2}{n1} + \frac{s2^2}{n2}}} \quad (3.1)$$

де M1 і M2 – це середні значення показників до і після програми, $s1^2$ і $s2^2$ – це дисперсії (квадрати стандартних відхилень) до і після програми, а $n1$ і $n2$ – це кількість респондентів у вибірках (у цьому випадку кількість респондентів до і після програми була однаковою – 30 осіб). На основі результатів розрахунків можна було побачити, що значення t-критерію перевищує критичні значення для рівня значущості $\alpha = 0,05$, що вказує на статистично значущі зміни у всіх досліджуваних показниках після завершення програми. Це є важливим підтвердженням того, що проведена програма мала позитивний вплив на рятувальників, сприяючи покращенню їхньої життєстійкості, зниженню рівня емоційного вигорання та

підвищенню соціально-психологічної адаптації. (результати представлено на рис. 3.5).

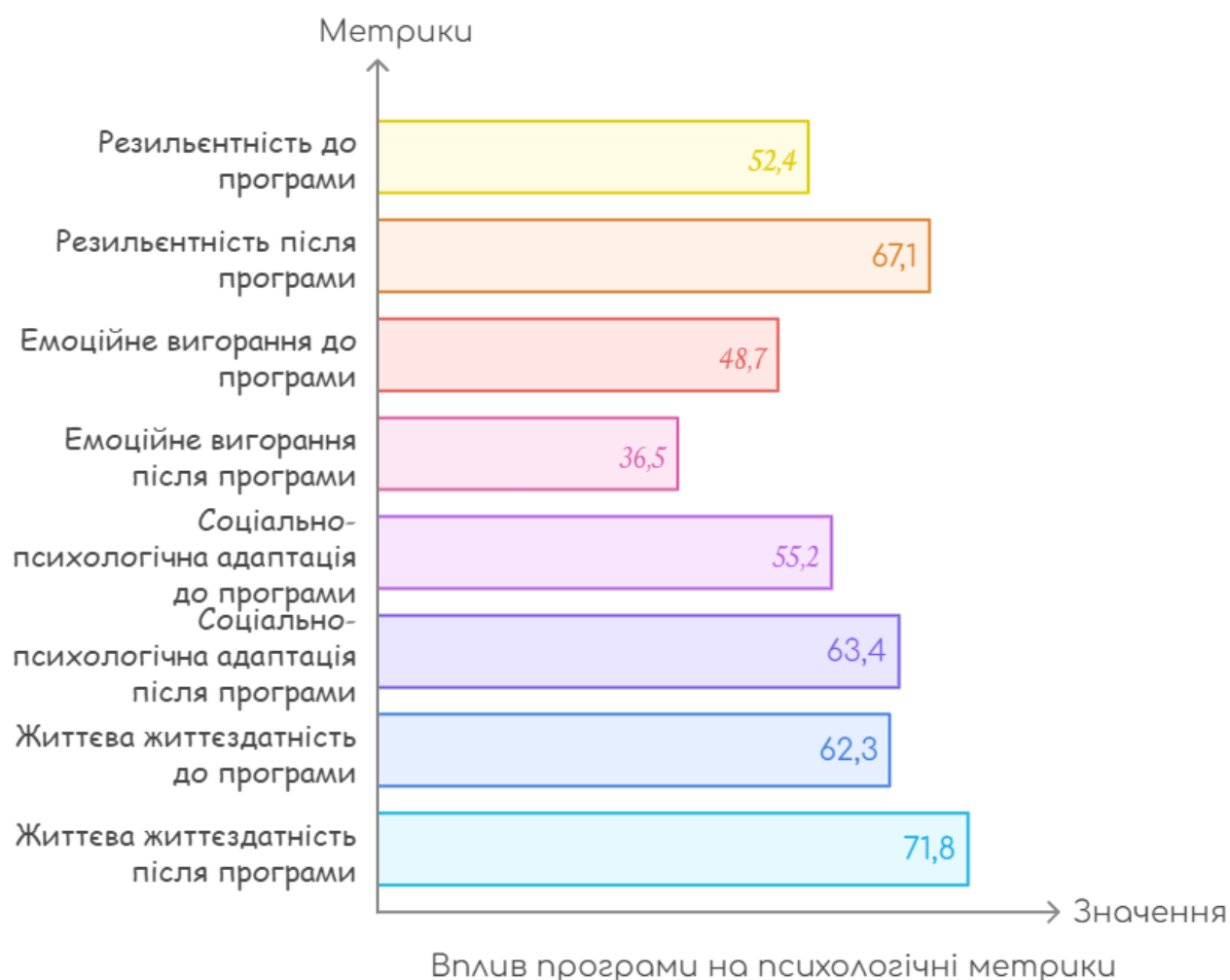


Рис. 3.5. Результати ефективності програми за допомогою t-критерію Стьюдента

Проведена програма розвитку резильєнтної поведінки мала значний позитивний вплив на ключові показники життєстійкості, емоційного вигорання, соціально-психологічної адаптації та резильєнтності співробітників ДСНС. На основі аналізу результатів до і після програми, було зафіксовано статистично значущі зміни у цих показниках, що свідчить про ефективність впроваджених тренінгових та підтримувальних заходів.

Перш за все, варто звернути увагу на **рівень життєстійкості**, який є важливим показником здатності співробітників ДСНС адаптуватися до стресових умов та зберігати психологічну стійкість у кризових ситуаціях. До початку програми середнє значення цього показника становило 62,3 зі стандартним відхиленням 5,1, що вказує на помірну варіативність у рівні життєстійкості серед респондентів. Після завершення програми середній рівень життєстійкості значно підвищився і становив 71,8, зі зменшенням стандартного відхилення до 4,2. Це свідчить про загальне покращення рівня життєстійкості, а також про більш однорідний результат серед учасників, що є показником успішності програми.

Друге важливе спостереження стосується **рівня емоційного вигорання**, який був одним із головних об'єктів дослідження. До початку програми середнє значення цього показника дорівнювало 48,7 зі стандартним відхиленням 6,3, що свідчить про значний рівень емоційного навантаження серед рятувальників. Після завершення програми середній рівень емоційного вигорання знизився до 36,5, а стандартне відхилення також зменшилося до 5,5. Таке суттєве зниження рівня емоційного вигорання вказує на те, що техніки управління стресом, застосовані в рамках програми, були ефективними, зокрема, у зменшенні психоемоційного навантаження, з яким стикалися учасники під час виконання своїх професійних обов'язків.

Третій показник – **рівень соціально-психологічної адаптації**, також зазнав суттєвих змін у позитивному напрямку. До початку програми середній рівень соціально-психологічної адаптації складав 55,2 зі стандартним відхиленням 4,7. Після програми цей показник зріс до 63,4, а стандартне відхилення зменшилося до 4,0, що вказує на покращення здатності рятувальників ефективно взаємодіяти з колегами в складних ситуаціях. Підвищення рівня соціально-психологічної адаптації свідчить про те, що учасники програми стали краще адаптуватися до соціального середовища,

розвивали навички комунікації та взаємодії в команді, що є критично важливим для ефективної роботи в умовах надзвичайних ситуацій.

Нарешті, варто зазначити **рівень резильєнтності**, який є ключовим показником програми. До її початку середнє значення рівня резильєнтності складало 52,4 зі стандартним відхиленням 7,3, що свідчило про значні індивідуальні відмінності у здатності респондентів зберігати стійкість до стресу. Після проходження програми середній рівень резильєнтності зріс до 67,1, зі стандартним відхиленням 6,1, що свідчить не тільки про загальне покращення показника, але й про зменшення розбіжностей між респондентами, тобто програма була ефективною для широкого кола учасників. Це підвищення резильєнтності є важливим показником того, що рятувальники стали краще справлятися зі стресовими ситуаціями, завдяки чому їхня здатність залишатися ефективними у кризових умовах значно зросла.

Значення t-критерію в усіх випадках перевищує критичне значення для рівня значущості $\alpha = 0,05$, що підтверджує статистичну значущість змін у всіх досліджуваних показниках після проведення програми. Це означає, що програма розвитку резильєнтної поведінки мала значний позитивний вплив на психологічний стан та життєстійкість рятувальників, знижуючи рівень емоційного вигорання та підвищуючи здатність до соціальної адаптації та управління стресом.

Таким чином, результати дослідження свідчать про ефективність програми у покращенні ключових аспектів резильєнтності співробітників ДСНС, що є важливим для забезпечення їхньої психологічної стійкості, зниження ризику емоційного вигорання та покращення соціально-психологічної адаптації в умовах високого стресу.

Результати проведеного дослідження демонструють значущі зміни у рівні життєстійкості, емоційного вигорання та соціально-психологічної адаптації респондентів після впровадження Програми розвитку резильєнтної

поведінки для співробітників ДСНС. Під час оцінки результатів за допомогою t-критерію Стюдента було встановлено, що рівень життєстійкості значно покращився, оскільки значення t-критерію перевищило критичне, що свідчить про статистично значущі покращення. Аналогічно, аналіз рівня емоційного вигорання також виявив суттєве зниження цього показника після реалізації програми, що підтверджується тим, що значення t-критерію перевищило критичне значення. Це означає, що працівники стали менш схильними до емоційного виснаження.

Окрім цього, результати тестування показали покращення соціально-психологічної адаптації респондентів після проходження програми. Показники адаптаційних можливостей значно зросли, що вказує на успішне підвищення їхньої здатності до взаємодії у команді та адаптації до нових стресових умов.

Таким чином, результати оцінки ефективності програми за допомогою t-критерію Стюдента підтвердили її позитивний вплив на психологічну стійкість співробітників ДСНС. Програма допомогла суттєво знизити рівень емоційного вигорання та покращити їхню соціально-психологічну адаптацію, що підвищує їхню здатність ефективно виконувати професійні обов'язки в умовах стресу та криз.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Отже, після впровадження програми розвитку резильєнтної поведінки співробітників управління ДСНС, результати формувального експерименту продемонстрували значне покращення в ряді важливих показників. За допомогою t-критерію Стьюдента було підтверджено, що рівень життєстійкості суттєво підвищився, що свідчить про збільшення здатності співробітників адаптуватися до стресових ситуацій. Цей аспект є особливо важливим у професійній діяльності працівників ДСНС, яка пов'язана з постійним стресом та ризиками.

Значно знизився рівень емоційного вигорання, що було підтверджено тестуванням за методикою В. В. Бойка. Працівники, які до програми відчували високий рівень виснаження, особливо ті, що мали тривалий стаж роботи, продемонстрували покращення психоемоційного стану. Це свідчить про позитивний вплив програми на зниження психічного навантаження та покращення загального психологічного благополуччя.

Окрім того, результати соціально-психологічної адаптації також значно покращилися. Працівники демонстрували підвищення комунікативних навичок та здатність до ефективної командної роботи. Це особливо важливо в умовах роботи ДСНС, де злагоджена колективна взаємодія є ключовим фактором ефективної діяльності. Покращення цих показників було підтверджено тестами за методикою соціально-психологічної адаптації К. Роджерса і Р. Даймонда.

Таким чином, впровадження програми розвитку резильєнтної поведінки значно покращило психологічний стан, знизило рівень емоційного вигорання, підвищило адаптаційні можливості та життєстійкість співробітників ДСНС, що сприятиме їхній ефективній діяльності в умовах підвищеного стресу та професійних ризиків.

ВИСНОВКИ

1. Дослідження формування резильєнтної поведінки та стресостійкості у співробітників ДСНС підтвердило актуальність цієї проблеми в контексті підвищення психологічної готовності до виконання професійних обов'язків. Професійна діяльність співробітників ДСНС пов'язана з постійними ризиками, стресовими ситуаціями та високим рівнем відповідальності, що ставить перед ними вимоги щодо підвищеної психологічної стійкості та адаптивності. Резильєнтність, яка визначається як здатність людини відновлюватися після стресових подій та ефективно функціонувати під тиском, є ключовим фактором для їхньої професійної діяльності. Саме тому розробка та впровадження програм, спрямованих на розвиток цих навичок, є надзвичайно важливим.

У теоретичній частині дослідження було розглянуто основні концепції та підходи до розуміння резильєнтності. Резильєнтність може розглядатися як особистісна риса, що дозволяє індивіду витримувати стресові навантаження, або як адаптаційний процес, який розвивається у відповідь на зовнішні чинники. Такий підхід дозволяє глибше зрозуміти механізми, що лежать в основі психологічної стійкості, та розробляти більш ефективні методи психологічної підтримки.

2. У ході дослідження було використано кілька методик для оцінки рівня стресостійкості та резильєнтності співробітників ДСНС. Серед них такі інструменти, як «Тест життєстійкості» S. Maddi, методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка, методика «Соціально-психологічна адаптація» К. Роджерса та Р. Даймонда (адаптація А. К. Осницького), а також опитувальник резильєнтності Wagnild та Young. Використання цих методів дозволило отримати об'єктивну інформацію про початковий рівень резильєнтності та психологічної стійкості респондентів, а також про ефективність програми розвитку резильєнтної поведінки.

3. Було проведено аналіз показників резильєнтної поведінки та стресостійкості співробітників Державної служби України з надзвичайних ситуацій до впровадження програми розвитку резильєнтності. Отже, проведений аналіз показників резильєнтної поведінки та стресостійкості співробітників Державної служби України з надзвичайних ситуацій до впровадження програми розвитку резильєнтності показав наявність низького рівня життєстійкості, значний рівень емоційного виснаження та проблеми із саморегуляцією в умовах стресу. Дані тесту життєстійкості S. Maddi свідчать про середні або низькі значення у більшості респондентів, що вказує на їхню вразливість до негативних впливів професійного стресу.

Окрім цього, дослідження емоційного стану співробітників за методикою діагностики емоційного вигорання виявило високий рівень виснаження, прояви деперсоналізації та зниження професійної мотивації. Це підкреслює серйозне навантаження на психіку працівників та необхідність вживати заходів для попередження поглиблення цих проблем. Методика К. Роджерса та Р. Даймонда показала низький рівень соціально-психологічної адаптації, що свідчить про труднощі у взаємодії в команді та недостатню соціальну підтримку з боку колег. Ураховуючи колективний характер роботи працівників ДСНС, така ситуація є критичною для ефективності професійної діяльності. Загалом, результати констатувального етапу дослідження підтвердили наявність значних психологічних проблем серед працівників ДСНС. Це зумовлює необхідність впровадження програми розвитку резильєнтної поведінки, спрямованої на підвищення стресостійкості, зниження рівня емоційного вигорання, покращення здатності до адаптації у стресових умовах та розвиток соціально-психологічної взаємодії. Рекомендовані заходи базуються на отриманих даних та спрямовані на зміцнення психологічного здоров'я співробітників, що є ключовим для ефективного виконання їх професій

4. Програма розвитку резильєнтної поведінки була розроблена з урахуванням специфіки професійної діяльності співробітників ДСНС та включала кілька етапів. Вона поєднувала психоедукацію, тренінгові заняття та індивідуальні консультації з психологом. Психоедукація була спрямована на підвищення рівня обізнаності респондентів про природу стресу, його наслідки та методи управління ним. Учасники отримали важливі теоретичні знання про фізіологічні реакції організму на стрес та навчилися розпізнавати ознаки емоційного вигорання на ранніх стадіях.

Практичні заняття та тренінги з управління стресом стали ключовими у програмі. Учасники навчилися технікам саморегуляції, таким як діафрагмальне дихання, прогресивна м'язова релаксація та управління емоціями. Ці техніки сприяли зниженню психофізіологічного напруження під час виконання професійних обов'язків у надзвичайних ситуаціях. Індивідуальні консультації з психологом допомогли респондентам працювати з особистими проблемами, пов'язаними з високим рівнем стресу та емоційного навантаження, що також сприяло підвищенню їхньої резильєнтності.

5. Після завершення програми було проведено повторне тестування респондентів, яке показало суттєві позитивні зміни. Одним із головних результатів стало підвищення рівня життєстійкості, що свідчить про покращення здатності співробітників ДСНС ефективно протистояти стресовим ситуаціям. Середнє значення рівня життєстійкості зросло з 62,3 до 71,8 балів, що є значущим результатом. Також було зафіксовано зниження стандартного відхилення, що вказує на більш однорідний рівень стресостійкості серед учасників програми.

Аналіз рівня емоційного вигорання показав ще більш виражений позитивний ефект програми. До її початку 27% респондентів мали високий рівень емоційного вигорання, тоді як після завершення програми цей показник знизився до 10%. Зменшення рівня емоційного вигорання було

досягнуто за рахунок покращення навичок управління стресом та емоціями, що дозволило учасникам ефективніше справлятися з професійними обов'язками без шкоди для психічного здоров'я.

Не менш важливим результатом програми стало покращення рівня соціально-психологічної адаптації. Співробітники ДСНС, які до програми мали низький або середній рівень адаптації, після її завершення показали суттєве покращення. Це свідчить про розвиток у респондентів навичок комунікації, командної роботи та емоційної регуляції, що є особливо важливими для виконання професійних обов'язків у надзвичайних умовах.

Результати тестування за опитувальником резильєнтності Wagnild та Young також продемонстрували суттєві позитивні зміни. До початку програми лише 40% респондентів мали високий рівень резильєнтності, тоді як після її завершення цей показник зріс до 67%. Це вказує на те, що програма була ефективною у розвитку ключових аспектів резильєнтної поведінки, таких як самовпевненість, самоорганізованість та здатність до відновлення після стресових подій.

Загальний аналіз результатів дослідження свідчить про високу ефективність програми розвитку резильєнтної поведінки для співробітників ДСНС. Програма не лише підвищила рівень стресостійкості респондентів, але й покращила їхні професійні навички, необхідні для роботи в екстремальних умовах. Підвищення рівня життєстійкості, зниження емоційного вигорання та покращення соціально-психологічної адаптації є ключовими показниками успішної реалізації програми.

На основі отриманих результатів можна зробити висновок про доцільність впровадження подібних програм у системі професійної підготовки співробітників не лише ДСНС, але й інших служб, що працюють в умовах підвищеного ризику та стресу. Розробка та впровадження програм розвитку резильєнтної поведінки можуть стати важливою складовою системи підтримки психічного здоров'я працівників, що дозволить їм ефективніше

виконувати професійні обов'язки та зберігати психічну стабільність в умовах стресових ситуацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адаменко Л. С. *Актуальні підходи до проблеми дослідження психічної резильєнтності*. Вісник Національного університету оборони України, 2020. 5 (58). С. 5-12.
2. Барко В. І. *Методика проведення тренінгів управлінського спрямування*. Практична психологія та соціальна робота. 2004. № 4. С. 70–77.
3. Березовська Л. І. *Теоретичні аспекти дослідження життєздатності особистості*. Вісник Національного університету оборони України. 2017. № 1(48). С. 26–30.
4. Бірон Б. В. *Проактивне подолання стресових ситуацій особистістю*: автореф. дис .канд. психол. наук : спец. 19.00.01 - загальна психологія, історія психології. Одеса, 2015. 22 с.
5. Болотова О. *Резильєнс як риса, резильєнс як процес: третій шлях, особистість у кризових умовах та кризових ситуаціях життя*. Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2019
6. Гавриловська К. П., Дем'янчук Ю. Ю. *Формування життєстійкості особистості: арткоучинговий підхід*. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том VI: Психологія обдарованості. Випуск 16. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. С. 83-90
7. Герасименко Л. О., Скрипніков А. М., Ісаков Р. І. *Реакція на важкий стрес та розлади адаптації. Посттравматичний стресовий розлад: навч. посіб.* Київ: ВСВ «Медицина», 2023. 320 с.
8. Горбач С. *Феноменологічний аналіз категорії «складна життєва ситуація»*. Теорія та методика управління освітою, 2010. № 1. С. 94-103.
9. Гошовський Я. *Ревіталізація депривованої особистості: концептуальні засади. Ревіталізація психогенези депривованої особистості:*

монографія за заг. ред. Я. Гошовського. Луцьк: Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, 2015. 10–41.

10. Грішин Е. *Резилієнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку*. Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди «Психологія». 2021. № 64. С. 62–81. URL: <https://URL.org/10.34142/23129387.2021.64.04>.

11. Гусак Н., Чернобровкіна В., Чернобровкін В., Максименко А., Бойко О. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс: навч.-метод. посіб. Київ: НаУКМА, 2017. 320 с.

12. Засекіна Л. В. Глова І. В. Розвиток громадської резильєнтності як співпраця між університетом и містом у воєнний час. Університет і місто: стратегії та практики взаємодії: колективна монографія за ред. Д. Шевчук, Л. Засекіна, О. Лагоднюк,. 2022. 166-188.

13. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ: Педагогічна думка. 2016. 219 с.

14. Іванішина О. А. "Як плекати у собі резильєнтність та чому це важливо" URL: <https://vseosvita.ua/library/zaniattia-yak-plekaty-u-sobi-rezylientnist-ta-chomu-tse-vazhlyvo-731576.html> (дата звернення 18.11.2024).

15. Кіреєва З. О. Предиктори резильєнтності та оптимізму у осіб різного віку під час проживання пандемії SARS-COV-2. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2022. № 1. С. 5–10.

16. Кіреєва З. О., Односталко О. С., Бірон Б. В. Психометричний аналіз адаптованої версії шкали резильєнтності (CD-RISC-10). Габітус, 2020. Вип.14. 110-116.

17. Комар З. Психологічна стійкість воїна: підручник для військових психологів. Київ: ВСВ «Магістр», 2017. 300 с.

18. Курова А. В. *Ситуація невизначеності у парадигмі сучасних викликів суспільства*. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2021. Вип. 4. С. 51–55.
19. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. Актуальні проблеми психології: Консультативна психологія і психотерапія. 2018. № 14. С. 26–64.
20. Латвиненко О. Д. *Теоретичні предиктори створення моделі адаптаційного потенціалу особистості*. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. Херсон : Гельветика, 2017. Т.1, Вип. 5. 83-88 с
21. Лапіна М. Д. Психологічні ресурси особистості в професійній діяльності соціального працівника. Теорія і практика сучасної психології, 2019. № 1. Т.1. С. 62-66.
22. Лукомська С. О. *Ресурсний підхід до подолання особистістю кризових ситуацій*. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Психол. науки, 2020. Вип. 1. С. 190-196
23. Маннапова К. Р. *Життєстійкість в системі поняття життєздатності* Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2012. № 44(1). С. 143–150. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2012_44\(1\)__18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2012_44(1)__18) .
24. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : [навч.-метод. посіб.] І. М. Матійків, А. І. Якимів, Т. Г. Черняк / За заг. ред. А. І. Якиміва. Львів : Компанія «Манускрипт», 2012. 392 с.
25. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : [Методичні рекомендації]. Уклад. О. М. Шевчук. Умань, 2010. 37 с.
26. Психологічна резильєнтність особистості в умовах війни О. Медянова та ін. *Перспективи та інновації науки*. 2023. № 10(28). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-10\(28\)-601-611](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-10(28)-601-611)

27. Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєної реабілітації : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (27 жовтня 2023 року). уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. 316 с.

28. Гусак Н., Чернобровкіна В., Чернобровкін В. та ін. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс: навчально-методичний посібник.; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія», Центр психічного здоров'я та психосоціального супроводу, Школа соціальної роботи ім. В. Полтавця, Кафедра психології та педагогіки. Київ : НаУКМА, 2017. 91 с.

29. Руденко О. В., Гонтар Ю. В. *Структура резилієнсу у контексті розвитку резильєнтності особистості*. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. Том 33. С. 73–77.

30. Сердюк Л. З. Самодетермінація психологічного благополуччя особистості: монографія. (Ред.). Київ-Львів: Вікторія Кундельська, 2021. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/729023> .

31. Технологія тренінгу. Упоряд. : О. Главник, Г. Бевз [За заг. ред. С. Максименко]. 2005. 112с. - (Психолог. інструментарій).

32. Титаренко Т. М. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека: навч. посіб. Київ: Марич, 2009. 250 с.

33. Тищук А. В. Заняття з елементами тренінгу для педагогів на тему "Формування резильєнтності педагогів". URL: <https://vseosvita.ua/library/zaniattia-z-elementamy-treninhu-dlia-pedahohiv-na-temu-formuvannia-rezylientnosti-pedahohiv-794116.html> (дата звернення 18.11.2024)

34. Тримати удар: як досягнути психологічної стійкості [Електронний ресурс] Режим доступу до сайту: <https://thepoint.rabota.ua/psycholohichnastykist/>

35. Університетська спільнота підтримки: методичні матеріали проєкту редкол.: Ю. Шулик, Д. Шевчук. Острог : Вид-во НаУОА, 2022. 104 с
36. Хамініч О. М. *Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або резильєнтність?* Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2016. Том 6(2). С. 160 – 165.
37. Чернобровкіна В., Чернобровкін В. Феномен резильєнтності у контексті соціо-екологічного підходу і дискурсу. Психологія та психосоціальні інтервенції. 2020. № 3. С. 59–66.
38. Чиханцова О. А. Життєстійкість самодетермінованої особистості . Актуальні проблеми психології. Психологія обдарованості. 2019. Том 6. Вип. 15. С. 368–375. URL: http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v6/i15/app_v6_i15.pdf#page=368 .
39. Чиханцова О. А. Психологічні основи життєстійкості особистості: монографія. Київ: Талком, 2021. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/727629> .
40. Чиханцова О. А., Гуцол К. В. Психологічні основи розвитку резильєнтності особистості в період пандемії Covid-19: навч.-метод. посіб. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/732913> .
41. Чиханцова О. А. Позитивна психотерапія як фактор сприяння розвитку життєстійкості особистості. Актуальні проблеми психології: Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. Т. IX. Вип. 7. С. 373- 381.
42. Шестопалова Л. Ф. Профілактика посттравматичних стресових розладів у жертв надзвичайних подій: медико-психологічні аспекти. Гуманітарний часопис. 2005. № 1. С. 103–108.
43. Шклярська О. Психологічна пружність – запорука виживання під час війни. URL: http://www.aratta-ukraine.com/text_ua.php?id=3373.

44. Штепа О. С. Особистісна зрілість як передумова становлення психологічної ресурсності людини. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. Київ, 2013. Том.11. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Вип.8. Ч.2. 576- 584 с
45. Alessandri G., Vecchio G. M., Steca P., Caprara M. G., Caprara . V. A revised version of Kremen and Block's Ego Resiliency Scale in an Italian sample. Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology. 2007. Vol. 14(3-4). P. 165–183.
46. American Psychological Association. The road to resilience. Washington, DC: APA, 2010. 45 p.
47. Barrick M. R., Stewart G. L., Pitorowski M. Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives Journal of Applied Psychology. 2002. Vol. 87. P. 43–51. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.43> .
48. Baruth K. E., Carrol J. J. A formal assessment of resilience: The Baruth Protective Factors Inventory The Journal of Individual Psychology. 2002. Vol. 58. P. 235–244.
49. Bekki J. M., Smith M. L., Bernstein B. L., Harrison C. Effects of an online personal resilience training program for women in STEM doctoral programs Journal of Women and Minorities in Science and Engineering. 2013. Vol. 19(1). P. 17–35. URL: <https://doi.org/10.1615/JWomenMinorScienEng.2013005351> .
50. Bolton K. The development and validation of the resilience protective factors inventory: A confirmatory factor analysis. University of Texas at Arlington, 2013. 250 p.
51. Bonanno G. A. Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy. 2008. Vol. S(1). P. 101–113. URL: <https://doi.org/10.1037/1942-9681.s.1.101> .

52. Cantor N. From thought to behavior: 'Having' and 'URLng' in the study of personality and cognition *American Psychologist*. 1990. Vol. 45. P. 735–750. URL: <https://doi.org/10.37/0003-066X.45.6.735> .
53. Carver C. S., Scheier M. F., Segerstrom S. C. Optimism *Clinical Psychology Review*. 2010. Vol. 30(7). P. 879-889. URL: <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006> .
54. Charney D. S., Southwick S. M. Resilience: The science of mastering life's greatest challenges. Cambridge: Cambridge University Press, 2018. 400 p.
55. Christiansen N. D., Tett R. P. Toward a better understanding of the role of situations in linking personality, work behavior, and job performance *Industrial and Organizational Psychology*. 2008. Vol. 1. P. 312–316. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00054.x> .
56. Clarke J., Nicholson J. Resilience: Bounce Back from Whatever Life Throws at You. UK: Crimson Publishing, 2010. 180 p.
57. Connor K. M., Davidson J. R. T. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) *Depression and Anxiety*. 2003. Vol. 18(2). P. 76–82. URL: <https://doi.org/10.1002/da.10113> .
58. Coutu D. L. How resilience works *Harvard Business Review*. 2002. Vol. 80(5). P. 46–56.
59. Cutuli J. J., Herbers J. E., Masten A. S., Reed M. G. Resilience in development In S. J. Lopez (Ed.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (3rd ed.). Oxford: Oxford University Press, 2012. 600 p.
60. Davidson J. R. T., Payne V. M., Connor K. M., Foa E. B., Rothbaum B. O., Hertzberg M. A., Ballenger J. C. Trauma, resilience and saliostasis: Effects of treatment in post-traumatic stress disorder *International Clinical Psychopharmacology*. 2005. Vol. 20(1). P. 43–48. URL: <https://doi.org/10.1097/00004850-200501000-00009> .
61. Davydov D. M., Stewart R., Ritchie K., Chaudieu I. Resilience and mental health *Clinical Psychology Review*. 2010. Vol. 30(5). P. 479–495.

62. De Jong N., Van Leeuwen R. G. J., Hoekstra H. A., Van der Zee K. I. Measuring identification with career roles, CRIQ: an innovative measure using comparison awareness to avoid self-presentation tactics *Journal of Vocational Behavior*. 2014. Vol. 2. P. 199–214. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01> .
63. Ellis A. Rational psychotherapy and individual psychology // *Journal of Individual Psychology*. 1957. Vol. 13(1). P. 38-44.
64. ERIC Clearinghouse on Urban Education. Turning it around for all youth: From risk to resilience. New York, N.Y.: ERIC Clearinghouse on Urban Education, 1997. 95 p.
65. Farchi M., Gidron Y. The effects of «psychological inoculation» versus ventilation on the mental resilience of Israeli citizens under continuous war stress *Journal of Nervous and Mental Disease*. 2010. Vol. 198(5). P. 382-384. URL: <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e3181da4b67> .
66. Fergus S., Zimmerman M. A. Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk *Annual Review of Public Health*. 2005. Vol. 26(1). P. 399–419. URL: <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.26.021304.144357> .
67. Fletcher D., Sarkar M. Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory *European Psychologist*. 2013. Vol. 18(1). P. 12–23.
68. Friborg O., Hjemdal O., Rosenvinge J. H., Martinussen M. A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment? *International Journal of Methods in Psychiatric Research*. 2003. Vol. 12(2). P. 65-76. URL: <https://doi.org/10.1002/mpr.143> .
69. Hall T. D. *Careers in Organizations*. Glenview, IL: Scott Foresman, 1976. 324 p.
70. Hellerstein D. How I can become resilient In *Heal Your Brain*. 2011. URL: <https://www.psychologytoday.com/blog/healyour-brain> .

71. Helmreich I., Kunzler A., Chmitorz A., König J., Binder H., Wessa M., Lieb K. Psychological interventions for resilience enhancement in adults The Cochrane Database of Systematic Reviews. 2017. Vol. 2. CD012527. URL: <https://doi.org/10.1002/14651858.CD012527> .
72. Heshmat S. The 8 key elements of resilience Psychology Today. 2020. URL: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/science-choice/202005/the-8-key-elements-resilience> .
73. Hjemdal O., Vogel P. A., Stiles T. C., Barrett P. M. A new scale for adolescent resilience: Grasping the central protective resources behind healthy development Measurement and Evaluation in Counseling and Development. 2006. Vol. 39(2). P. 84–96. URL: <https://doi.org/10.1080/07481756.2006.11909791> .
74. Hoekstra H. A. A career roles model of career development Journal of Vocational Behavior. 2011. Vol. 78. P. 159–173. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.016> .
75. Hurtes K. P. & Allen L. R. Measuring resiliency in youth: The Resiliency Attitudes and Skills Profile. *Therapeutic Recreation Journal*, 2001, 35(4), 333-47.
76. Johnson J., Gooding P. A., Wood A. M., Tarrier N. Resilience as positive coping appraisals: Testing the schematic appraisals model of suicide (SAMS) Behaviour Research and Therapy. 2010. Vol. 48(3). P. 179-186. URL: <https://doi.org/10.1016/j.brat.2009.10.007> .
77. Kent M., Davis M. C., Reich J. W. The Resilience Handbook: Approaches to Stress and Trauma. New York: Routledge, 2014. 320 p.
78. Klohnen E. C. Conceptual analysis and measurement of the construct of ego-resiliency Journal of Personality and Social Psychology. 1996. Vol. 70(5). P. 1067-1079.
79. Lepore S. J., Revenson T. A. Resilience and posttraumatic growth: Recovery, resistance, and reconfiguration In L. G. Calhoun & R. G. Tedeschi

(Eds.), *Handbook of Posttraumatic Growth: Research and Practice*. Mahwah, NJ: Routledge, 2006. P. 24–46.

80. Liebenberg L., Ungar M., LeBlanc J. C. The CYRM-12: A brief measure of resilience *Canadian Journal of Public Health*. 2013. Vol. 104(2). P. 131-135. PUBMED: 23618205.

81. Lifton R. J. *Protean self: Human resilience in an age of fragmentation*. New York: Basic Books, 1995. 325 p.

82. Luthar S. S., Cicchetti D., Becker B. The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work *Child Development*. 2000. Vol. 71. P. 543–562.

83. Luthar S. S., Cicchetti D., Becker B. The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work *Child Development*. 2000. Vol. 71. P. 543.

84. Maddi S. R., Harvey R. H., Khoshaba D. M., Fazel M., Resurreccion N. Hardiness training facilitates performance in college *Journal of Positive Psychology*. 2009. Vol. 4(6). P. 566-577. URL: <https://doi.org/10.1080/17439760903157133>.

85. Maddi S. R., Kahn S., Maddi K. L. The effectiveness of hardiness training *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 1998. Vol. 50(2). P. 78-86. URL: <https://doi.org/10.1037/1061-4087.50.2.78>.

86. Major D. A., Turner J. E., Fletcher T. D. Linking proactive personality and the big five to motivation to learn and development activity *Journal of Applied Psychology*. 2006. Vol. 91. P. 927–935. URL: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.927>.

87. March J. G. *The Pursuit of Organizational Intelligence*. Oxford: Blackwell, 1999. 232 p.

88. Masten A. *Ordinary magic: Resilience in development*. New York: The Guilford Press, 2014. 343 p.

89. Masten A. S., Reed M. G. J. Resilience in development In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press, 2002. P. 74-88.
90. Masten A. S., Best K. M., Garmezy N. Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome Development and Psychopathology. 1990. Vol. 2(4). P. 425–444. URL: <https://doi.org/10.1017/S0954579400005812>.
91. McAdams D. P., Pals J. L. A new big five: fundamental principles for an integrative science of personality. *American Psychologist*. 2006. Vol. 61. P. 204–217. URL: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.3.204>.
92. McCrae R. R., Costa P. T. The five-factor theory of personality In John P., Robins R. W., Pervin L. A. (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research*. 3rd ed. New York, NY: Guilford Press, 2008. P. 159–181.
93. Meredith L. S. Promoting psychological resilience in the U.S. military. Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2011. 200 p.
94. Wagnild G. M. & Young H. M. Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1993, 1(2), 165-178.
95. Walker F., Pflingst K., Carnevali L., Sgoifo A. & Nalivaiko E. In the search for integrative biomarker of resilience to psychological stress. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 2017, 74, 310-320.
96. Wille B., De Fruyt F. and Feys M. Big Five traits and intrinsic success in the new career era: a 15-year longitudinal study on employability and workfamily conflict. *J. Appl. Psychol.* 2013, 62, 124–156. URL: [10.1111/j.1464-0597.2012.00516.x](https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00516.x).
97. Winwood P. C., Colon R. & McEwen K. A practical measure of workplace resilience: Developing the Resilience at Work Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2013, 55(10), 1205-12. URL: [10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a](https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a); PUBMED: 24064782.

Додаток А

Результати за «Тестом життєстійкості» (до і після корекції):

Ім'я респондента	Загальна кількість балів до корекції	Загальна кількість балів після корекції	Залученість до корекції	Залученість після корекції	Контроль до корекції	Контроль після корекції	Прийняття ризику до корекції	Прийняття ризику після корекції
Олександр П.	65	78	32	40	22	25	11	13
Іван С.	58	72	28	38	19	22	11	12
Дмитро М.	75	85	35	42	26	30	14	13
Василь К.	60	70	30	35	20	24	10	11
Олена Т.	45	60	22	30	15	20	8	10
Наталія В.	63	75	30	39	21	25	12	11
Андрій Л.	70	80	33	41	24	27	13	12
Ірина Г.	50	62	25	32	17	21	8	9
Сергій О.	61	74	28	37	20	25	13	12
Тетяна Д.	52	68	25	34	18	23	9	11
Петро З.	65	77	32	40	23	27	10	10
Людмила Р.	60	74	28	38	21	25	11	11
Юрій С.	47	65	22	33	17	22	8	10
Марія Б.	58	72	28	38	20	25	10	12
Антон П.	52	66	25	35	18	23	9	11
Микола Я.	70	82	33	41	24	28	13	13
Ольга С.	70	82	33	41	24	28	13	13
Катерина К.	58	72	28	38	20	25	10	12
Віктор М.	75	85	35	42	26	30	14	13
Валентина Л.	50	62	25	32	17	21	8	9
Анатолій В.	60	73	28	37	21	25	11	11
Вікторія Т.	65	78	32	40	23	27	10	11
Михайло Г.	52	66	25	35	18	23	9	11
Ганна П.	70	83	33	41	24	28	13	14
Олексій О.	58	72	28	38	20	25	10	12
Марина Я.	70	82	33	41	24	28	13	13
Богдан С.	47	65	22	33	17	22	8	10
Лариса К.	58	72	28	38	20	25	10	12
Олег Б.	70	82	33	41	24	28	13	13
Тарас П.	47	65	22	33	17	22	8	10

Додаток Б

Результати діагностики емоційного вигорання для респондентів

№	Ім'я респондента	Бали до корекції	Бали після корекції	Фаза вигорання (до корекції)	Фаза вигорання (після корекції)
1	Олександр П.	20	10	Виснаження	Резистенція
2	Іван С.	25	15	Виснаження	Напруження
3	Дмитро М.	18	10	Резистенція	Напруження
4	Василь К.	22	12	Виснаження	Резистенція
5	Олена Т.	28	18	Виснаження	Виснаження
6	Наталія В.	23	14	Виснаження	Резистенція
7	Андрій Л.	19	11	Резистенція	Напруження
8	Ірина Г.	26	16	Виснаження	Резистенція
9	Сергій О.	24	14	Виснаження	Напруження
10	Тетяна Д.	27	17	Виснаження	Резистенція
11	Петро З.	20	10	Виснаження	Резистенція
12	Людмила Р.	22	15	Виснаження	Напруження
13	Юрій С.	25	16	Виснаження	Резистенція
14	Марія Б.	21	12	Виснаження	Резистенція
15	Антон П.	30	18	Виснаження	Виснаження
16	Микола Я.	18	10	Резистенція	Напруження
17	Ольга С.	20	13	Виснаження	Резистенція
18	Катерина К.	19	12	Резистенція	Напруження
19	Віктор М.	26	16	Виснаження	Резистенція
20	Валентина Л.	28	18	Виснаження	Виснаження
21	Анатолій В.	25	14	Виснаження	Напруження
22	Вікторія Т.	18	11	Резистенція	Напруження
23	Михайло Г.	29	17	Виснаження	Резистенція
24	Ганна П.	21	12	Виснаження	Резистенція
25	Олексій О.	22	14	Виснаження	Напруження
26	Марина Я.	19	12	Резистенція	Напруження
27	Богдан С.	27	16	Виснаження	Резистенція
28	Лариса К.	22	13	Виснаження	Напруження
29	Олег Б.	20	10	Виснаження	Резистенція
30	Тарас П.	24	14	Виснаження	Резистенція

Додаток В

**Результати за методикою «Соціально-психологічна адаптація»
(до і після корекції)**

№	Прийняття себе (до корекції)	Прийняття себе (після корекції)	Прийняття інших (до корекції)	Прийняття інших (після корекції)	Емоційний комфорт (до корекції)	Емоційний комфорт (після корекції)	Домінування (до корекції)	Домінування (після корекції)
1	28	32	24	27	18	22	15	18
2	24	29	22	25	20	24	14	16
3	30	34	28	31	25	29	16	19
4	22	27	20	23	19	23	13	16
5	18	24	16	21	15	19	12	14
6	26	30	23	27	21	25	14	18
7	29	33	26	30	23	28	17	20
8	18	24	17	21	15	19	13	16
9	24	28	22	25	19	23	14	17
10	19	26	17	22	16	20	12	15
11	30	34	28	31	25	29	16	19
12	25	29	22	26	21	25	14	17
13	18	24	17	22	15	19	12	15
14	24	27	22	24	19	23	13	16
15	16	21	14	19	13	17	11	14
16	30	34	28	31	25	29	16	19
17	30	34	28	31	25	29	16	19
18	26	30	23	27	21	25	14	18
19	30	34	28	31	25	29	16	19
20	18	24	16	21	15	19	12	15
21	25	29	23	26	21	25	14	17
22	30	34	28	31	25	29	16	19
23	16	22	15	19	14	18	12	15
24	30	34	28	31	25	29	16	19
25	26	30	23	27	21	25	14	18
26	30	34	28	31	25	29	16	19
27	16	21	14	19	13	17	11	14
28	26	30	23	27	21	25	14	18
29	30	34	28	31	25	29	16	19
30	16	21	14	19	13	17	11	14

Додаток Г

**Результати за методикою «Опитувальник резильєнтності
Wagnild та Young» (до і після корекції)**

№	Ім'я респондента	Резильєнтність (до корекції)	Резильєнтність (після корекції)
1	Олександр П.	135	150
2	Іван С.	115	140
3	Дмитро М.	140	160
4	Василь К.	120	145
5	Олена Т.	95	110
6	Наталія В.	125	140
7	Андрій Л.	130	155
8	Ірина Г.	90	115
9	Сергій О.	120	145
10	Тетяна Д.	95	110
11	Петро З.	140	160
12	Людмила Р.	115	140
13	Юрій С.	90	115
14	Марія Б.	120	140
15	Антон П.	85	110
16	Микола Я.	140	160
17	Ольга С.	140	160
18	Катерина К.	125	145
19	Віктор М.	135	155
20	Валентина Л.	90	115
21	Анатолій В.	120	145
22	Вікторія Т.	140	160
23	Михайло Г.	85	110
24	Ганна П.	140	160
25	Олексій О.	125	145
26	Марина Я.	140	160
27	Богдан С.	85	110
28	Лариса К.	125	145
29	Олег Б.	140	160
30	Тарас П.	85	110