

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

факультет здоров'я людини
кафедра психології та соціології

Лисенко В.В.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ТА
ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ПЕРШОЇ
ЛІНІЇ ВЗАЄМОДІЇ З ЖИТЕЛЯМИ ГРОМАДИ**

2025

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

Факультет здоров'я людини
(повне найменування інституту, факультету)
Кафедра психології та соціології
(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

магістра

на тему: «Психологічні засади формування життєстійкості та профілактика
емоційного вигорання фахівців першої лінії взаємодії з жителями громади»

Здобувачка вищої освіти спеціальності 053 Психологія,
ОПП «Психологія», групи ПС-241зм

В.В. Лисенко

Керівник роботи: професор кафедри психології
та соціології, д. психол. н., проф.

Гарькавець С. О.

Рецензент:

Професорка кафедри педагогіки та психології
Харківського національного
університету внутрішніх справ України,
д. психол. н., проф

Мілорадова Н. Е.

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет _____ здоров'я людини _____
 Кафедра _____ психології та соціології _____
 Освітній ступінь _____ магістр _____
 Спеціальність _____ 053 Психологія _____
 Освітньо-професійна програма _____ «Психологія» _____

ЗАТВЕРДЖУЮ
 Завідувачка кафедри
 психології та соціології
 Бохонкова Ю.О.

“03” вересня 2025 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Лисенко Вікторії Віталіївни

1. Тема роботи: «Психологічні засади формування життєстійкості та профілактика емоційного вигорання фахівців першої лінії взаємодії з жителями громади».

Керівник роботи: С.О. Гарькавець професор кафедри психології та соціології, д. психол. н., проф. затверджений наказом по університету від «02» вересня 2025 року, № 141/15.04

2. Строк подання студентом роботи до захисту «10» грудня 2025 року.

3. Вихідні дані до роботи: обсяг роботи – 82 сторінок (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури оформлюється згідно з бібліографічними нормами з урахуванням Національного стандарту України ДСТУ 8302:2015.

4. Зміст основної частини (перелік питань, які потрібно розробити): провести теоретичний аналіз понять емоційного вигорання та життєстійкості; підібрати діагностичний інструментарій для 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 рисунки (гістограми, діаграми, сегментограми). Графічний матеріал в роботі представлений 5 секторграфіями та 6 гістографіями.

6. Консультанти розділів:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Гарькавець С. О. – д. психол. н., проф., професор кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	04.09.2025 р.	16.10.2025 р.
2.	Гарькавець С. О. – д. психол. н., проф., професор кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	17.10.2025 р.	24.10.2025 р.
3.	Гарькавець С. О. – д. психол. н., проф., професор кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	25.10.2025 р.	03.11.2025 р.

7. Дата видачі завдання: «03» вересня 2025 р.**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Визначення проблеми, завдань дослідження та розроблення плану кваліфікаційної роботи.	04.09.2025 р. – 07.09.2025 р.	
2	Аналіз літератури за проблемою. Систематичний аналіз наукових джерел. Структурування огляду літератури. Робота над теоретичною частиною дослідження.	08.09.2025 р. – 16.10.2025 р.	
3	Узагальнення результатів констатувального експерименту.	17.10.2025 р. – 24.10.2025 р.	
4	Розробка та апробація програми соціально-психологічного тренінгу.	25.10.2025 р. – 31.10.2025 р.	
5	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів формульованого експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів за допомогою методів математичної статистики	01.11.2025 р. – 03.11.2025 р.	
6	Узагальнення наукових фактів, написання висновків за результатами проведення дослідження. Технічне оформлення роботи.	04.11.2025 р. – 08.12.2025 р.	
7	Попередній захист роботи	09.12.2025 р. – 10.12.2025 р.	
8	Представлення роботи на зовнішню рецензію.	11.12.2025 р. – 14.12.2025 р.	
9	Перевірка роботи на академічний плагіат.	15.12.2025 р. – 17.12.2025 р.	
10	Підготовка кваліфікаційної роботи до захисту.	18.12.2025 р. – 21.12.2025 р.	
11	Захист кваліфікаційної роботи.	22.12.2025 р. – 27.12.2025 р.	

Здобувачка вищої освіти**Лисенко В.В****Керівник роботи:****д. психол. н., проф.****Гарькавець С. О.**

РЕФЕРАТ

Текст – 82 с., рис. – 11, літератури – 80 джерел, додатків – 6

В кваліфікаційній роботі представлено теоретично-методологічні основи вивчення проблеми емоційного вигорання та формування життєстійкості фахівців соціономічної сфери в умовах функціонування селищної територіальної громади.

Розглянуто теоретичні підходи до визначення таких термінів, як емоційне вигорання та життєстійкість. Проаналізовано вплив професійних та соціально-психологічних чинників на рівень життєстійкості та розвиток симптомів емоційного вигорання.

Проведено констатувальний та формувальний експерименти за участю 30 фахівців Новопокровської селищної територіальної громади Дніпровського району Дніпропетровської області на базі Центру життєстійкості Громадської організації «Об'єднання громадян «Світочі». Для реалізації емпіричного дослідження використано методику діагностики емоційного вигорання В. Бойка, шкалу резильєнтності CD-RISC-10, тест життєстійкості С. Мадді та опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна.

На основі результатів констатувального експерименту розроблено й апробовано програму соціально-психологічного тренінгу «Шляхи життєстійкості», спрямовану на підвищення рівня життєстійкості та зниження проявів емоційного вигорання у фахівців соціономічної сфери. Оцінено ефективність корекційних заходів за допомогою t-критерію Ст'юдента.

Ключові слова: ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ, РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ, ФАХІВЦІ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ, ТЕРИТОРІАЛЬНА ГРОМАДА, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, КОНСТАТУВАЛЬНИЙ ТА ФОРМУВАЛЬНИЙ ЕКСПЕРИМЕНТИ, ЦЕНТР ЖИТТЄСТІЙКОСТІ, СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ.

ABSTRACT

Lysenko V.V. Psychological principles of resilience formation and prevention of emotional burnout of first-line specialists interacting with community residents – Qualification work. – Kyiv, 2025.

The qualification work presents the theoretical and methodological foundations of studying the problem of emotional burnout and the formation of resilience of specialists in the socio-economic sphere in the conditions of the functioning of a settlement territorial community.

Theoretical approaches to defining such terms as emotional burnout and resilience are considered. The influence of professional and socio-psychological factors on the level of resilience and the development of symptoms of emotional burnout is analyzed. An ascertaining and formative experiment was conducted with the participation of 30 specialists of the Novopokrovskaya settlement territorial community of the Dniprovsky district of the Dnipropetrovsk region on the basis of the Center for Resilience of the Public Organization "Union of Citizens "Svitochy". To implement the empirical study, the methodology for diagnosing emotional burnout by V. Boyko, the CD-RISC-10 resilience scale, the resilience test by S. Maddy, and the professional resilience questionnaire by O. Kokun were used.

On the basis of the results of the ascertaining experiment, a program of social and psychological training "Paths of resilience" was developed and tested, aimed at increasing the level of resilience and reducing the manifestations of emotional burnout in socio-economic specialists. The effectiveness of corrective measures was assessed using the Student's t-test.

Key words: EMOTIONAL BURNOUT, RESILIENCE, RESILIENCE, SOCIO-ECONOMIC SPECIALISTS, TERRITORIAL COMMUNITY, PROFESSIONAL ACTIVITY, ESTIMATING AND FORMATIVE EXPERIMENTS, RESILIENCE CENTER, SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL TRAINING.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ	11
1.1. Наукові підходи до проблеми емоційного вигорання особистості.....	11
1.2. Поняття життєстійкості особистості та її основні компоненти	28
1.3. Практика подолання емоційного вигорання фахівців соціономічної сфери діяльності	33
Висновки до розділу 1.....	38
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ	40
2.1. Організація та хід дослідження	40
2.2. Реалізація емпіричних студій	47
2.3. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту.....	56
Висновки до розділу 2.....	58
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ЗМІЦНЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ФАХІВЦІВ ПЕРШОЇ ЛІНІЇ ВЗАЄМОДІЇ З МЕШКАНЦЯМИ ГРОМАДИ	60
3.1. Засади психокорекційної роботи зі зміцнення психічного здоров'я фахівців першої лінії взаємодії з мешканцями громади.....	60
3.2. Програма тренінгу з профілактики психоемоційного вигорання для фахівців першої лінії взаємодії з мешканцями громади.....	62
3.3. Перевірка ефективності реалізації програмних заходів	66
Висновки до розділу 3.....	70
ВИСНОВКИ.....	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	75
ДОДАТКИ.....	85

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасні суспільно-політичні, соціально-економічні та виклики повномасштабного вторгнення, які переживає Україна, актуалізують проблему збереження та зміцнення психічного здоров'я населення. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, понад 70% українців перебувають у стані підвищеного стресу або тривожності. В умовах постійної небезпеки, соціальної напруги та невизначеності особливої уваги потребують фахівці першої лінії взаємодії з жителями громад – соціальні працівники, педагоги, медичні працівники, волонтери, представники місцевого самоврядування. Саме вони щодня стикаються з людським болем, втратами, емоційним виснаженням, що підвищує ризик розвитку професійного вигорання, тривожних і депресивних станів, зниження ефективності професійної діяльності.

З огляду на те, що рівень емоційного вигорання та стресу серед населення постійно підвищується, на загальнодержавному рівні виникло питання, не тільки підтримки успішної працездатності та особистісного зростання, а й збереження психічного здоров'я кожного громадянина України. В 2023 році Міністерством соціальної політики України запроваджується нова психосоціальна послуга з формування життестійкості. В 2024 році починає активно розвиватися мережа Центрів життестійкості, як серед комунальних надавачів, так і серед недержавного сектору. метою яких є надання психосоціальної підтримки населенню, відновлення психологічних ресурсів особистості, формування навичок стресостійкості, а також розвиток громадської згуртованості. Одним із ключових напрямів роботи таких центрів є психологічна підтримка фахівців першої лінії взаємодії, спрямована на збереження їхнього психічного здоров'я, зміцнення життестійкості та запобігання емоційному виснаженню. Це робить дослідження психологічних засад роботи таких центрів надзвичайно актуальним як у науковому, так і в практичному вимірі.

Отже, актуальність теми полягає у необхідності наукового обґрунтування психологічних підходів до формування життєстійкості фахівців першої лінії взаємодії з жителями громади, створення ефективних програм профілактики емоційного вигорання та розроблення методів зміцнення психічного здоров'я в діяльності Центрів життєстійкості.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання фахівців соціономічної сфери діяльності.

Предмет дослідження – психологічні засади формування життєстійкості та профілактики емоційного вигорання фахівців першої лінії взаємодії з мешканцями громади.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити психологічні засади формування життєстійкості й профілактики емоційного вигорання фахівців першої лінії взаємодії з жителями громади..

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

1. Проаналізувати наукові підходи до проблеми дослідження формування життєстійкості й профілактики емоційного вигорання фахівців соціономічної сфери діяльності.

2. З'ясувати особливості проявів життєстійкості особистості за сучасних умов існування.

3. Провести емпіричне дослідження емоційного вигорання та рівня життєстійкості фахівців першої лінії взаємодії з жителями громади.

4. Розробити та апробувати програму тренінгів, спрямованих на профілактику психоемоційного вигорання та розвитку життєстійкості

5. Перевірити ефективність реалізованих формувальних заходів.

Методи дослідження:

- *теоретичні* – аналіз, синтез, узагальнення, систематизація наукової літератури, порівняльний аналіз світового та вітчизняного досвіду;

- *емпіричні* – спостереження, анкетування, тестування за методикою «Діагностика емоційного вигорання особистості» В. В. Бойка, методикою

Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (Connor–Davidson resilience scale-10) та опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна, «Тест життєстійкості» С. Мадді (адаптація Д. Леонтьєва);

- *статистичні* – кількісний та якісний аналіз отриманих результатів експерименту.

Наукова новизна дослідження полягає у:

- *доповненні* основних положень щодо психологічних особливостей формування життєстійкості фахівців першої лінії взаємодії з жителями громади;

- *розробленні* та апробації програми психологічної підтримки, спрямованої на підвищення їхньої життєстійкості, профілактику емоційного вигорання та зміцнення психічного здоров'я.

Теоретичне значення дослідження полягає у систематизації та узагальненні сучасних підходів до визначення поняття емоційного вигорання та життєстійкості, їх структурних компонентів і психологічних механізмів функціонування у професійній діяльності фахівців соціономічної сфери, а також у обґрунтуванні наукових уявлень щодо закономірностей взаємозв'язку між рівнем життєстійкості та вираженістю симптомів емоційного вигорання в умовах функціонування територіальних громад.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання розроблених методичних матеріалів, тренінгових програм і психопрофілактичних рекомендацій у діяльності Центрів життєстійкості, соціальних служб, освітніх і медичних закладів, а також у системі професійного навчання та підвищення кваліфікації фахівців першої лінії взаємодії з населенням.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ

1.1. Наукові підходи до проблеми емоційного вигорання особистості

Сьогодні проблема емоційного вигорання особистості в Україні є однією з найбільш обговорюваних, як в спеціалізованій літературі, так і на сторінках соціальних мереж. Це поняття вже давно вийшло за межі професій «людина-людина», хоча саме у 60-70 роках минулого століття, коли у Сполучених Штатах Америки почали активно розвиватися соціальні служби допомоги безробітним, інвалідам, дружинам алкозалежних, ветеранам в'єтнамської війни, людям, які пережили насилля та іншим верствам населення, яке потребувало психологічної допомоги вперше заговорили про емоційне вигорання [18]. Незважаючи на те, що співробітники таких закладів підбиралися дуже ретельно та проходили спеціальне навчання, організоване на високому рівні, однак через деякий час відвідувачі стали скаржитися на їх неуважність, байдужість, а інколи навіть і на грубість. Були проведені службові розслідування, наукові дослідження, в результаті яких було зроблено заяву про існування професійного виснаження, або «стресу спілкування

Американський психолог та психіатр Х. Фрейнденберг вперше використав термін «burnout» («синдром згорання») в 1974 році [8]. Він описав феномен, що спостерігав у себе і своїх колег (виснаження, втрата мотивів і відповідальності тощо). Х. Френденбергер запропонував термін «синдром вигорання» для опису розчарування, деморалізації та крайньої стомленості, які він спостерігав у медичних працівників і власне дав таку метафоричну назву.

Автор обґрунтував нову модель для розгляду дистресу та функціональних порушень, пов'язаних з роботою фахівців соціономічних професій [8].

Сучасний переклад терміну «емоційне вигорання» або «професійне вигорання», розглядає комплекс особливих психічних проблем, які виникають у людини через її професійну діяльність [3].

У 1981 році американська вчена Катерина Маслач описала симптоми синдрому «емоційного вигорання» у медичних працівників [80] та запропонувала методи його діагностики: «Вигорання – це синдром емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень, який може виникати у людей, які виконують певну «роботу для людей» [41]. Завдяки проведеним дослідженням вона визначила термін Берн-аут – як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і зниження особистісної результативності, який може виникати серед спеціалістів, зайнятих у різних видах «допомагаючих професій».

Варто зауважити, що ще до досліджень Дж. Френденбергера та К. Маслач, у 1960-х роках ХХ століття у США було представлено термін «професійна деформація», який на початку свого існування мав дуже подібне значення з теперішнім терміном «емоційного вигорання». У цей період була проведена низка досліджень, які вказували на низьку ефективність працівників будь-якої сфери, у яких проявляються симптоми «професійної деформації», які включали негативне та непродуктивне відношення до роботи та відповідальності в сфері власної компетентності, негативні стани та деструктивну поведінку на робочому місці [71].

Таким чином, синдром емоційного вигорання стали розглядати як специфічний вид професійної деформації осіб, які під час виконання своїх обов'язків повинен тісно спілкуватися з людьми.

Розроблений К.Маслач (Maslach Burnout Inventory) тест [50] визначав показники частоти переживання синдрому емоційного вигорання спеціалістами «допомагаючих професій», у США, у межах від 10 до 25 %.

У межах екзистенційно-аналітичного підходу А. Ленгле розглядав синдром емоційного вигорання як вид депресії, який виникає без травматизації та органічних порушень, а лише через поступову втрату життєвих цінностей [4]. Вигорання зумовлює збіднення як зовнішніх соціальних взаємин, так і внутрішнього емоційного життя особистості, що виявляється у відчутті спустошеності, дратівливості або депресії виснаження.

В своїх дослідженнях американські вчені А.Пайнз та Е.Аронсон довели, що синдром емоційного вигорання виникає не лише у спеціалістів «допомагаючих професій». Вони розглядають синдром вигорання як перевтому, що може з'явитися у будь-якій професії, а також за межами професійної діяльності (наприклад, домашня робота) [9, с. 134].

Визначення С.Херрера полягає в тому, що синдром вигорання є «емоційне виснаження, зменшення або втрату емпатії та самодостатності, а також зниження самооцінки [6; 24].

Дослідники Б. Перлман та Е.Хартман виділили групи факторів, які надають певний вплив на розвиток синдрому вигорання в професіях типу «людина-людина», зокрема це

- 1) особистісні,
- 2) рольові
- 3) організаційні.

Особистісні фактори автори визначали такі: стать, вік, екстраверсія/інтроверсія, самоповага, авторитаризм, реактивність, рівень емпатії, мотивація, трудоголізм, ступінь задоволеності професією, поведінкова реакція на стрес, зокрема стосовно прояву переважних стратегій подолання кризових ситуацій тощо [38].

Вітчизняний дослідник проблеми емоційного вигорання В.Бойко тлумачить його як процес, який протікає у відповідності з основними фазами розвитку стресу, визначає основну симптоматику кожного етапу вигорання, включає вироблений особистістю механізм психологічного захисту, який

повністю або частково виключає емоції або знижує їх енергетику у відповідь на обрані психотравмуючі впливи. Науковець вважає, що розвиток синдрому емоційного вигорання протікає на фоні хронічного стресу і призводить до виснаження емоційно-енергетичних та творчих ресурсів працюючої людини [2].

Г. Робертс, Є. Махер та К. Кондо оцінюють синдром емоційного вигорання як різновид стресу, стресогенними факторами якого виступають клієнти [42].

К. Маслач, В. Бойко [3] предикторами цього синдрому вважають вплив різних стресогенних факторів. В. Орел вважає, що вигорання – це полісистемне утворення, яке входить до складу кількох систем різного рівня, які взаємодіють між собою. Базовою системою, в якій зароджується та розвивається вигорання, вважається система професійного становлення особистості [45]. Основними ознаками професійного вигорання науковець вважає відчуття байдужості та емоційного виснаження, деперсоналізацію, відчуття власної некомпетентності, недостатньої професійної майстерності, невпевненості в позитивних результатах професійної діяльності [20].

Л. Китаєв-Смик трактує емоційне вигорання як психологічний захист. Він назвав цей стан «сплющеними емоціями», а людину, яка перебуває в ньому – «живим мерцем». Завдяки такому «сплюсненню» вона захищає свій організм від стресогенних психосоматичних хвороб (інфаркт, інсульт, виразка, коліт тощо) [17].

ВООЗ характеризує вигорання як стан фізичного й емоційного виснаження у відповідь на стрес, пов'язаний з виконанням професійних вимог, що виявляється у порушеннях продуктивності роботи, втомі, безсонні, депресії, вживанні для тимчасового полегшення алкоголю та/чи інших наркотичних речовин, які викликають залежність, а у окремих випадках у суїцидальній поведінці [56].

Синдром вигорання включений до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ - 10) під назвою «Перевтома» (код Z73,0 – проблеми, пов'язані зі 11 складнощами управління власним життям) і до блоку «Звернення в заклади охорони здоров'я у зв'язку з іншими обставинами». Він входить до класу факторів, що впливають на стан здоров'я населення та передбачає звернення за фаховою допомогою в заклади охорони здоров'я [40].

Сучасне трактування синдрому емоційного вигорання сформульовано Г.Кизим. Вона розглядає його як «набуту професійну поведінку, механізм психологічного захисту, вироблений особистістю у відповідь на психотравмуючі дії, має форму часткового чи повного виключення емоцій, яке дає їй можливість дозувати та економно витратити емоційні та енергетичні ресурси» [23; 34].

Узагальнюючи загальновідомі наукові підходи, С.Мощак пропонує розглядати вигорання як «синдром емоційного, розумового та фізичного виснаження через тривале емоційне навантаження». Його негативні прояви науковець вбачає у депресивних станах, почутті втоми, спустошеності, негативних професійних установок, небажання передбачати позитивні результати у власному житті [45; 50]. Отже, вигорання – це психологічний феномен, який формується і проявляється в професійній діяльності (найчастіше), негативно впливаючи на її протікання та результати [12]. На відміну від інших професійних деструкцій емоційне вигорання характеризує повний професійний регрес особистості, який проникає практично у всі її підструктури і порушує їх оптимальне функціонування. Специфіка вигорання як самостійного феномену полягає в тому, що це психічний феномен, який об'єднує в єдине ціле традиційні стани, але відрізняється від них ступенем незворотності та стійкості у часі. Це наближає його до психічних властивостей особистості. Не зважаючи на якісні відмінності функціонування вигорання у різних системах, його зміст зберігається і знаходить своє відображення у

специфіці змісту та загальної спрямованості впливу на параметри особистості та діяльності.

Синдром емоційного вигоряння можна розглядати як негативний результат міжособистісних відносин [10]. Його відносять до специфічних видів професійної деформації осіб, які вимушені часто перебувати у когнітивно складних та емоційно насичених міжособистісних відносинах. Це підтверджують спроби введення синонімічних термінів: «хвороба спілкування» стосовно професії педагога [20] «вилітаність» для пілотів; «отруєння людьми» для працівників медичних закладів [42]. Не зважаючи на різницю професійних обов'язків зміст синдрому залишається незмінним: втрата задоволення від професійної діяльності, психологічне та соматичне виснаження, небажання працювати, безпричинна дратівливість, вибуховість, необґрунтовані вчинки, сухість та байдужість [25, с. 19].

Відповідно до різниці у визначеннях синдрому емоційного вигоряння науковці по-різному розглядають особливості його протікання – стадії та вплив на особистісний розвиток. Так, наприклад Х.Фрейденбергер на початок 80-х років минулого століття виділив лише дві стадії: ранню, коли почуття ще збережені, та наступну, яка характеризується повною їх відсутністю [27]. Пізніше таких стадій було виділено дванадцять.

Початкова стадія характеризується нав'язливим прагненням проявити себе шляхом включення в активну діяльність. На наступних стадіях спостерігається зневажливе ставлення до власних потреб, переоцінка цінностей, заперечення проблем, які виникають. Завершальна стадія характеризується феноменами відступу (апатія, людина внутрішньо «здається»), деперсоналізації, внутрішньої пустоти аж до повного емоційного та фізичного виснаження [38].

К. Маслач виділяє чотири стадії, основними характеристиками яких є:

- 1) ідеалізм і надмірні вимоги до себе;
- 2) емоційне та психічне виснаження;

3) дегуманізація як спосіб захисту;

4) синдром огиди (до себе – до інших – до всього).

Все це призводить до повного краху (звільнення або хвороби) [74] В. Бойко [44] розглядає емоційне вигорання як динамічний процес, який виникає поетапно. Відповідно до цього він виділяє три фази стресу:

1) нервові (тривожні) напруження – виникає в умовах хронічної психоемоційної атмосфери, дестабілізуючої обстановки, підвищеної відповідальності та складності контингенту;

2) резистенція, або супротив – людина намагається більше або менш успішно захистити себе від неприємних вражень;

3) виснаження – виснаження психічних ресурсів, зниження емоційного тону, яке настає внаслідок того, що виявлений опір не був ефективним.

Кожен з вищеперерахованих етапів характеризується наявністю певних ознак або симптомів емоційного вигорання, яке постійно наростає. Так, на першій початковій стадії у людини, яка починає згоряти, можуть з'явитися помірні, недовгі і випадкові ознаки цього процесу. Вони проявляються у легкій формі і відображаються у турботі про себе, наприклад, шляхом розслаблення або організації перерви у роботі. Стадія «напруження» розпочинається з усвідомлення психотравмуючих факторів професійної діяльності, незадоволення собою, обраною професією, відчуттям «загнаності в клітку», виникнення тривоги та депресії. Нервові напруження є результатом підвищеної відповідальності, важкості контингенту, хронічної психоемоційної атмосфери тощо [42].

На стадії «резистенції» виникають симптоми неадекватного вибіркового емоційного реагування (черствість, невічливість, байдужість до колег та клієнтів), емоційно-моральної дезорієнтації, поширення сфери економії емоцій на позапрофесійну діяльність – спілкування з родичами, знайомими, а також редукцією та спрощенням професійних обов'язків. На цій стадії вигорання симптоми з'являються регулярніше, мають більш затяжний

характер та важче піддаються корекції. Професіонал може почуватися виснаженим після хорошого сну та навіть вихідних [3].

В.Орел вважає, що перерви у роботі справляють позитивний ефект та знижують рівень згоряння, але він має лише тимчасовий характер: рівень згоряння частково повертається через три дні після повернення до роботи і повністю відновлюється через три тижні [44].

На стадії «виснаження» знижується загальний енергетичний тонус та слабшає нервова система. Це проявляється у більшості людей у вигляді грубості, різкості, роздратованості, емоційній та особистісній відстороненості, психосоматичних та вегетативних порушеннях (безсоння, почуття страху, депресія, головні болі, неприємні відчуття в області серця, судинні реакції, загострення хронічних захворювань тощо) [53]. В. Бойко зазначає, що емоційне вигорання як стереотип емоційного сприймання формується під впливом дії ряду зовнішніх та внутрішніх факторів.

Симптоми третьої стадії вигорання хронічні. Можуть розвиватися фізичні та психологічні проблеми на зразок язв та депресії; спроби турбуватися про себе, зазичай, не дають бажаного результату, а професійна допомога може не приносити швидкого полегшення.

Умовний розподіл симптомів емоційного вигорання на поведінкові, фізичні та психологічні пропонує О. Котова. До фізичних симптомів відносять стомленість, почуття виснаження, сприйнятливність до змін показників зовнішнього середовища, астенизації, часті головні болі, розлади шлунково-кишкового тракту, надлишок або недостатність ваги, безсоння [61]. Психологічні та поведінкові симптоми проявляються у переживаннях фрустрації, безпорадності та безнадійності, відчуття занепокоєння, нудьги; зниження рівня ентузіазму; почуття образи; розчарування, невпевненості, вини; незатребуваність; нудьга; роздратованість, підозрілість, відчуття всемогутності; ригідність; нездатність приймати рішення, дистанціювання від

клієнтів та від колег; підвищене почуття відповідальності; загальна негативна установка на життєві перспективи, зловживання алкоголем тощо [19, 17].

Аналіз основних підходів до визначення синдрому емоційного вигорання дозволяє розподілити всі його симптоми на групи:

1. фізичні – втома, виснаження, надлишок або нестача ваги; безсоння, погане самопочуття, головні болі, підвищений артеріальний тиск, болі в області серця;
2. емоційні – песимізм, цинізм, сухість у робочих та особистих відносинах; байдужість та втома; роздратованість, агресивність, тривожність, нездатність зосередитися, депресія, почуття вини, втрата ідеалів, надій або професійних перспектив, розвиток почуття самотності;
3. поведінкові – втома під час роботи і бажання відпочити; байдужість до їжі, відсутність фізичних навантажень, часте вживання алкоголю, ліків та куріння;
4. інтелектуальні – зменшення інтересу до нових ідей в роботі; байдужість до нововведень, формальне виконання роботи;
5. соціальні – відсутність часу або енергії; зниження активності .соціальні контакти обмежуються роботою; відчуття ізоляції, нерозуміння оточуючих; відчуття нестачі підтримки з боку сім'ї, друзів та колег [64].

Т.Большакова вважає, що синдром емоційного вигорання – це сиптомокомплекс, дія якого поширюється на всі базові структурні рівні особистості: особистісний (зміна особистісних рис); мотиваційний (якісна та змістовна зміна мотивації); соціально-психологічний (зміна міжособистісних стосунків); регулятивно-ситуативний (зміна станів та емоційних стосунків) [18; 29; 35].

А.Ленгле визначає синдром емоційного вигорання як зтяжневиснаження, яке виникає у діяльності [29]. Він вважає, що виснаження – цевровідний симптом синдрому емоційного вигорання, на основі якого розвиваються інші симптоми [70]. Спочатку виснаження впливає лише

на самопочуття, потім воно починає впливати безпосередньо на переживання, а тоді його вплив поширюється на прийняття рішень, установки та дії людини. Виснаження охоплює прояви усіх трьох вимірів людського буття: соматичного (тілесна слабкість, безсоння, зниження імунітету тощо), психічного (відсутність бажань, радості, роздратованість) та ноетичного, або свідомого (втеча від ситуації та з відносин, обезцінювання установок по відношенню до себе та світу) [40].

О.Котова, розглядаючи вплив емоційного вигорання на процеси особистісного розвитку, приходять до висновку, що цей вплив за спрямованістю протилежний до традиційних функцій будь-якого психічного явища: антимотиваційний, антикогнітивну та антирегулятивну [64].

Антимотиваційна функція вигорання полягає у дестимуляції суб'єкта на виконання його професійних обов'язків, зниження рівня досягнень та цілей. Антикогнітивна функція вигорання відображається на спрощенні когнітивних структур особистості, спрямованих на пізнання соціальних об'єктів, звуженні сфери професійного досвіду суб'єкта [65] і формуванні негативних оцінних суджень щодо його професійної компетентності та ефективності виконання трудових функцій, а також відносно соціального оточення.

Дерегуляторна функція вигорання проявляється в руйнуванні системи професійної діяльності, яке знаходить своє відображення у зниженні професійної ефективності та низького ступеню задоволеності життям [14].

Таким чином, вигорання можна розглядати як дезаптаційний симптом, який порушує протікання не лише процесу професійної адаптації у її власне професійному та соціально-психологічному аспекті, але і як фактор негативного впливу на життєдіяльність особистості [72].

А. Балахонов, вивчаючи особливості емоційного вигорання медичних працівників, виділяє три типи факторів, які його спричиняють, а саме: соціальний, особистісний та фактор середовища (місця роботи). Науковець вважає, що у особистісному факторі визначальне значення для розвитку

вигорання мають такі особистісні утворення як орієнтація на інших людей та значущість діяльності. Тоді як фактор середовища включає в себе соціально-психологічний клімат колективу (комунікація з колегами, спільне виконання професійних завдань) та умови роботи (рівень матеріально-технічного забезпечення та рівень надання медичної допомоги, добові чергування тощо) [75].

Головні чинники виникнення синдрому емоційного вигорання Н. Пузак розподіляє на особистісні та ситуативні. Ситуативні чинники, на її думку, справляють більший вплив на психічне виснаження, ніж особистісні. Психічне виснаження, в свою чергу, провокує виникнення професійного стресу, який спричиняє невирішені ситуації у міжособистісних взаєминах та структурі міжособистісної взаємодії, нечітке визначення соціальних ролей та функцій, недостатність емоційної підтримки з боку колег та керівництва. Схильність до зараження синдромом емоційного вигорання на багато вища у тих, хто має велике робоче навантаження та затяжні міжособистісні конфлікти [33; 43].

Детальний аналіз чинників емоційного вигорання запропоновано О. Котовою. Вона виділяє наступні групи факторів, які детермінують виникнення і формування синдрому емоційного вигорання: особистісний, рольовий, організаційний, фактор «особливого контингенту», мотиваційний та екзистенціальний [27; 23-25].

Дослідження впливу емоційного вигорання на особистісний розвиток і навпаки особливостей особистісного розвитку на його виникнення та розвиток складає значну частину усіх досліджень проблеми у психологічній науці. Такий стан наукової розробки цього аспекту проблеми вказує на важливість впливу особистісних особливостей на розвиток емоційного вигорання порівняно з демографічними характеристиками та факторами робочого середовища[55]. У ході вивчення гендерних особливостей було встановлено, що емоційне виснаження частіше виникає у жінок, ніж у чоловіків. Крім того, О.Котова виділяє типи особистостей, найбільш схильних до вигорання:

гіпервідповідальний тип, односпрямований на роботу співробітник, авторитарний працівник, самовпевнений адміністратор, трудоголік. Ці типи особистостей повністю віддаються роботі, втрачаючи самого себе у інших сферах життя.

В. Орел до особистісних факторів виникнення вигорання відносить риси характеру, які провокують вигорання («каталізатори вигорання») та характеристики, які гальмують його функціонування («інгібітори вигорання»).

Провідним фактором структури особистісних детермінант вигорання виступає фактор нейротизму, від рівня вираженості якого та специфіки включеності, залежить стабілізуючий або провокуючий його характер [48].

В. Бойко до важливих особистісних факторів, які сприяють розвитку синдрому емоційного вигорання, відносить схильність до емоційної холодності, схильність до інтенсивних переживань негативних обставин [42] професійної діяльності, слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності [2].

Рольовий фактор емоційного вигорання представлений нечітким та нерівномірним розподілом відповідальності за свої професійні дії. Сприяють виникненню не узгоджені спільні дії, відсутність їх інтеграції в умовах, коли успішний результат залежить від злагоджених зусиль колег.

Організаційний фактор розвитку синдрому емоційного вигорання полягає у наявності напруженої психоемоційної діяльності: інтенсивне спілкування, підкріплення його емоціями, інтенсивне сприймання, переробка отриманої інформації та прийняття рішень. До організаційних факторів також відносять несприятливу психологічну атмосферу, нечітку організацію та планування праці, наявність бюрократизму, багатогодинна важка робота, наявність конфліктів [22].

Фактор «особливий контингент» передбачає наявність психологічно важкого контингенту (важкі хворі, конфліктні покупці, засуджені особи,

важковиховуванні підлітки). Це зумовлює необхідність працювати в одноманітному та напруженому ритмі, з високим емоційним навантаженням.

Мотиваційний фактор сприяє виникненню синдрому в умовах відсутності відповідної винагороди (не лише матеріальної, але і психологічної) за виконану роботу. Це змушує людину думати, що її робота і вона сама не мають а ні найменшої цінності [23].

Екзистенційний фактор долучається до системи чинників розвитку емоційного вигорання за умов зневажливого ставлення до внутрішньої цінності інших та власної цінності.

Важливу роль у розвитку вигорання відіграють соціально-демографічні фактори. На складні взаємозв'язки між рівнем вигорання, віком, стажем та ступенем задоволеності професійним зростанням звертає увагу Н.Водоп'янова [19].

Вона посиляється на результати досліджень про те, що кар'єрне зростання, яке сприяє підвищенню соціального статусу особистості, знижує ступінь вигорання. У такому випадку між вигоранням та стажем може існувати негативний зв'язок: зі збільшенням стажу вигорання буде зменшуватися. У випадку незадоволеності або відсутності кар'єрного зростання трудовий стаж сприяє вигоранню працівників [8].

Ця думка знаходить своє підтвердження і у дослідженні І. Омері, яка досліджувала психологічні особливості емоційного вигорання у викладачів вищої школи. За результатами його проведення було сформульовано висновок про те, що як на формування, так і розвиток синдрому вигорання суттєвий вплив справляють такі чинники як вік, стать, професійний стаж, сімейний статус респондентів, а також наявність та кількість дітей у сім'ї. Дані, отримані у ході дослідження, підтвердили негативний вплив на розвиток професійного вигорання такого чинника як стаж роботи. Встановлено, що викладачі зі стажем педагогічної діяльності від 10 до 19 років мають найбільш виражені прояви симптомів «професійного вигорання». Найнижчий рівень їх прояву

мають науково-педагогічні працівники, які викладають менше 10 років. Цікавим є те, що викладачі зі стажем науково-педагогічної діяльності понад 30 років мають прояви симптомів професійного вигорання не набагато вищі, ніж викладачі зі стажем роботи від 10 до 19 років. Це свідчить про послаблення проявів симптомів зі збільшенням терміну викладацької діяльності. В цілому отримані у ході дослідження результати підтверджують, що емоційне вигорання, виразність його фаз мають не монотонно зростаючий характер, а є певна закономірність його проявів, яка тісно пов'язана з віковими особливостями такризами професійної діяльності особистості [17; 47].

С.Мощак звертає нашу увагу на те, що процес емоційного вигорання, як і всі психічні явища, є індивідуальним. Він зумовлюється особливостями емоційної сфери особистості та умовами перебігу її професійної діяльності.

Згідно проведених досліджень вигорання відбувається поступово. Перша стадія триває впродовж 3-5 років, друга – від 5 до 15 років, а третя може тривати від 10 до 20 років, що сприяє загострення хронічних захворювань та виникненню нових [45].

Аналізуючи чинники емоційного вигорання особистості, більшість науковців сходяться на думці, що виникнення вигорання у конкретному випадку неможливо пояснити тими або іншими організаційними, ситуаційними чи індивідуальними факторами. Швидше за все воно є результатом складної взаємодії особистісних якостей людини, її міжособистісних відносин у системі професійної діяльності та робочої ситуації, в якій вона перебуває.

Аналіз наукової психологічної літератури з проблеми емоційного вигорання також дає нам підстави визначити, що мотиваційна ра відіграє важливу роль у формуванні емоційного вигорання. Варто звернути увагу, що високий рівень внутрішньої мотивації, орієнтація на досягнення, прагнення до самореалізації та професійного зростання з одного боку виступають потужними чинниками розвитку особистості, а з іншого – можуть стати

джерелом внутрішнього напруження у разі невідповідності очікувань і реальних результатів діяльності [34]. Немоżliвість реалізувати власний потенціал, відсутність визнання, професійна фрустрація та розчарування сприяють формуванню відчуття беззмістовності праці, втрати сенсу професійної діяльності, що є характерними ознаками емоційного вигорання.

Синдром емоційного вигорання тісно пов'язаний із поняттям професійної деформації особистості. У процесі тривалої діяльності в умовах постійного емоційного напруження у фахівця формується стійка система поведінкових і особистісних змін, які проявляються у зниженні емпатії, формалізмі у спілкуванні, емоційній відчуженості, схильності до стереотипних реакцій [28]. Такі зміни поступово переходять у професійну деформацію, яка негативно впливає не лише на якість виконання професійних обов'язків, а й на загальний рівень психологічного благополуччя особистості.

Питання гендерних та вікових особливостей прояву емоційного вигорання свідчать, що жінки частіше переживають емоційне виснаження внаслідок поєднання професійних і сімейних ролей, підвищеного рівня відповідальності за емоційний клімат у міжособистісних стосунках. Водночас чоловіки частіше демонструють прояви деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Щодо вікових аспектів, то найбільш уразливою групою вважаються фахівці на етапі професійного становлення та середньому етапі кар'єри, коли відбувається зіткнення ідеалізованих уявлень про професію з реальними умовами праці [4; 37].

Синдром емоційного вигорання має суттєві наслідки для різних сфер функціонування особистості. На особистісному рівні він призводить до зниження самооцінки, втрати впевненості у власних можливостях, підвищення рівня тривожності, розвитку депресивних станів, зниження життєвого тону та загального рівня задоволеності життям. Людина поступово втрачає інтерес не лише до професійної діяльності, а й до інших сфер життя, що порушує цілісність особистісного розвитку.

На міжособистісному рівні емоційне вигорання спричиняє погіршення якості соціальних контактів, зростання конфліктності, емоційну відчуженість, зниження рівня емпатії та довіри у взаєминах. Людина стає більш замкненою, уникає спілкування, що поступово формує стан соціальної ізоляції. Порухення соціальних зв'язків, у свою чергу, позбавляє особистість важливого ресурсу підтримки, що поглиблює прояви емоційного вигорання [7].

Як зазначалося вище науковці розглядають, що на професійному рівні синдром вигорання зумовлює зниження продуктивності праці, погіршення якості прийняття рішень, зростання кількості помилок, формальний підхід до виконання обов'язків, втрату інтересу до професійного розвитку. У крайніх випадках це може призводити до професійної дезадаптації, зміни професії або повної відмови від трудової діяльності.

З іншого боку на соматичному рівні емоційне вигорання нерідко супроводжується розвитком психосоматичних захворювань [23]. Хронічний стрес і тривале напруження негативно впливають на функціонування серцево-судинної, ендокринної, нервової систем, органів травлення. Частими є скарги на головний біль, підвищений артеріальний тиск, порушення сну, зниження імунітету, що ще більше ускладнює загальний стан особистості [7].

В сучасних умовах глобалізаційних процесів та цифровізації суспільства виникає ще один чинник емоційного вигорання. Постійна доступність до робочих процесів через цифрові технології, стирання меж між професійною та особистою сферами, інформаційне перевантаження, багатозадачність значно підвищують рівень емоційного напруження [17]. Людина фактично перебуває у стані безперервної включеності у професійну діяльність, що зменшує можливості для психологічного відновлення та відпочинку.

Паралельно з цим науковці звертають увагу на тісний зв'язок емоційного вигорання з рівнем життєстійкості та психологічної

резильєнтності особистості. Життєстійкість розглядається як інтегративна характеристика особистості, що забезпечує здатність ефективно функціонувати в умовах стресу, зберігати внутрішню цілісність, активність і здатність до саморозвитку. Особи з високим рівнем життєстійкості демонструють більшу здатність до подолання стресових ситуацій, гнучкість мислення, оптимістичний погляд на складні життєві події, що значною мірою знижує ризик розвитку емоційного вигорання. Натомість низький рівень життєстійкості виступає предиктором емоційного виснаження, тривожності та дезадаптації [12].

Узагальнюючи результати теоретичного аналізу, можна стверджувати, що синдром емоційного вигорання є складним багатовимірним явищем, яке формується під впливом взаємодії індивідуально-психологічних, соціальних та професійних чинників. Він має поступовий динамічний характер, проявляється на різних рівнях функціонування особистості та має значні негативні наслідки для психічного і фізичного здоров'я, професійної ефективності та якості життя загалом.

Таким чином, наукові підходи до проблеми емоційного вигорання особистості свідчать про необхідність комплексного міждисциплінарного вивчення даного феномену, що поєднує психологічні, соціальні, медичні та організаційні аспекти. Розуміння природи, структури, факторів та наслідків емоційного вигорання є необхідною передумовою для розробки ефективних програм профілактики та психологічного супроводу осіб, які перебувають у зоні підвищеного ризику його розвитку, що зумовлює актуальність подальших емпіричних досліджень у цьому напрямі.

1.2. Поняття життєстійкості особистості та її основні компоненти

В сучасній психологічній науці життєстійкість особистості розглядається як складне інтегративне поняття, що поєднує здатність людини зберігати психічну рівновагу, активність, внутрішню цілісність і життєву ефективність за умов тривалого впливу стресових чинників. Життєстійкість формується під впливом психологічних та соціальних чинників, зокрема особисті ресурси, емоційний інтелект, підтримка соціального оточення [29].

Вона є однією з ключових характеристик, що визначає рівень психологічної адаптації особистості до умов невизначеності, соціальної нестабільності, високих професійних вимог і постійної емоційної напруги.

Дослідження поняття життєстійкості значно зросла в умовах соціальних криз, військових загроз, пандемій, економічної нестабільності та цифровізації, які висувають до людини підвищені вимоги щодо психологічної витривалості та гнучкості [59].

Вперше поняття життєстійкості було запропоноване дослідницею С.Ковбаса в 1979 році. Яка на основі досліджень менеджерів середньої керівної ланки компанії Illinois Bell Telephone, яка встановила, що керівники мали кардинально різні стилі реагування на стресові фактори [69]. Якщо перша група менеджерів виявилася вразливою до стресу, і це проявлялося в вигляді проблем зі здоров'ям, зниження продуктивності та емоційного виснаження. Тоді як інша група працівників, незважаючи на високий рівень стресу, не тільки зберігала працездатність, а й продовжувала професійний розвиток. На основі цього дослідження була висунута гіпотеза, що ці відмінності визначаються трьома взаємопов'язаними особистісними характеристиками:

- контроль (control) – віра в здатність впливати на події;
- включеність (commitment) – активне залучення до подій та процесів;
- прийняття виклику (challenge) – схильність сприймати зміни як можливості для розвитку [26].

Наступні дослідження Kobasa, Maddi та Kahn (1982) підтвердили, що життестійкість виконує буферну функцію, знижуючи негативні наслідки стресу для психічного та фізичного здоров'я [19].

Згідно з їх підходом, життестійкість є системою переконань і установок, які дають змогу людині активно протистояти деструктивному впливу стресу, сприймати труднощі як природну частину життєвого шляху та як можливість для розвитку. Подальші дослідження розширили це поняття, включивши до нього регуляторні, ціннісні, мотиваційні, емоційні та поведінкові компоненти.

У сучасних підходах життестійкість визначається як здатність особистості до конструктивного подолання життєвих і професійних труднощів із збереженням психологічного благополуччя, смисложиттєвої орієнтації, соціальної активності та особистісної цілісності [37]. Вона не тотожна пасивній стійкості чи емоційній нечутливості, а навпаки, передбачає активну життєву позицію, відкритість досвіду, внутрішню відповідальність і здатність до саморозвитку [27]. Життестійка особистість не уникає складних ситуацій, а прагне їх осмислити, інтегрувати у власний життєвий досвід і використати як ресурс особистісного зростання.

У вітчизняній психології ряд дослідників розглядають життестійкість як інтегративну рису особистості, що забезпечує психологічну стабільність, стресостійкість, адаптивність і збереження активної життєвої позиції в умовах соціальних і професійних навантажень [51]. Вона тісно поєднується з такими категоріями, як резильєнтність, психологічне здоров'я, саморегуляція, емоційний інтелект, внутрішній фокус контролю, особистісний потенціал [12].

Такі дослідники, як О.Бацилева, І Пузь, О.Єрмишев зазначають, що феномен життестійкості напрямку пов'язаний з професійним ставленням особистості. Вони підкреслюють, що розвиток професійності, особливо для фахівців соціометричної сфери можливий лише за умови формування в них навичок саморегуляції та стресостійкості [59].

У структурі життестійкості традиційно виокремлюють такі базові компоненти, як залученість, контроль і прийняття виклику, які в сукупності формують внутрішню готовність особистості до подолання стресових ситуацій. Залученість відображає міру включеності людини у власне життя та професійну діяльність, відчуття значущості того, що відбувається, інтерес до завдань і подій [62]. Вона забезпечує збереження смислотворчих орієнтацій, почуття потрібності та відчуття цінності власної діяльності. Втрата залученості призводить до формалізації життєвих процесів, апатії, зниження мотивації, що створює передумови для формування емоційного вигорання.

Контроль як компонент життестійкості відображає переконання особистості у власній здатності впливати на життєві обставини, приймати рішення та нести відповідальність за їх наслідки [11]. Він тісно пов'язаний із внутрішнім локусом контролю, самостійністю, активною життєвою позицією. Дефіцит контролю формує відчуття безпорадності, залежності від зовнішніх обставин, що різко підвищує вразливість до стресу та емоційного виснаження.

Прийняття виклику як третій компонент життестійкості виявляється у готовності до змін, толерантності до невизначеності, гнучкості мислення та відкритості новому досвіду [6]. Людина з високим рівнем цього компонента сприймає труднощі не як загрозу, а як можливість для розвитку, розширення меж власних можливостей і самореалізації [15]. Відсутність прийняття виклику призводить до ригідності, страху змін, уникання складних ситуацій, що поглиблює стан психологічної напруги та сприяє розвитку вигорання.

Дослідження доводять, що життестійкість є одним із провідних внутрішніх чинників профілактики емоційного вигорання [16]. Особи з високим рівнем життестійкості значно краще адаптуються до умов професійного навантаження, швидше відновлюють емоційно-психологічні ресурси, рідше переживають хронічну втому та професійну фрустрацію [26]. Вони демонструють вищу здатність до конструктивного подолання стресових

ситуацій, збереження професійної мотивації та позитивного ставлення до діяльності.

Варто відмітити дослідження О. Кокуна, який досліджував професійну життестійкість та психофізіологічну стійкість фахівців соціометричної сфери [28]. Він відзначає важливість розвитку життестійкості, як комплексної характеристики, яка включає здатність особистості адаптуватися до стресових умов професійної діяльності та зберігати стабільність під час несприятливих умов [29]. О. Кокун розробив методичні рекомендації, які включають ряд важливих аспектів для підвищення життестійкості [32]. Важливим є розвиток професійної рефлексії, що дозволяє фахівцю усвідомлювати власну діяльність, оцінювати емоції та приймати аргументовані рішення в складних ситуаціях [30].

У контексті соціономічних професій взаємозв'язок життестійкості та емоційного вигорання набуває особливої значущості. Професійна діяльність фахівців соціономічної сфери характеризується високою емоційною насиченістю, відповідальністю за психічний стан інших людей, необхідністю постійної емпатійної взаємодії, що суттєво підвищує ризик виснаження [36]. Психологи, соціальні працівники, педагоги, медичні працівники постійно перебувають у ситуації емоційного напруження, прийняття складних рішень, переживання чужих страждань, що вимагає потужних внутрішніх ресурсів для збереження психічної рівноваги [38].

Низький рівень життестійкості у фахівців соціономічної сфери зумовлює швидке виснаження, втрату професійної мотивації, зростання рівня тривожності, депресивних проявів, а також формування деперсоналізації та професійного цинізму. Водночас високий рівень життестійкості забезпечує збереження емоційної включеності, емпатії, здатності до рефлексії та саморегуляції, що виступає потужним бар'єром на шляху розвитку емоційного вигорання [48].

Особливу роль у механізмах протидії емоційному вигоранню відіграють саморегуляційні процеси, які є складовою життестійкості. Здатність до усвідомлення власного психоемоційного стану, управління емоціями, напруженням, тривогою, своєчасного відновлення ресурсів значною мірою визначає рівень психологічної витривалості [51]. Порушення саморегуляції призводить до накопичення емоційного напруження, хронічного стресу та подальшого виснаження.

Взаємозв'язок емоційного вигорання та життестійкості має циклічний характер [37]. З одного боку, висока життестійкість знижує ризик розвитку вигорання, з іншого — тривале перебування у стані вигорання поступово руйнує життестійкість, знижує здатність до саморегуляції, послаблює віру у власні можливості, сприяє втраті смислу професійної діяльності та життєвих орієнтирів [42].

У цьому контексті особливої актуальності набуває проблема цілеспрямованого розвитку життестійкості як одного з найбільш ефективних напрямів профілактики та подолання емоційного вигорання. Сучасні психологічні дослідження доводять, що життестійкість не є вродженою константою, а формується у процесі життя, професійної діяльності, особистісного розвитку та може бути цілеспрямовано розвинена за допомогою спеціальних психологічних програм і тренінгів.

Розвиток життестійкості передбачає формування адекватної самооцінки, внутрішнього локусу контролю, позитивного ставлення до себе та світу, навичок емоційної саморегуляції, конструктивних копінг-стратегій, здатності до рефлексії та усвідомлення власних потреб [47]. Особливе значення має розвиток смисложиттєвих орієнтацій, що дозволяють зберігати внутрішню опору навіть у надзвичайно складних життєвих обставинах [12].

Узагальнюючи результати теоретичного аналізу, можна стверджувати, що життестійкість виступає ключовим інтегративним ресурсом психологічного здоров'я особистості та одним із провідних чинників

профілактики емоційного вигорання. Вона забезпечує збереження емоційної рівноваги, мотивації, професійної ефективності та життєвої активності, особливо в умовах діяльності соціономічних фахівців, які перебувають у зоні підвищеного ризику психоемоційного виснаження.

Таким чином, теоретичний аналіз феномену життєстійкості та її взаємозв'язку з емоційним вигоранням дозволяє розглядати її як базову психологічну основу профілактики професійної дезадаптації, психоемоційного виснаження та втрати професійної ідентичності. Саме тому подальше емпіричне дослідження рівня життєстійкості та проявів емоційного вигорання у фахівців соціономічної сфери є логічним та науково обґрунтованим напрямом магістерської роботи.

1.3 Практика подолання емоційного вигорання фахівців соціономічної сфери діяльності

Практичні аспекти подолання емоційного вигорання фахівців соціономічної сфери діяльності ґрунтуються на теоретичних положеннях. У першому розділі було розкрито психологічну сутність синдрому емоційного вигорання, його структуру, стадії формування, симптоматику та детермінанти виникнення у професійній діяльності. У другому розділі життєстійкість особистості обґрунтовано як провідний внутрішній ресурс профілактики та подолання емоційного вигорання. Це дозволило визначити стратегічні напрями практичного психологічного впливу, спрямованого на зниження рівня психоемоційного виснаження та відновлення внутрішніх ресурсів фахівців соціономічної сфери.

Соціономічні професії належать до категорії найбільш емоційно напружених і психологічно складних, оскільки передбачають безперервну міжособистісну взаємодію, високу емпатійну залученість, необхідність

прийняття відповідальних рішень, роботу з кризовими станами клієнтів, переживання їхніх проблем, болю та страждання [10]. Постійне перебування у ситуації емоційної напруги створює умови для швидкого виснаження психічних ресурсів, формування професійної дезадаптації, зниження стресостійкості та розвитку синдрому емоційного вигорання. Саме тому проблема його практичного подолання набуває особливої актуальності в контексті професійного здоров'я фахівців соціономічної сфери [58].

Організація практичного дослідження ґрунтувалася на положенні про те, що ефективне подолання емоційного вигорання можливе лише за умови комплексного впливу на емоційно-вольову сферу, когнітивні установки, систему життєвих цінностей, механізми саморегуляції та смисложиттєві орієнтації особистості. Виходячи з цього, була розроблена програма психологічного впливу, спрямована на розвиток життєстійкості, формування адаптивних копінг-стратегій, зниження рівня емоційного напруження та підвищення професійної ефективності фахівців.

Практичне дослідження проводилося у декілька взаємопов'язаних етапів, що забезпечили системність і наукову обґрунтованість отриманих результатів. На першому етапі здійснювалося анкетування, яке мало на меті визначити соціальні та демографічні показники. Результати діагностичного етапу засвідчили наявність значної кількості осіб із середнім та високим рівнем емоційного виснаження, що виявлялося у відчутті хронічної втоми, зниженні мотивації до професійної діяльності, емоційній відчуженості, професійному цинізмі та відчутті зниження власної професійної ефективності. Одночасно було виявлено нерівномірний розвиток компонентів життєстійкості, що проявлялося у зниженому рівні залученості до професійної діяльності, недостатньо сформованому відчутті контролю та ригідності у ставленні до змін.

Отримані діагностичні дані підтвердили теоретичні положення щодо взаємозв'язку емоційного вигорання та життєстійкості й стали підґрунтям для

розроблення формувальної програми психологічного впливу. Програма була спрямована не лише на зменшення негативної симптоматики, а й на активізацію внутрішніх ресурсів особистості, формування стійкої системи самопідтримки та профілактики повторного розвитку вигорання.

Формувальний етап передбачав системну тренінгову роботу, що включала елементи психоосвіти, групових дискусій, вправ на самопізнання, розвиток емоційної саморегуляції, формування адекватної самооцінки, відповідальності за власний психоемоційний стан і професійний розвиток. У процесі занять учасники опановували навички управління емоційною напругою, зниження рівня тривожності, відновлення психофізіологічного ресурсу, а також усвідомлювали власні особистісні ресурси та обмеження.

Психоосвітній блок програми був спрямований на формування у фахівців науково обґрунтованих уявлень про природу емоційного вигорання, його стадії, симптоми, наслідки для психічного здоров'я та професійної діяльності. Усвідомлення механізмів розвитку вигорання сприяло підвищенню рівня відповідальності за власний психоемоційний стан, формуванню мотивації до змін та активної участі у процесі психологічної корекції.

Тренінгові заняття були спрямовані на розвиток компонентів життєстійкості. Формування залученості реалізовувалося через вправи на відновлення смислу професійної діяльності, актуалізацію професійних цінностей, усвідомлення власної значущості у професійній взаємодії. Формування відчуття контролю здійснювалося через розвиток навичок рефлексії, відповідальності за прийняті рішення, усвідомлення меж власного впливу та визначення реалістичних цілей професійної діяльності[21] Прийняття виклику формувалося через роботу з установками щодо змін, подолання страху невизначеності, розвиток психологічної гнучкості та відкритості до нового досвіду.

Важливим елементом програми стала робота з емоційною сферою, що передбачала навчання технікам емоційної саморегуляції, усвідомлення власних емоційних реакцій, розвиток здатності до їх прийняття та конструктивного вираження. Фахівці опановували навички самозаспокоєння, переключення уваги, тілесного розслаблення, що сприяло зниженню рівня психоемоційного напруження та відновленню внутрішньої рівноваги.

Окремий блок програми був спрямований на формування конструктивних копінг-стратегій подолання професійного стресу. Учасники навчалися відмовлятися від деструктивних форм реагування, таких як уникання, емоційне витіснення, агресивність або професійна байдужість, і замінювати їх активними, адаптивними стратегіями, що передбачають аналіз проблемної ситуації, пошук підтримки, планування дій та прийняття відповідальності.

Значна увага приділялася формуванню навичок професійної комунікації, збереженню особистих психологічних меж, профілактиці емоційного перенавантаження у процесі взаємодії з клієнтами. Учасники усвідомлювали відмінність між емпатією та емоційним злиттям, вчилися підтримувати клієнта без втрати власних ресурсів і без перенесення чужого негативного емоційного досвіду у власний внутрішній простір.

Контрольний етап практичного дослідження передбачав повторне психодіагностичне обстеження з метою виявлення динаміки змін рівня емоційного вигорання та життєстійкості. Порівняльний аналіз результатів засвідчив статистично значуще зниження показників емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Одночасно спостерігалось підвищення рівня залученості, контролю та прийняття виклику, що свідчить про ефективність запропонованої програми психологічного впливу.

Позитивні зміни також були зафіксовані у сфері професійної мотивації, задоволеності діяльністю, рівні суб'єктивного психологічного благополуччя,

емоційної стабільності та впевненості у власних професійних можливостях. Учасники відзначали зменшення відчуття хронічної втоми, відновлення інтересу до професійної діяльності, покращення емоційного стану та якості міжособистісної взаємодії у професійному середовищі.

Отримані результати підтверджують положення про те, що розвиток життєстійкості є ефективним шляхом профілактики та подолання емоційного вигорання фахівців соціономічної сфери. Комплексний підхід до психологічної допомоги, який поєднує психоосвіту, тренінгову роботу, розвиток саморегуляції, формування адаптивних копінг-стратегій та підтримку професійної ідентичності, створює умови для стійкого збереження психоемоційного ресурсу спеціалістів.

Таким чином, практична реалізація програми з подолання емоційного вигорання на основі розвитку життєстійкості довела свою результативність і може бути рекомендована для впровадження у систему психологічного супроводу фахівців соціономічної сфери. Вона сприяє збереженню психічного здоров'я, підвищенню рівня професійної ефективності, розвитку відповідальності за власний психоемоційний стан і формуванню активної життєвої позиції.

Загалом, третій розділ магістерської роботи засвідчує, що практичні заходи з подолання емоційного вигорання мають будуватися не лише на усуненні негативних симптомів, а й на розвитку особистісних ресурсів, передусім життєстійкості як інтегративної характеристики. Це забезпечує не лише короткотривалий корекційний ефект, а й довготривалу профілактику психоемоційного виснаження та професійної дезадаптації.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 1

У першому розділі кваліфікаційної роботи проведене комплексне теоретико-методологічне обґрунтування природи, чинників та механізмів емоційного вигорання фахівців соціономічної сфери, а також визначено значення життестійкості як ключового внутрішнього ресурсу протидії професійному виснаженню. Аналіз наукових підходів дозволив встановити, що емоційне вигорання розглядається дослідниками як складний багатокомпонентний феномен, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу та проявляється у емоційній, когнітивній і поведінковій сферах. У межах соціономічних професій, де фахівці щоденно взаємодіють з людьми, виконують емоційно затратну працю і перебувають у середовищі підвищеної відповідальності, ризики розвитку синдрому істотно зростають.

Розгляд поняття життестійкості особистості показав, що ця характеристика виступає важливим психологічним ресурсом, який забезпечує здатність людини зберігати внутрішню рівновагу, адаптивність та ефективність діяльності в умовах професійних викликів. Компоненти життестійкості — залученість, контроль і прийняття ризику — сприяють формуванню конструктивних стратегій подолання стресу, підвищують толерантність до навантажень та здатність зберігати мотивацію навіть за умов тривалих психоемоційних напружень.

Узагальнення практик подолання емоційного вигорання дало змогу окреслити широкий спектр індивідуальних, групових та організаційних заходів, спрямованих на профілактику й зниження негативного впливу професійного стресу. Помітну ефективність демонструють такі напрямки, як психоедукація, тренінги розвитку життестійкості, практики саморегуляції, супервізійна та фасилітативна підтримка, оптимізація умов праці. Саме інтеграція цих підходів у професійне середовище соціономічних фахівців

здатна забезпечити комплексне підвищення їхнього психологічного благополуччя.

Отже, теоретичний аналіз підтверджує, що емоційне вигорання фахівців соціономічної сфери є багатовимірною проблемою, що потребує системного підходу до її розуміння та вирішення. Важливою умовою ефективного подолання професійного виснаження виступає розвиток життєстійкості, яка виконує роль базового адаптаційного ресурсу. Зазначені положення створюють методологічне підґрунтя для подальшого практичного дослідження та обґрунтування програми тренінгу для профілактики й подолання емоційного вигорання та формування життєстійкості, що розглядатиметься у наступних розділах.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ

2.1. Організація та хід дослідження

Емоційне вигорання є одним із найпоширеніших професійних ризиків у соціономічних професіях, до яких належать соціальні працівники, психологи, фахівці центрів соціальних послуг, педагоги, медичні працівники, консультанти, кризові менеджери та представники інших професій, діяльність яких пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією та постійним емоційним навантаженням [10]. Специфіка роботи цих фахівців передбачає регулярні контакти з людьми, що перебувають у кризових, травмувальних або соціально вразливих ситуаціях. Це значно підвищує ймовірність розвитку психологічного виснаження, зниження мотивації, професійної деформації та порушення психічного здоров'я.

Варто звернути увагу на те, що протягом останніх п'яти років професійне навантаження на працівників соціономічної сфери зросло в декілька разів, набувши системного та хронічного характеру. Пандемія COVID-19 стала потужним каталізатором трансформації форм і режимів праці: більшість професійних сервісів була вимушено переведена в онлайн-простір, що суттєво розмило межі між робочим і приватним життям. Працівники опинилися в ситуації постійної доступності, збільшення кількості комунікацій, зростання вимог до цифрових компетентностей і самоконтролю, що особливо гостро позначилося на діяльності педагогічних працівників. Поєднання професійних обов'язків із виконанням сімейних ролей в умовах дистанційної роботи сприяло підвищенню рівня психоемоційного напруження та втоми.

Подальше ускладнення професійної діяльності відбулося з початком повномасштабного вторгнення, яке докорінно змінило умови функціонування соціальних інституцій. Значно зросло навантаження на соціальних працівників, психологів, фахівців центрів надання адміністративних послуг, а також надавачів соціальних послуг, які опинилися на передовій взаємодії з населенням у кризових умовах. До традиційних професійних функцій додалися завдання кризового реагування, психологічної підтримки осіб, які пережили травматичні події, робота з внутрішньо переміщеними особами, сім'ями військовослужбовців, людьми, що перебувають у стані втрати, невизначеності та хронічного стресу [40].

Таким чином, поєднання пандемічних викликів і воєнних подій призвело до істотного зростання інтенсивності та емоційної складності професійної діяльності, що суттєво підвищує ризики психоемоційного виснаження, професійного вигорання та зниження життєстійкості фахівців, які працюють у сфері допомоги та обслуговування населення.

Мета дослідження полягала у виявленні особливостей емоційного вигорання та рівня життєстійкості фахівців першої лінії взаємодії з жителями громади, а також встановленні взаємозв'язку між цими показниками.

Завдання:

1. Охарактеризувати соціально-демографічні та професійні особливості фахівців першої лінії.
2. Визначити рівень емоційного вигорання за методикою В. В. Бойка.
3. Дослідити рівень життєстійкості за методиками – «Тест життєстійкості» С. Мадді, Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (Connor–Davidson resilience scale-10) [49] та Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна [32].
4. Виявити кореляційні та причинно-наслідкові зв'язки між життєстійкістю та вигоранням.
5. Надати практичні рекомендації щодо профілактики вигорання.

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання фахівців соціономічної сфери діяльності Новопокровської селищної територіальної громади.

Предмет дослідження: психологічні засади формування життестійкості та профілактики емоційного вигорання фахівців першої лінії взаємодії з жителями громади.

Дослідження проводилося у Центрі життестійкості Громадської організації «Об'єднання громадян «Світочі»» Новопокровської селищної територіальної громади Дніпровського району Дніпропетровської області у період з 13 жовтня по 08 листопада 2025 року.

Громадська організація «Об'єднання громадян «Світочі»» виступає недержавним надавачем соціальних послуг та є активним учасником експериментального проєкту із запровадження комплексної соціальної послуги з формування життестійкості з 01.08.2024 року. Участь організації в реалізації зазначеного проєкту здійснюється відповідно до Наказу Міністерства соціальної політики України від 13.10.2023 № 390-Н «Про затвердження примірних форм документів та звітності для реалізації експериментального проєкту із запровадження комплексної соціальної послуги з формування життестійкості» [45]. Вказаний нормативно-правовий акт визначає організаційні та методичні засади впровадження нової соціальної послуги, а також регламентує вимоги до документаційного супроводу, моніторингу та оцінки її результативності.

Умови проведення:

1.Тестування проводилося в окремому приміщенні групами до 5 чоловік, з урахуванням вікових та гендерних особливостей.

2.Конфіденційність і добровільність участі.

3.Паузи між тестами (5–10 хв).

4.Письмова інструкція та усний інструктаж;

5.Дотримання етичних норм.

Вибірка дослідження:

У дослідженні взяли участь 30 фахівців виконавчого комітету Новопокровської селищної ради, які представляли різні професійні групи. Основною діяльністю яких є щоденна взаємодія з мешканцями громади, в тому числі вразливими категоріями населення, в процесі надання соціальних чи адміністративних послуг.

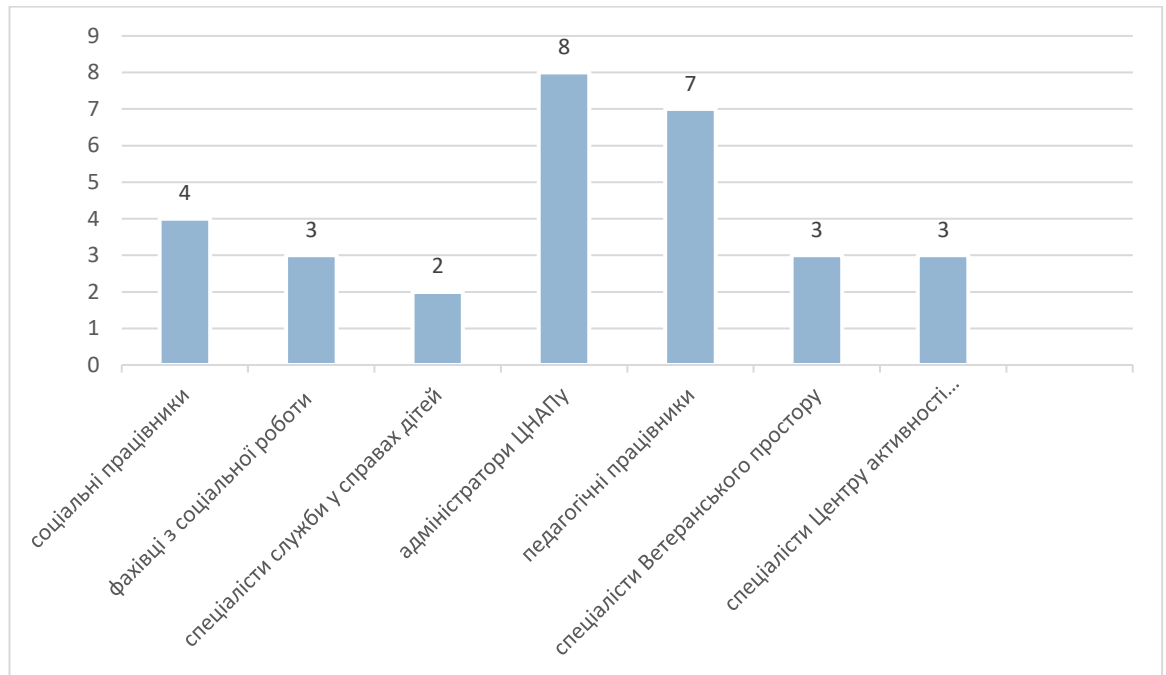


Рис. 2.1. Гістограма розподілу учасників дослідження за професійними групами

Професійні характеристики:

Середній стаж роботи — 6,2 роки (варіант 1 до 25 років).

Рівень контактів із населенням: щоденний (ЦНАП, соцпрацівники, фахівці з соціальної роботи) та періодичний (Ветеранський простір, Центр активності громадян).

Середня тривалість робочого дня: 8 годин.

Середня тривалість взаємодії з клієнтом від 0.5 годин (адміністратор Центру надання адміністративних послуг) до 24 годин (соціальний працівник стаціонарного відділення КУ «Центр надання соціальних послуг» Новопокровської селищної громади)

Детальний аналіз соціально-демографічних характеристик дозволяє врахувати вплив віку, сімейного стану та професійного досвіду на прояви емоційного вигорання. Проведення такого аналізу здійснювалося за допомогою вхідної анкети Центру життєстійкості (див. Додаток А).

Гендерні відмінності можуть впливати на сприйняття стресу та швидкості емоційного вигорання, в залежності від суспільних та культурних очікувань. Так як дослідження проводилося серед респондентів, які постійно проживають в приватному секторі сільської місцевості було відзначено більше фізичне навантаження серед жінок, яке пов'язане як з традиційними обов'язками (прибирання будинку, прання, догляд за дітьми та інше), так і навантаження, які пов'язані з відсутністю чоловіка (демобілізовані або розлучення/смерть) догляд за будинком, робота на присадибній ділянці, догляд за домашніми тваринами.

Серед респондентів, які приймали участь у дослідженні переважають жінки 80 % , чоловіки складають 20 %

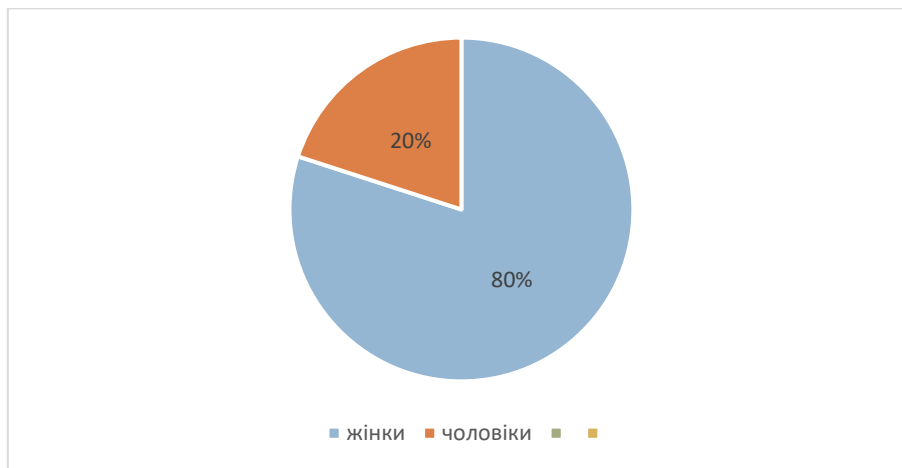


Рис. 2.2. Сегментнограма розподілу учасників дослідження за гендерною складовою

Вік може впливати на рівень емоційного вигорання. Наприклад, молоді працівники можуть відчувати вигорання через війну, мобілізацію, нестабільність, стрес або через прагнення швидко просуватися по кар'єрній драбині, тоді як старші працівники можуть вигорати через тривогу, втрату,

рутину або відчуття, що їхні кар'єрні можливості обмежені. Переважна більшість спеціалісти віком 46-60 років - 48%, 36-45 років складає -31 %, незначна кількість молодих спеціалістів віком до 25 років.

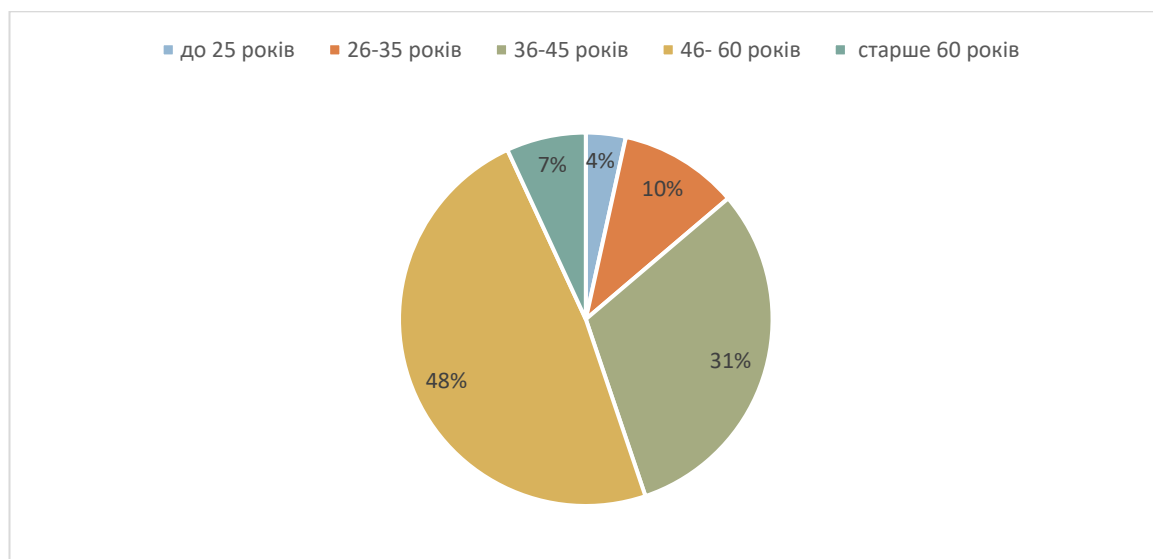


Рис. 2.3. Сегментограма розподілу учасників дослідження за віковою складовою.

Наступною складовою є соціальні показники, такі як сімейний стан та наявність дітей, вразливість (інвалідність, внутрішньо переміщенні особи, демобілізовані особи та інші). Ці фактори можуть як негативно, так і сприятливо впливати на емоційне вигорання та відновлення фахівців, які

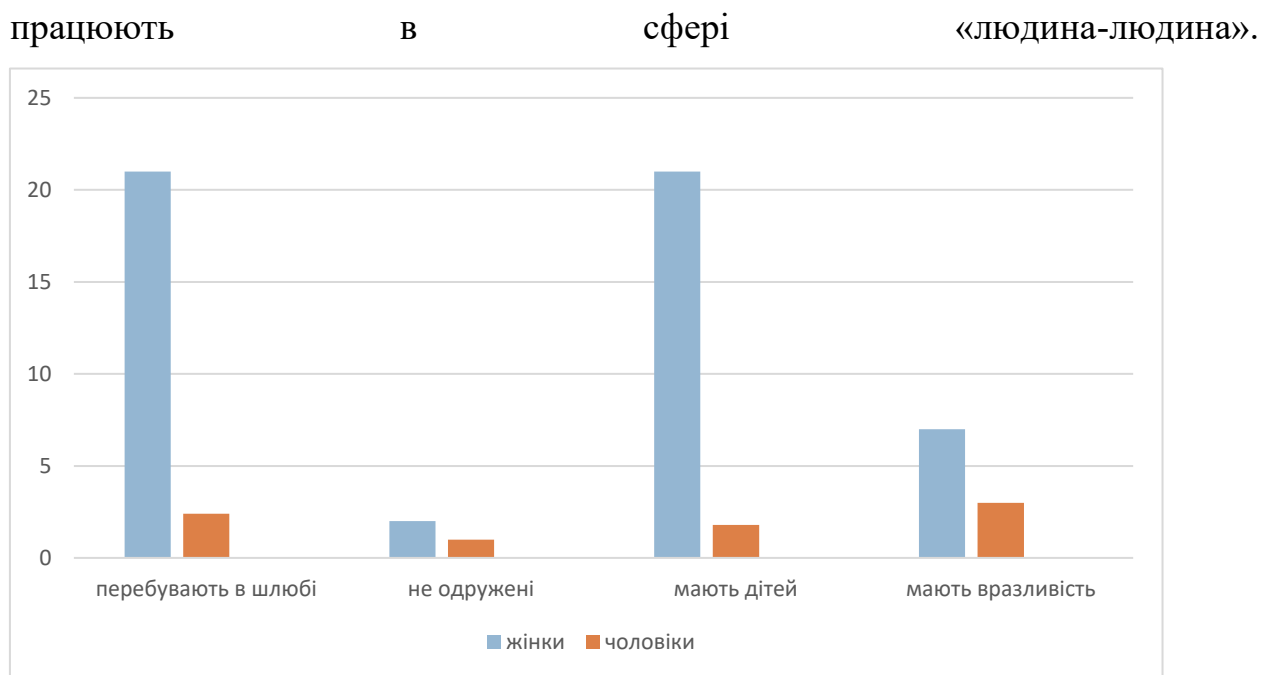


Рис. 2.4. Гістограма розподілу учасників дослідження за соціальною складовою.

Слід зауважити, що під соціальною складовою «мають вразливість» учасники дослідження вказали наступні фактори:

- людина з інвалідністю - 2;
- ветеран\ка або член сім'ї військовослужбовця-1;
- багатодітний батьки/мати (троє і більше неповнолітніх дітей)-2;
- батько\мати дитини з інвалідністю -1;
- член сім'ї, в якій виховуються діти-сироти, діти, позбавлені батьківського піклування -1;
- вагітна жінка або мати дитини до 3 років -1;
- одинокий/-а батько/мати -2.

Проведене емпіричне дослідження дозволило оцінити фахівців першої лінії взаємодії з жителями Новопокровської селищної територіальної громади, діяльність яких характеризується високими емоційними навантаженнями та постійною взаємодією з уразливими групами населення. Аналіз соціально-демографічних, професійних та психологічних показників за результатами Вхідної анкети щодо отримання комплексної соціальної послуги з формування

життєстійкості затвердженою наказом Міністерства соціальної політики України № 390-Н [16] [див. Додаток А] під час відвідування Центру життєстійкості ГО «ОГ «Світочі», показав, що ризики розвитку вигорання значною мірою детерміновані специфікою професії, інтенсивністю міжособистісних контактів, а також індивідуальними ресурсами особистості.

У вибірці переважали жінки (80 %), фахівці віком 36–60 років та працівники зі значним професійним навантаженням і щоденною взаємодією з населенням. Соціальні фактори вразливості, які мають окремі респонденти (інвалідність, багатодітність, статус батьків дітей з інвалідністю, виховання дітей без партнера тощо), додатково підсилюють ризики емоційного виснаження, формуючи складні умови для балансування між роботою та особистим життям.

2.2. Реалізація емпіричних студій

Методика В. В. Бойка [3] [див. Додаток Б] є комплексним психодіагностичним інструментом, що дозволяє визначити рівень та структуру емоційного вигорання як поетапного динамічного процесу. Опитувальник містить 84 твердження, спрямовані на виявлення 12 симптомів, згрупованих у три основні фази: «Напруження», «Резистенція» та «Виснаження». Перша фаза включає симптоми переживання психотравмуючих обставин, «загнаності у клітку», відчуття безвихідності та незадоволеності собою. Друга фаза — фаза опору — охоплює неадекватне вибіркове емоційне реагування, притуплення емоцій, розширення сфери економії емоцій та емоційну відстороненість. Третя фаза — «Виснаження» — включає емоційний дефіцит, емоційну віддаленість, особистісну відстороненість та психовегетативні порушення.

Процедура оцінювання базувалася на фіксації відповідей «так/ні», які за ключем трансформуються у бальну оцінку кожного симптому та фази. Інтерпретація результатів здійснювалася за кількісними критеріями: симптом вважається несформованим при 0–9 балах, на стадії формування — при 10–15 балах, сформованим — при 16 балах і більше, а домінуючим — при понад 20 балах. Стан фаз оцінюється за сумою балів: до 36 — фаза не сформована, 37–60 — на стадії формування, 61 і більше — фаза сформована. Методика дозволяє визначити не лише загальний рівень вигорання, а й провідні фази та симптоми, що є ключовими для подальших профілактичних та корекційних заходів.

Отримані дані демонструють відмінності між професійними групами щодо вираженості трьох фаз емоційного вигорання.

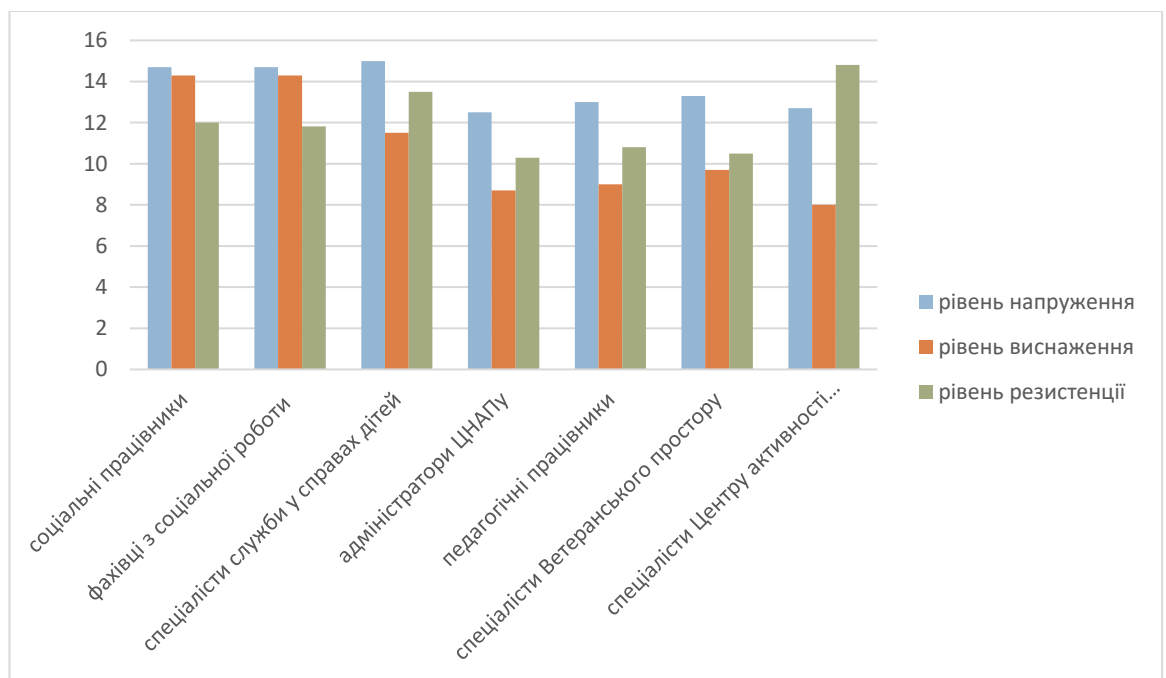


Рис. 2.5 Гістограма вираженості трьох фаз емоційного вигорання між професійними групами.

Узагальнені результати свідчать, що найбільш навантаженими в емоційному плані є представники соціальної сфери та служби у справах дітей, у яких відзначається тенденція до формування або часткового прояву всіх фаз емоційного вигорання. Менш виражені показники зафіксовано у

адміністраторів ЦНАП, педагогів та фахівців Центру активності громадян, що може бути пов'язано з відмінностями у характері щоденних професійних взаємодій та структурою робочих обов'язків.

Отримані результати дозволяють визначити групи ризику, формувати цільові програми профілактики вигорання та розробляти комплекс заходів з підвищення життєстійкості фахівців громади.

Методика «Тест життєстійкості» С. Мадді в адаптації Д. Леонтьєва і О. Рибнікової [див. Додаток В] ґрунтується на концепції життєстійкості як особистісної якості, що визначає здатність ефективно долати стрес, підтримувати психологічну рівновагу та залишатися продуктивним у ситуаціях невизначеності. Життєстійкість розуміється як система переконань щодо себе і світу та включає три основні компоненти: залученість, контроль і прийняття ризику [36]. Залученість відображає здатність людини брати активну участь у власному житті, знаходити сенс у діяльності та взаємодії з іншими. Контроль характеризує віру в можливість впливати на обставини та відповідати за власні рішення. Прийняття ризику описує ставлення до змін як до природної складової життя і можливості для розвитку, а не загрози.

Мета методики полягає у вимірюванні загального рівня життєстійкості та визначенні вираженості її компонентів. Методика широко застосовується для діагностики стресостійкості, оцінки ресурсів особистості, профілактики емоційного вигорання та вивчення адаптивних можливостей фахівців у соціономічних професіях [5].

Методика складається з 45 тверджень, які описують типові емоційні реакції та поведінкові стратегії в умовах стресу. Респондент оцінює ступінь згоди з кожним твердженням за чотирибальною шкалою від «повністю не згоден» до «повністю згоден». Частина тверджень має пряму, а частина — зворотну спрямованість, тому під час обробки результатів застосовується реверсне кодування. Відповідно до ключа підраховується сума балів за трьома

шкалами: «Залученість», «Контроль» та «Прийняття ризику», а також інтегральний показник загальної життєстійкості.

Час виконання зазвичай становить 10–15 хвилин. Інструкція передбачає, що респондент уважно читає твердження та обирає варіант відповіді, який найбільше відповідає його уявленням про себе. Методика не містить складних формулювань, що робить її доступною для широкого кола учасників.

Обробка результатів передбачає підрахунок балів за кожною шкалою. Отримані значення порівнюються з нормативними діапазонами: низький рівень життєстійкості відповідає 0–19 балам, середній — 20–34, високий — 35–50.

Тестування було проведено в двох групах. Під час тестування респонденти мали можливість скористатися водою, температура в приміщенні була комфортна. Результати тестування показані на діаграмі

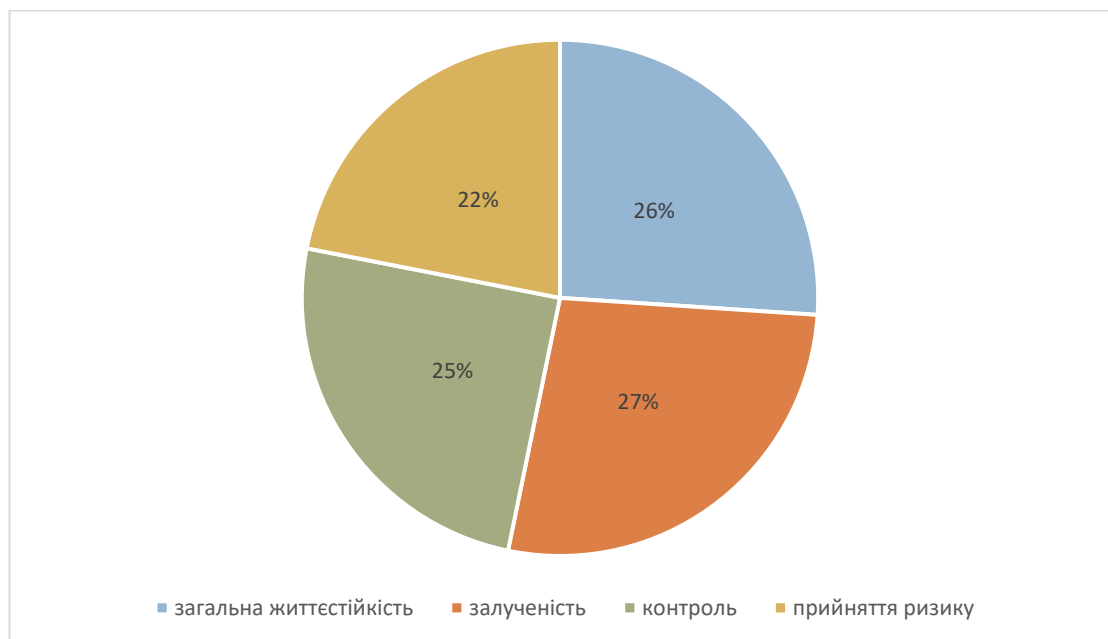


Рис. 2.6. Сегментограма загальних показників життєстійкості вибірки

У цілому вибірка демонструє середньо-високий рівень життєстійкості, що характерно для фахівців соціономічних професій з тривалим досвідом

взаємодії з людьми. Що говорить про адаптацію респондентів до викликів та стресових подій або використання методів саморефлексії.

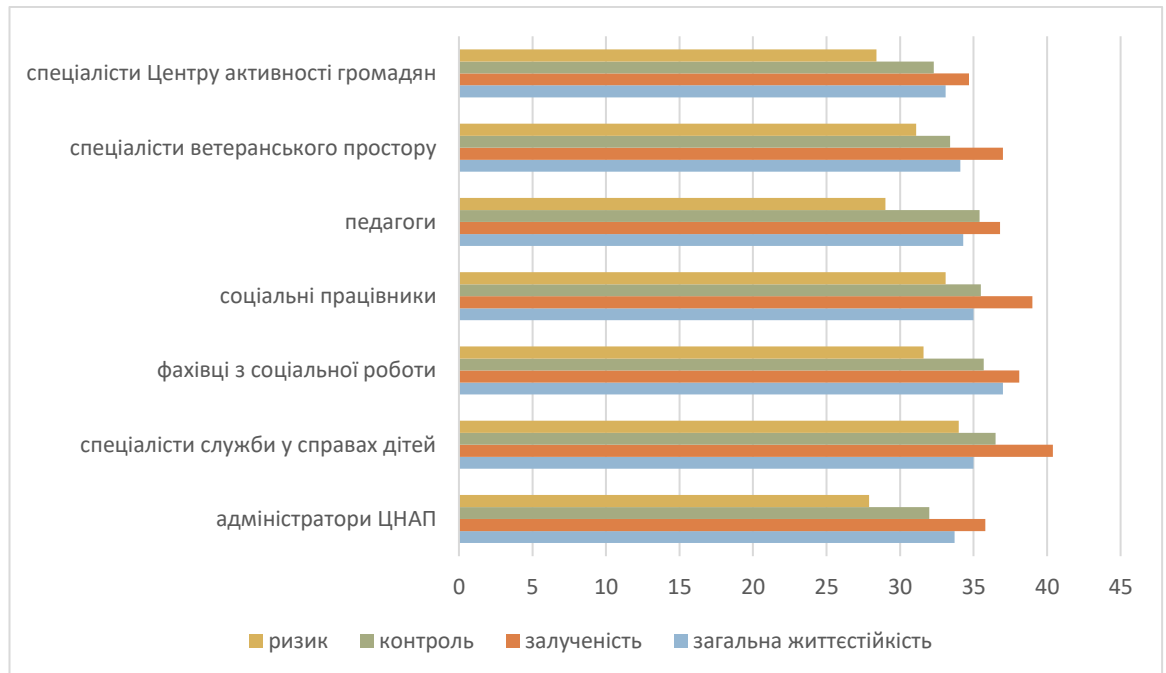


Рис. 2.7. Гістограма рівня життєстійкості за професійними групами

Найвищий рівень життєстійкості продемонстрували працівники служби у справах дітей та соціальні працівники, що пов'язано з високим професійним навантаженням, необхідністю ухвалювати складні рішення та високим рівнем відповідальності.

Трохи нижчі показники мають адміністратори ЦНАП та фахівці ЦАГ, що може бути пов'язано з рутинністю частини завдань та емоційним виснаженням під час роботи з громадянами.

Педагоги демонструють стабільно середньо-високий рівень життєстійкості.

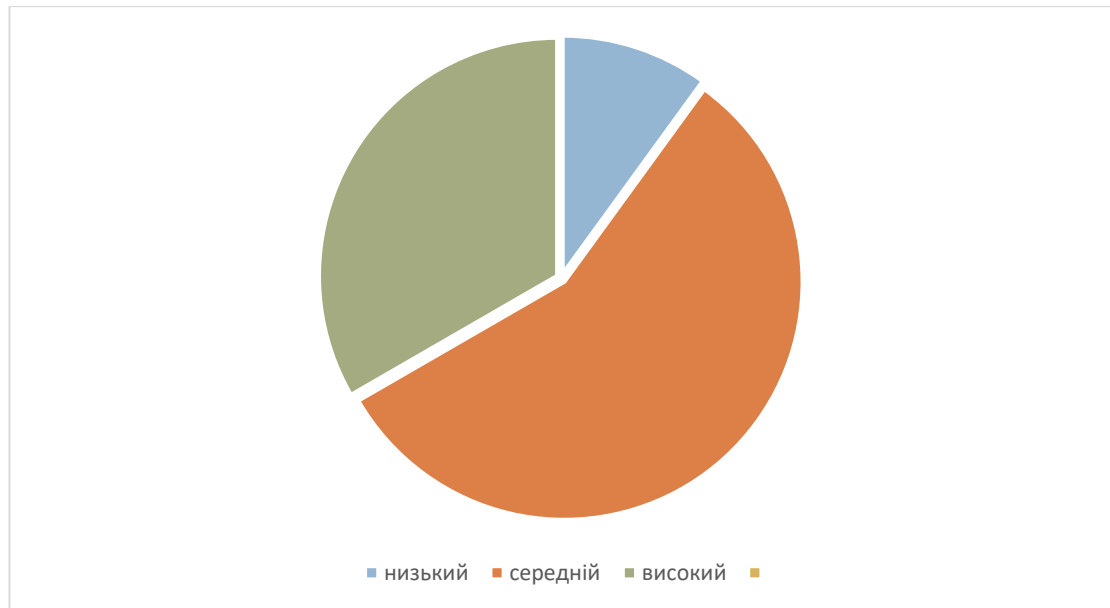


Рис. 2.8. Сегментограма розподілу рівнів життестійкості у вибірці

Переважає середній рівень життестійкості, що характерно для професій допомагаючої сфери. Водночас існує група з нижчими показниками (10%), якій потенційно потрібна психоедукація, супервізія або профілактика вигорання.

Найбільшу життестійкість демонструють соціальні працівники та працівники служби у справах дітей. Незначно нижчі показники мають працівники, діяльність яких пов'язана з інтенсивною комунікацією та відповідальністю при обмеженій можливості впливу на ситуацію (ЦНАП, ЦАГ).

Методика «Шкала резильєнтності Коннора – Девідсона (CD-RISC-10)» [73] (див. Додаток Г) є одним із найпоширеніших інструментів для оцінювання індивідуальної резильєнтності – здатності людини адаптуватися до стресових подій, відновлюватися після труднощів та зберігати ефективне функціонування в умовах підвищеного навантаження.

В дослідженні використовувалася скорочена версія шкали, що містить десять тверджень, була розроблена як компактний і валідний інструмент, придатний для використання у дослідницьких і практичних контекстах, включно з оцінкою стану фахівців соціальної сфери, представників «першої

лінії» взаємодії з населенням, медичних працівників та інших професій, які регулярно стикаються зі стресовими ситуаціями. Респондентам пропонувалося оцінити, наскільки кожне твердження відповідає їхньому стану чи поведінці, використовуючи п'ятибальну шкалу від 0 до 4, де 0 означає «зовсім не відповідає», а 4 – «повністю відповідає». Твердження описують різні аспекти психологічної стійкості, зокрема здатність справлятися з непередбачуваними обставинами, зберігати контроль у складних ситуаціях, швидко відновлюватися після невдач, бачити у труднощах можливість для розвитку та виявляти емоційну витривалість. Підрахунок результатів здійснюється шляхом сумування балів за всіма десятима пунктами; загальний бал може коливатися від 0 до 40, причому вищі значення свідчать про більш розвинену резильєнтність.

Методика характеризується високими показниками надійності та валідності, підтвердженими у численних міжнародних дослідженнях. Вона чутлива до змін, що робить її ефективною для оцінювання динаміки в процесі психологічних інтервенцій, тренінгових програм чи професійної підготовки. Використання CD-RISC-10 у дослідженні фахівців першої лінії дозволив визначити загальний рівень їхньої психологічної стійкості, виявити групи ризику, а також отримати емпіричні дані для подальшого аналізу впливу професійних навантажень на благополуччя працівників соціальної та адміністративної сфери.

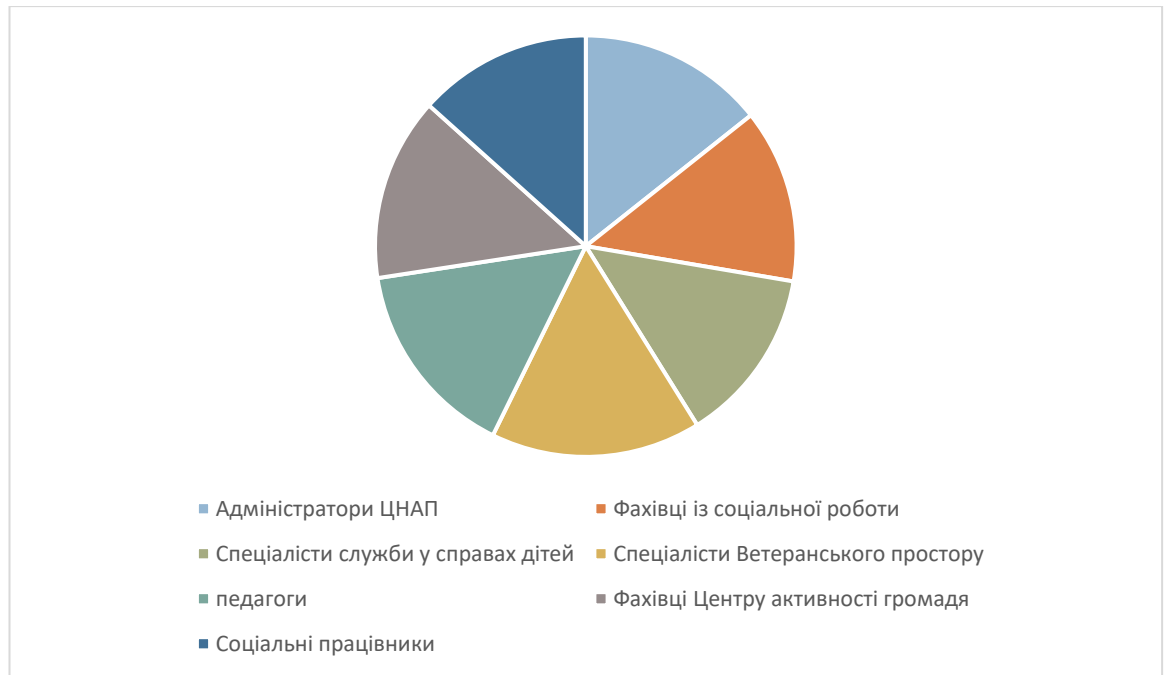


Рис. 2.9. Сегментограма показників резильєнтності за шкалою CD-RISC-10

Найвищі середні значення були характерні для працівників ветеранського простору (31,3 бала) та педагогічних працівників (29,7 бала). Дещо нижчі результати показали адміністратори ЦНАП (27,8 бала) та фахівці Центру активності громадян (27,3 бала). Найнижчі показники продемонстрували соціальні працівники та працівники служби у справах дітей (середній бал – 25,9 і 26,1 відповідно), що може бути пов’язано з високою емоційною складністю роботи, частою взаємодією з кризовими ситуаціями та значною психологічною відповідальністю.

Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна — це інструмент із 24 запитань, який вимірює загальний рівень професійної життєстійкості та вираженість її основних складових.[6] [див. Додаток Д]. Відповіді оцінюються за п’ятибальною шкалою Лайкерта від 0 («ні») до 4 («так»).

Методика дозволяє визначити три ключові складові професійної життєстійкості — включеність, контроль і прийняття ризику — а також чотири компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний і професійний [8] Кожен

показник обчислюється шляхом підсумовування відповідних запитань за ключем.

Загальний рівень професійної життєстійкості визначається сумою відповідей на всі 24 запитання (0–96 балів), а рівні складових та компонентів — за окремими групами запитань (0–32 або 0–24 бали залежно від підшкали). Методика дає можливість швидко оцінити ресурси фахівця, його здатність долати професійні труднощі та виявити зони ризику для розвитку вигорання [9].

Більшість учасників демонструють середній рівень професійної життєстійкості (57%), третина має високий рівень, низький рівень відзначено у 10% учасників. Найвищий загальний рівень спостерігається у працівників ветеранського простору та педагогів. Нижчі показники контролю й включеності характерні для адміністраторів ЦНАП та фахівців Центру активності громадян, що пов'язано з обмеженою автономією та бюрократичними регламентами. Прийняття ризику нижче у старших учасників (50+), які віддають перевагу стабільності та передбачуваності. Емоційний і мотиваційний компоненти найнижчі у соціальних працівників та фахівців служби у справах дітей, що відображає високий рівень емоційного навантаження та часті кризові ситуації. Дослідження показує, що фахівці першої лінії громади загалом володіють достатнім рівнем професійної життєстійкості, проте наявні групи з помірно зниженими показниками, що підкреслює потребу у тренінгах із розвитку стресостійкості, психологічній підтримці та профілактиці професійного вигорання.

2.3. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту

Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту було проведено на основі емпіричних даних, отриманих шляхом спостереження, анкетування та тестування за чотирма методиками: «Діагностика емоційного вигорання особистості» В. В. Бойка, Шкала резильєнтності Коннора–Девідсона-10 (CD-RISC-10), опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна та «Тест життєстійкості» С. Мадді у модифікованій адаптації Д. Леонтьєва. У дослідженні взяли участь 30 фахівців першої лінії громади, серед яких 8 адміністраторів ЦНАП, 3 фахівці соціальної роботи, 2 працівники служби у справах дітей, 3 працівники ветеранського простору, 7 педагогів, 3 фахівці Центру активності громадян та 4 соціальні працівники. Учасники переважно жінки віком від 21 до 65 років, більшість перебуває у шлюбі та має дітей.

За результатами аналізу тесту на емоційне вигорання В. В. Бойка виявлено, що значна частина фахівців демонструє середній рівень емоційного вигорання, що свідчить про помірне напруження в професійній діяльності; близько третини учасників мають підвищений рівень вигорання, тоді як низький рівень відзначено у меншості респондентів. Найбільше підвищені показники емоційного вигорання спостерігалися у соціальних працівників і працівників служби у справах дітей, що пояснюється високим емоційним навантаженням та частою роботою з кризовими ситуаціями.

Аналіз результатів Шкали резильєнтності Коннора–Девідсона-10 показав, що середній інтегральний показник резильєнтності у вибірці становив 28,6 бала, що відповідає середньому рівню психологічної стійкості. Найвищі показники були у працівників ветеранського простору та педагогів, що свідчить про сформовані навички подолання стресу та адаптації до професійних викликів. Нижчі показники контролю й прийняття ризику

зафіксовані у адміністраторів ЦНАП та фахівців Центру активності громадян, що може пояснюватися обмеженою автономією та впливом бюрократичних процедур.

Результати опитувальника професійної життєстійкості О. Кокуна підтвердили середній рівень стійкості більшості респондентів. Середня професійна включеність, контроль та прийняття ризику коливалася в межах 20–26 балів, емоційний і мотиваційний компоненти були найнижчими у соціальних працівників та працівників служби у справах дітей, тоді як соціальний та професійний компоненти були відносно стабільними у всіх групах. Найвищі загальні показники професійної життєстійкості спостерігалися у працівників ветеранського простору та педагогів.

За результатами «Тесту життєстійкості» С. Мадді (модифікація Д. Леонтьєва) більшість учасників продемонстрували середній рівень життєстійкості (57%), третина – високий, низький рівень виявлено у 10% респондентів. Показники залученості були високими у працівників служби у справах дітей, соціальних працівників та педагогів, показники контролю нижчі у адміністраторів ЦНАП і фахівців Центру активності громадян, прийняття ризику найменше виражене у старших учасників.

Комплексний аналіз отриманих даних свідчить, що фахівці першої лінії громади загалом володіють достатнім рівнем психологічної та професійної стійкості, проте існують групи з підвищеним ризиком емоційного вигорання та помірно зниженими показниками життєстійкості. Це підкреслює необхідність проведення соціальнопсихологічного тренінгу для розвитку стресостійкості та профілактики професійного вигорання з метою забезпечення ефективності та здоров'я персоналу.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2

Експериментально-психологічне дослідження дозволило комплексно оцінити рівень емоційного вигорання, психологічної стійкості та професійної життєстійкості фахівців першої лінії громади. Організація дослідження передбачала використання спостереження, анкетування та тестування за методиками «Діагностика емоційного вигорання особистості» В. В. Бойка, «Тест життєстійкості» С. Мадді (модифікація Д. Леонтьєва), Шкала резильєнтності Коннора–Девідсона-10 та опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна. Участь у дослідженні взяли 30 фахівців різних категорій, переважно жінки віком 21–65 років, більшість із яких перебуває у шлюбі та має дітей.

Реалізація емпіричних студій показала, що значна частина респондентів перебуває на середньому рівні емоційного вигорання та життєстійкості, третина демонструє високий рівень адаптаційних ресурсів, тоді як низький рівень емоційної стійкості і життєстійкості зафіксовано у невеликої частини учасників. Найвищі показники стресостійкості та професійної життєстійкості спостерігалися у працівників ветеранського простору та педагогів, що свідчить про сформовані навички подолання професійних труднощів. Нижчі показники контролю, включеності та емоційного компоненту характерні для адміністраторів ЦНАП, фахівців Центру активності громадян та соціальних працівників, що пов'язано з високим емоційним навантаженням, бюрократичними обмеженнями та інтенсивною взаємодією з кризовими ситуаціями.

Психологічний та статистичний аналіз констатувального експерименту підтвердив, що серед фахівців першої лінії громади існують як достатньо стійкі та ресурсні групи, так і групи підвищеного ризику професійного вигорання. Результати дослідження підкреслюють необхідність системного впровадження заходів психологічної підтримки, тренінгів із розвитку

стресостійкості та профілактики вигорання, а також моніторингу психологічного стану персоналу для забезпечення ефективності та якості соціономічної діяльності.

РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ЗМІЦНЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ФАХІВЦІВ ПЕРШОЇ ЛІНІЇ ВЗАЄМОДІЇ З МЕШКАНЦЯМИ ГРОМАДИ

3.1. Засади психокорекційної роботи зі зміцнення психічного здоров'я фахівців першої лінії взаємодії з мешканцями громади

Психокорекційна робота спрямована на зміцнення психічного здоров'я фахівців першої лінії, розвиток їх життєстійкості та зниження ризику професійного вигорання. В основу підходу покладено світові та українські концепції стресостійкості та психічного здоров'я. Серед них виділяють модель життєстійкості [21], яка передбачає три ключові компоненти – включення (commitment), контроль (control) та сприйняття стресових ситуацій як виклику (challenge) – і пояснює, як внутрішні ресурси дозволяють фахівцям ефективно справлятися з професійними навантаженнями. Концепція психологічного капіталу [26] акцентує увагу на розвитку надії, оптимізму, стійкості та професійної ефективності, що підвищує адаптаційний потенціал персоналу. Українські дослідження [25] підкреслюють важливість соціальної підтримки, супервізій та тренінгових програм у профілактиці емоційного вигорання та зміцненні психологічного здоров'я. Основна мета психокорекційної роботи полягає у зміцненні внутрішніх ресурсів фахівців, формуванні ефективних стратегій саморегуляції та навичок підтримки колег і клієнтів.

Принципи психокорекційної роботи включають індивідуальний підхід, що передбачає врахування віку, професійного досвіду та особистісних ресурсів; системність, яка реалізується через регулярні тренінги, супервізії та психологічні консультації; комплексність, що забезпечує поєднання когнітивних, емоційних та поведінкових стратегій; практичну спрямованість

на розвиток конкретних навичок подолання стресу та конфліктів; а також моніторинг ефективності через регулярне оцінювання рівня життєстійкості та емоційного вигорання.

Основні психокорекційні стратегії включають розвиток життєстійкості, профілактику вигорання та формування соціальної підтримки. Розвиток життєстійкості здійснюється через вправи на усвідомлене ставлення до проблем (commitment), розвиток відчуття контролю над професійними ситуаціями (control) та формування сприйняття стресових подій як виклику, а не загрози (challenge). Профілактика вигорання передбачає навчання технік релаксації (дихальні вправи, прогресивна м'язова релаксація), емоційне розвантаження та ведення щоденника емоцій, а також організацію підтримуючих груп для обміну професійним досвідом [56]. Соціальна підтримка реалізується через супервізії, коучингові сесії, підтримку колег і керівництва, а також залучення родини у процес підтримки працівника [53].

Урахування результатів експериментального дослідження показало, що серед фахівців першої лінії більшість мають середній рівень життєстійкості та стресостійкості, тоді як частина працівників ветеранського простору та педагогів демонструє високий рівень адаптаційних ресурсів. Низькі показники контролю, включеності та емоційного компоненту зафіксовані у адміністраторів ЦНАП, фахівців Центру активності громадян та соціальних працівників, що підкреслює потребу у впровадженні тренінгової програми «Шляхи життєстійкості» для підвищення професійної стійкості, розвитку навичок саморегуляції та формування ефективних стратегій подолання стресових ситуацій. Таким чином, інтеграція теоретично обґрунтованих підходів і практичних психокорекційних стратегій забезпечує системну підтримку психічного здоров'я фахівців першої лінії та підвищення ефективності їх професійної діяльності.

3.2. Програма тренінгу з профілактики психоемоційного вигорання для фахівців першої лінії взаємодії з мешканцями громади

Психосоціальний тренінг «Шляхи життєстійкості» для фахівців першої лінії взаємодії з жителями громади є цілісною, науково обґрунтованою програмою, імplementованою з метою профілактики психоемоційного вигорання, підвищення рівня психічного здоров'я та розвитку адаптаційних ресурсів фахівців, які здійснюють професійну діяльність у безпосередньому контакті з мешканцями громади. Розробка програми ґрунтується на аналізі результатів констатувального експерименту, який виявив середній рівень життєстійкості у значної частини досліджуваної вибірки, а також ідентифікував групи осіб із пониженими показниками компонентів контролю, включення та ефективної емоційної регуляції, що об'єктивно підтверджує необхідність систематичного психокорекційного впливу та впровадження спеціалізованих тренінгових програм [21; 56; 57]. Провідними цілями програми визначено розвиток психічної стійкості та загального рівня життєстійкості учасників, формування ефективних навичок емоційної саморегуляції та управління стресом, підвищення адаптаційного потенціалу та професійної компетентності, а також профілактика емоційного вигорання із подальшим зростанням задоволеності професійною діяльністю.

Тренінг «Шляхи життєстійкості» базується на низці концептуальних положень сучасної психології. Центральне місце займає Модель життєстійкості [26] яка передбачає цілеспрямований розвиток її трьох компонентів: *commitment* (залученість), *control* (контроль) та *challenge* (виклик). Системна робота над цими компонентами дозволяє фахівцям формувати усвідомлене сприйняття стресових ситуацій як потенційних викликів, розвивати відчуття внутрішнього контролю над подіями та підтримувати активну залученість у професійну діяльність. Додатково програма інтегрує принципи Концепції психологічного капіталу [21] що

акцентує на формуванні надії, оптимізму, стійкості та само-ефективності, що в сукупності підвищує адаптаційний потенціал та внутрішні ресурси особистості. Вітчизняні дослідження підтверджують важливість соціальної підтримки, супервізійних заходів та спеціалізованих тренінгових програм як ключових психокорекційних стратегій у запобіганні синдрому емоційного вигорання. Психокорекційна цінність програми полягає у синергетичному поєднанні когнітивних, емоційних та поведінкових методів, що забезпечує учасникам можливість усвідомлення власних емоційних реакцій, відпрацювання навичок саморегуляції, навчання конструктивній взаємодії з клієнтами та колегами, а також стратегічного планування та використання особистісних ресурсів для підтримки психічного здоров'я.

Тренінг структурований у вигляді десяти інтегрованих занять, кожне з яких сфокусоване на формуванні окремої компетенції або навички, що метафорично розглядається як етап на шляху створення власної стежини життєстійкості.

Методичний підхід поєднує теоретичні інтерактивні міні-лекції, дискусії, практичні вправи на самопізнання, аналіз кейс-стаді та рольові ігри, що забезпечує комплексний та практично орієнтований характер впливу. Серед застосовуваних методів та прийомів використовуються інтерактивні лекції та презентації, дискусії в малих групах, моделювання стресових ситуацій, вправи на самопізнання із застосуванням щоденників емоцій, а також техніки дихальної, тілесної та когнітивної релаксації, доповнені груповою рефлексією та обміном досвідом. Детальні плани занять тренінгу винесені в окремий додаток (див. Додаток Ж).

Початковий етап тренінгу спрямований на усвідомлення учасниками власного емоційного стану та актуалізацію внутрішніх ресурсів. У безпечному груповому просторі учасники знайомляться між собою через метафоричне представлення себе на життєвому шляху, що сприяє зниженню напруги, формуванню довіри та відкритості. Уже на першому занятті закладається

рефлексивна основа тренінгу, оскільки учасники вчаться ідентифікувати власні емоції, оцінювати інтенсивність переживань та усвідомлювати сильні сторони і ресурси, які підтримують їх у професійній діяльності. Символічне наповнення «торбинки» або «валізи» ресурсами стає наскрізним елементом програми, який забезпечує цілісність і внутрішню логіку тренінгового процесу.

Подальші заняття зосереджені на розвитку здатності до розпізнавання, вербалізації та прийняття власних емоцій. Учасники навчаються аналізувати причини виникнення сильних емоційних реакцій, усвідомлювати їхній вплив на поведінку та професійні рішення. Залучення елементів арт-терапії, образного мислення та аналізу емоційних станів на прикладах з популярної культури дозволяє зробити процес навчання доступним і водночас глибоким, сприяючи формуванню навичок емоційної усвідомленості.

Окремий блок тренінгу присвячений роботі зі стресом та стресостійкістю. Учасники отримують знання про фізіологічні та психологічні механізми стресу, аналізують власний індивідуальний стресовий профіль та визначають чинники, що сприяють або, навпаки, ускладнюють процес відновлення. Практичні дихальні, тілесно-орієнтовані та майндфулнес-вправи спрямовані на формування навичок саморегуляції та стабілізації психоемоційного стану безпосередньо в умовах професійного навантаження.

Наступні етапи тренінгу зосереджені на розвитку емоційної саморегуляції та конструктивного реагування у складних і конфліктних ситуаціях. Аналіз типових професійних тригерів, рольове моделювання конфліктних взаємодій та рефлексія власних емоційних реакцій дозволяють учасникам усвідомити зв'язок між внутрішнім станом і зовнішньою поведінкою. Це створює умови для формування більш адаптивних стратегій взаємодії з клієнтами та колегами.

Важливою складовою програми є розвиток емпатії та міжособистісних навичок, що має особливе значення для фахівців соціономічних професій.

Учасники вчаться розпізнавати емоційний стан іншої людини, коректно реагувати на прояви емоцій клієнтів та зберігати власні психологічні межі. Робота з професійними ситуаціями «клієнт–фахівець» сприяє підвищенню комунікативної компетентності та зниженню емоційного напруження у взаємодії.

Суттєва увага у тренінгу приділяється питанням самомотивації та профілактики емоційного вигорання. Учасники досліджують власні джерела мотивації, аналізують внутрішні та зовнішні чинники життєстійкості, а також формують індивідуальні стратегії підтримки професійної ефективності. Застосування елементів SWOT-аналізу дозволяє інтегрувати особистісні ресурси та професійний досвід у цілісну модель життєстійкості.

Подальші заняття спрямовані на розвиток навичок конструктивного вирішення конфліктів, позитивного мислення та використання внутрішніх і зовнішніх ресурсів. Учасники навчаються бачити власні досягнення, фіксувати позитивний досвід та свідомо формувати підтримувальне мислення, що є важливим чинником резильєнтності. Робота з часовими та енергетичними ресурсами дозволяє знизити ризик професійного виснаження та сприяє формуванню більш збалансованого підходу до організації робочого дня.

Завершальний етап тренінгу присвячений інтеграції набутих знань і навичок, підсумковій рефлексії та формуванню індивідуальної «стежини життєстійкості». Учасники візуалізують власний шлях, наповнений ресурсами, навичками та внутрішніми опорами, що були сформовані впродовж тренінгу. Це сприяє усвідомленню особистісного зростання, підвищенню впевненості у власних можливостях та формуванню проактивної позиції щодо збереження психічного здоров'я.

Мотиваційно-психокорекційна функція тренінгу виходить за межі суто передачі знань і спрямована на стимулювання внутрішньої мотивації до саморозвитку, підвищення усвідомленості власних ресурсів, формування позитивного та адаптивного ставлення до професійних викликів і підтримку

проактивної позиції у профілактиці вигорання. Учасники набувають здатності усвідомлювати тригери стресу, прогнозувати емоційні реакції та ефективно застосовувати стратегії самопідтримки, що закладає стабільну основу для професійної діяльності в умовах підвищеного емоційного навантаження.

Очікувані результати включають підвищення загального рівня професійної життєстійкості та психічної стійкості, формування навичок розпізнавання, вербалізації та регуляції власних емоцій, усвідомлення наявних ресурсів та способів їх ефективного використання, формування конструктивних стратегій взаємодії, а також зниження ризику професійного вигорання та підвищення задоволеності професійною діяльністю.

Таким чином, тренінг «Шляхи життєстійкості» представляє собою системний та науково обґрунтований інструмент для розвитку психоемоційних ресурсів фахівців першої лінії, сприяючи профілактиці вигорання та підвищенню ефективності їхньої професійної діяльності в умовах складних соціальних викликів.

3.3. Перевірка ефективності реалізації програмних заходів

Оцінювання результативності впровадженого тренінгу «Шляхи життєстійкості» здійснювалося за допомогою порівняльного аналізу психодіагностичних показників фахівців першої лінії взаємодії з жителями громади до та після його проходження. Метою перевірки ефективності було встановлення статистично значущих змін у рівнях професійної життєстійкості, резильєнтності та показниках емоційного вигорання, що дозволяє визначити реальний вплив психокорекційних заходів на психічний стан учасників.

Застосовано комплекс психодіагностичних методів, які забезпечують багатовимірний аналіз динаміки особистісних і професійних ресурсів: опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна, скорочену шкалу резильєнтності Коннора–Девідсона (CD-RISC-10), методику діагностики емоційного вигорання В. В. Бойка та тест життєстійкості С. Мадді в адаптації Д. Леонтьєва. Додатково було враховано якісні дані: рефлексивні записи учасників та спостереження фасилітатора, що дозволило виявити динаміку суб’єктивного самопочуття та змін у професійній поведінці.

Статистичну обробку здійснено із використанням t-критерію Стьюдента для залежних вибірок, що дає змогу визначити достовірність відмінностей між середніми значеннями показників до та після тренінгу. Його основна формула:

$$t = \frac{|\bar{x}_1 - \bar{x}_2|}{\sqrt{m_1^2 + m_2^2}}, \quad (1)$$

де $\bar{x}_1$ - середнє значення змінної за першою вибіркою даних;

$\bar{x}_2$ - середнє значення змінної за другою вибіркою даних;

m_1 , m_2 - інтегровані показники відхилень окремих значень із двох порівнюваних вибірок від відповідних їм середніх величин, які, у свою чергу, обчислюються за наступними формулами:

$$m_1^2 = \frac{S_1^{-2}}{n_1}; \quad (2)$$

$$m_2^2 = \frac{S_2^{-2}}{n_2} \quad \text{де, } S_1^2 \text{ - вибіркова дисперсія першої змінної (за першою вибіркою);} \quad (3)$$

S_2^2 - вибіркова дисперсія другої змінної (за другою вибіркою);

n_1 - число окремих значень змінної в першій вибірці;

n_2 - число окремих значень змінної в другій вибірці.

Отже, рівень статистичної значущості приймався на рівні $p < 0,05$. Розраховано середні значення (M), стандартні відхилення (SD) та t-значення для кожного з аналізованих конструктів.

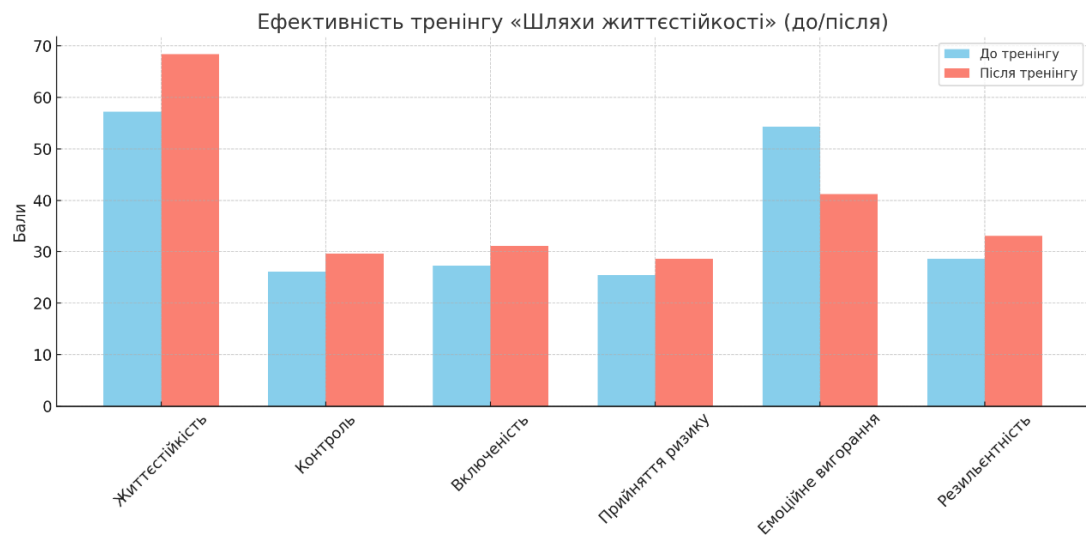


Рис. 3.1. Гістограма оцінки ефективності реалізації тренінгу «Шляхи життєстійкості»

Результати свідчать про статистично значуще підвищення професійної життєстійкості за всіма субшкалами — контрольованості, включення та прийняття ризику. Водночас зафіксовано значуще зростання загального рівня резильєнтності та суттєве зниження інтенсивності емоційного вигорання. Найбільш виражені зміни простежуються у показниках включення та загального рівня життєстійкості, а також у зменшенні фаз емоційного виснаження.

Отримані дані підтверджують ефективність впроваджених тренінгових заходів, спрямованих на підвищення адаптивного потенціалу та зміцнення психологічних ресурсів фахівців першої лінії. Зростання показників життєстійкості співвідноситься з теоретичною моделлю Хардінес К. Кобаси та концепцією психологічного капіталу, що підкреслює важливість розвитку внутрішнього контролю, оптимістичного мислення та здатності сприймати

професійні труднощі як виклики. Загалом, реалізована програма демонструє високу результативність і може бути рекомендована для подальшого впровадження як ефективний інструмент профілактики професійного вигорання та підтримки психічного здоров'я фахівців соціономічних професій.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 3

У третьому розділі було представлено обґрунтування, зміст та результати реалізації психокорекційної програми, спрямованої на зміцнення психічного здоров'я та підвищення рівня життєстійкості фахівців першої лінії взаємодії з жителями громади. Теоретичний аналіз продемонстрував, що життєстійкість є системним інтегративним утворенням, яке визначає здатність спеціаліста ефективно протистояти професійним стресорам, запобігати емоційному вигоранню та підтримувати продуктивність у умовах високої емоційної напруженості. Використані наукові моделі – концепція життєстійкості (Кобаса, Мадді), модель психологічного капіталу (Лутанс), сучасні українські підходи до забезпечення психічного здоров'я — стали методологічною основою для розробки тренінгової програми «Шляхи життєстійкості».

Розроблена психокорекційна програма охоплювала комплекс вправ, спрямованих на розвиток компонентів життєстійкості (контроль, включеність, прийняття ризику), зміцнення навичок емоційної саморегуляції, профілактику вигорання та активізацію соціальної підтримки. Вона була адаптована до специфіки професійної діяльності адміністраторів ЦНАП, соціальних працівників, педагогів, фахівців служби у справах дітей, працівників ветеранського простору та Центру активності громадян, що забезпечило її практичну релевантність.

Емпірична перевірка програми засвідчила її високу ефективність. За результатами порівняння показників до та після участі у тренінгу встановлено статистично значуще підвищення рівня професійної життєстійкості за всіма субшкалами, зростання резильєнтності та істотне зниження інтенсивності емоційного вигорання ($p < 0,001$). Особливо виражені позитивні зміни виявлені у сфері емоційної стабільності, відчуття контролю над професійними ситуаціями та здатності сприймати труднощі як виклики. Це підтверджує, що

розвиток життєстійкості є дієвим засобом підвищення психологічної стійкості фахівців соціономічних професій.

Отже, результати дослідження дозволяють зробити висновок, що впроваджена програма психокорекційної підтримки є науково обґрунтованою, методично ефективною та практично значущою. Вона сприяє зміцненню психологічних ресурсів, покращенню професійного самопочуття та підвищенню стресостійкості фахівців, які працюють у складних умовах емоційної взаємодії з населенням. Тренінг «Шляхи життєстійкості» може бути рекомендований для подальшого застосування у системі професійного розвитку працівників соціальної сфери, освіти та громадських сервісів, а також інтеграції у програми психічного здоров'я в громадах.

ВИСНОВКИ

На підставі результатів, що були отримані під час проведення теоретико-емпіричного дослідження, ми можемо зробити такі узагальнюючі висновки.

1. Теоретичний аналіз наукових джерел засвідчив, що синдром емоційного вигорання є складним багатокomпонентним психологічним утворенням, що формується в умовах хронічного професійного стресу та проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Вигорання суттєво знижує рівень психічного здоров'я особистості, негативно впливає на професійну ефективність, міжособистісні стосунки та загальну якість життя. Визначено, що соціономічна сфера діяльності належить до професій з підвищеним ризиком розвитку емоційного вигорання у зв'язку з високою емоційною напруженістю, емпатійною залученістю, відповідальністю за психічний стан інших людей та необхідністю постійної міжособистісної взаємодії.

Встановлено, що поняття життєстійкості є інтегративною особистісною характеристикою, яке забезпечує здатність людини ефективно долати складні життєві та професійні ситуації, зберігати внутрішню рівновагу, активність та психологічне благополуччя.

2. З'ясовано, що прояви життєстійкості особистості в умовах сучасних викликів, є особливо значущими для фахівців соціономічної сфери діяльності, професійна робота яких пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією, високим рівнем емоційної залученості та підвищеною відповідальністю за благополуччя інших. Обґрунтовано, що життєстійкість виступає ключовим внутрішнім ресурсом протидії професійному стресу та запобігання емоційному вигоранню.

Встановлено, що структурні компоненти життєстійкості — залученість, контроль і прийняття виклику — забезпечують здатність фахівців соціономічної сфери зберігати суб'єктивне відчуття професійної значущості,

усвідомлювати власну відповідальність за результати діяльності та сприймати складні професійні ситуації не як загрозу, а як можливість для розвитку. Визначено що високий рівень життєстійкості істотно знижує ймовірність формування синдрому емоційного вигорання.

3. Емпіричне дослідження рівня емоційного вигорання та життєстійкості у фахівців соціономічної сфери громади підтвердило наявність певної кількості осіб з ознаками середнього та високого рівня емоційного виснаження, що проявлялося у зниженні професійної мотивації, емоційній дистанційованості, професійній фрустрації та відчутті зниження власної ефективності. Водночас було встановлено нерівномірний розвиток структурних компонентів життєстійкості, що свідчить про недостатність внутрішніх ресурсів для повноцінного подолання професійного стресу у частини досліджуваних.

4. Розроблений тренінг «Шляхи життєстійкості», який складається з 10 занять та апробований в Центрі життєстійкості Громадської організації «Об'єднання громадян «Світочі» Новопокровської громади Дніпровського району Дніпропетровської області для фахівців першої лінії взаємодії з населенням громади. Після проходження тренінгової програми встановлено зниження показників емоційного виснаження, а також підвищення рівня залученості, відчуття контролю та готовності до прийняття змін.

5. Для перевірки ефективності реалізованих формувальних заходів було застосовано t-критерій Стьюдента для залежних вибірок, що дало змогу порівняти показники психоемоційного вигорання та життєстійкості фахівців соціономічної сфери до та після проходження тренінгової програми «Шляхи життєстійкості». У результаті було доведено дієвість впровадженої програми психокорекційної підтримки. Вона сприяє зміцненню психологічних ресурсів, покращенню професійного самопочуття та підвищенню стресостійкості фахівців, які взаємодіють із населенням у складних емоційних умовах.

Таким чином, тренінг «Шляхи життєстійкості» може бути рекомендований для подальшого застосування в рамках системи професійного розвитку працівників соціальної сфери, освіти та громадських сервісів, а також інтеграції у програми підтримки психічного здоров'я в громадах.

Таким чином, всі завдання дослідження було виконані, а мета його досягнута.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Авраменко М. Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери : методичні рекомендації. Лютіж : Всеукр. Центр профес. реабілітації інвалідів, 2008. 140 с.
2. Асонов, Д., Хаустова, О. Розвиток концепції резилієнсу в науковій літературі протягом останніх років. Психосоматична медицина та загальна практика. 2019. URL: <https://uk.emedjournal.com/index.php/psp/article/view/219>
3. Бойко, В.В. Психологія професійного вигорання: теорія, діагностика, профілактика. — Київ: Видавничий дім «Кондор», 2015.
4. Білецька, А., Палєєва, М. Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом: психологія. *Наукові праці МАУП. Психологія*, 2023, Вип. 4(60). ([Journals MAUP](#))
5. Бацилєва О. В., Пузь І. В., Єрмішев О. В. Життєстійкість як внутрішній ресурс особистості та шляхи її підвищення під час професійного становлення. Габітус. 2021. Вип. 22. С. 52–56. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2021_22_10
6. Белкіна-Ковальчук О., Мельничук Д. Життєстійкість у системі споріднених понять. Ввічливість. Humanitas. 2024. №1. С. 10–18. URL: <http://journals.vnu.volyn.ua/index.php/humanitas/article/view/1638/1534>
7. Булах І. Психологічні чинники емоційного вигорання у майбутніх психологів. Київ, 2022. 67 с
8. Булатевич Н. Синдром емоційного вигорання. Автореферат. Київ: 2004.
9. Василик А. В., Дода О. Д. Професійна втома: чинники, наслідки та обов'язки роботодавців щодо відновлення працездатності працівників. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2019. Том 30 (69). №3. С. 130–135

10. Вознюк Н. Професійне вигорання фахівців соціальної сфери. Соціальна робота в Україні: теорія і практика. 2015. № 1-4. С. 167–176.
11. Грішин Е. Резилієнтність особистості: Сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. *Вісник ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Психологія*, 2021, Вип. 64, С. 62–81.
<https://doi.org/10.34142/23129387.2021.64.04>
12. Главацька О. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. Науковий вісник ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2019. Вип. 2 (45). С. 41–45
13. Главацька О. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Social Work and Education*. 2017. Vol. 4. P. 46–62.
14. Данилюк І., Предко В., Бондар М. Особливості прояву рівня життєстійкості залежно від домінуючих копінг-стратегій особистості. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 2023. Вип. 1. С. 30–35. URL:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/vknup_2023_1_6
15. Данилюк І., Предко В., Кислинська А. Психологічні особливості зв'язку життєстійкості та самооцінки особистості в складних життєвих ситуаціях. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 2023. Вип. 2. С. 63–69. URL:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/vknup_2023_2_11
16. Даценко О. А. Життєстійкість як ресурс особистості. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2022. Т. 33(72), № 4. С. 1–6. URL:
[http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2022_33\(72\)_4_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2022_33(72)_4_3)
17. Денищук, І. П. Попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості педагогів під час війни. *Імідж сучасного педагога*,

2023, № 3(210), С. 89–95. [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2023-3\(210\)-89-95](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2023-3(210)-89-95)
(isp.pano.pl.ua)

18. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ : Главник, 2007. С. 3–125.
19. Заболотна Н. М., Омелянська В. І. Когнітивні стилі, творчі здібності та життєстійкість у структурі індивідуальності людини. Габітус. 2023. Вип. 46. С. 134–138. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2023_46_23
20. Зайчикова Т. Діагностика та профілактика синдрому професійного вигорання у вчителів: Методичні рекомендації. Київ - Рівне, 2003. 24 с
21. Зливков В., Ліпінська С. Лукомська С. Сучасні тренінгові технології: інтегративний підхід : [посібник]. Київ : Лисенко М. М. [вид.], 2020. 207 с
22. Карпенко О. Професійне становлення соціального працівника: Навчально-методичний посібник. Київ: ДЦССМ, 2004. 164 с.
23. Кириленко Т. Психологія: емоційна сфера особистості: Навч. Посібник. Київ: Либідь, 2007. 256 с
24. Ковалькова Т. Вивчення синдрому емоційного вигорання у педагогічних фахівців [Електронний ресурс] / Т. Ковалькова. <https://library.krok.edu.ua/>
25. Кокун О. М. Всеукраїнське опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни»: препринт. Київ: Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, 2022. 46 с. <https://lib.iitta.gov.ua/731505>
26. Кокун О. М. Життєстійкість як напрям сучасних психологічних досліджень. Актуальні проблеми психології, 2021-а, Том V, Вип. 21, С. 69–88. <https://lib.iitta.gov.ua/727273/>
27. Кокун О. М. Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). Проблеми екстремальної та кризової психології, 2021-б, 1, С. 91–105. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2021.1.8>

28. Кокун О. М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. Актуальні проблеми психології, 2020, Том V, Вип. 20, С. 68–81.
<https://lib.iitta.gov.ua/721356>
29. Кокун, О. А. Психологія життєстійкості та професійна компетентність. Київ: Вид-во Київського університету, 2014.
30. Кокун О. М. Діагностика професійної життєстійкості та психофізіологічної стійкості : методичні рекомендації. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 58 с.
31. Кокун О. М., Мельничук Т. І. Резилієнс-довідник: практичний посібник. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 26 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/734632>
32. Кокун О. М. Всеукраїнське опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни»: препринт. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2022. 47 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/731505>
33. Кокун О. М., Корніяка О. М., Панасенко Н. М. та ін Сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій : метод. реком. / О. М. Кокун,.; за ред. О. М. Кокуна. Київ, Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 84 с.
34. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Олійник В.О. Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців: метод. посіб. К. ТОВ «7БЦ», 2023. 171 с.
35. Костенко Д. В. Життєстійкість як професійна складова підготовки здобувачів вищої освіти в умовах війни. Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Педагогічні науки. 2022. Вип. 3(2). С. 113–119. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vgnpu_2022_3\(2\)_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vgnpu_2022_3(2)_16)
36. Кузікова С. Б., Щербак Т. І. Життєстійкість як адаптаційний ресурс особистості у реальності невизначеності життя. Слобожанський науковий

вісник. Серія : Психологія. 2023. Вип. 2. С. 24–29.
URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/snvps_2023_2_6

37. Лазос Г.П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. *Актуальні проблеми психології*, 2018, Том 3, Вип. 14, С. 26–64.

38. Левицька, І. Психологічна адаптивність працівників соціальних служб. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2017.

39. Лич О. М. Основи життєстійкості особистості: психологічний дискурс: монографія. Київ : Людмила, 2020. 371 с.

40. Литовченко, О., Капустник, В., Завгородній, І. та ін. Емоційне вигорання та професійний стрес працівників соціальної сфери під час кризових подій: пандемія й військовий конфлікт. *Ukrainian Journal of Occupational Health*, 2023. <https://doi.org/10.33573/ujoh2023.03.172>

41. Максименко С. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти. За ред. С. Д. Максименка. Київ : Міленіум, 2004. 264 с

42. Марута, Н. О., Панько, Т. В., Семікіна, О. Є. та ін. Сучасний стан проблеми емоційного вигорання у працівників сфери охорони психічного здоров'я: аналітичний огляд літератури. *Український вісник психоневрології*, 2025, Том 33, № 2, С. 64–73. <https://doi.org/10.36927/2079-0325-V33-is2-2025-12>

43. Мельничук Д. С. Структура професійної готовності майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 70 Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2024. Вип. 2. С. 55–59.
URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2024_2_12

44. Новак М. Вплив професійного стресу на ефективність реабілітаційної роботи соціальних працівників. Інклюзія і суспільство, 2024. <https://doi.org/10.32782/2787-5137-2024-2-14> (journals.kpdi.in.ua)

45. Наказ Міністерства соціальної політики України від 13.10.2023 № 390-Н „Про затвердження примірних форм документів та звітності для реалізації експериментального проекту із запровадження комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості” <https://www.ispf.gov.ua/storage/app/sites/1/uploaded-files/250128nakaz-22-n-vid-20012025.pdf>

46. Наказ Міністерства соціальної політики України, яким визначено перелік громад, які будуть брати участь у реалізації експериментального проекту із запровадження комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості від 07.05.2024 № 232-Н https://docs.google.com/viewer?embedded=true&url=http://www.msp.gov.ua/files/norm_baza/2024/232.pdf

47. Олійник І. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогічні науки. Серія «Педагогіка і психологія». 2017. № 1 (13). С. 118–125

48. Олефір, В. О. Взаємозв’язок життєстійкості, копінг-стратегій та психологічного благополуччя. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. 2011. Серія: Психологія, 981(47), 168-172.

49. Олефір В. О., Кузнєцов М. А., Павлова А. В. Коротка версія тесту життєстійкості. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2013. Вип. 45(2). С. 158–165. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2013_45\(2\)__22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2013_45(2)__22)

50. Перхайло Н. Попередження професійного вигорання майбутніх працівників соціальної сфери. Педагогіка та психологія : збірник наукових праць. Харків, 2016. Вип. 55. С. 204–210.

51. Пілецька Л. С., Сафонова С. О., Завацька Н. Є., Каширіна Є. В., Бровендер О. О. Соціально-психологічні засади життєстійкості та самореалізації молоді в професіях соціономічного типу. Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи. 2022. № 2. С. 5–17. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2022_2_3

52. Постанова Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 2023 р. № 1049 «Про реалізацію експериментального проекту із запровадження комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості» URL: <https://www.ispf.gov.ua/s>

53. Прухницька, І. Профілактика професійного вигорання соціального працівника. Львів: Український католицький університет, 2025.

54. Предко В. В., Сомова О. О. Вплив війни на зміну рівня стресу та стратегій збереження життєстійкості українців. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Психологія. 2022. Т. 33(72), № 4. С. 89–98. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2022_33\(72\)_4_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2022_33(72)_4_18)

55. Пиголенко І. В., Месьянінова І. А. Емоційне вигорання фахівців із соціальної роботи РЦСССДМ. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. 2012.

56. Психосоціальна підтримка учасників освітнього процесу: методичні рекомендації. La Strada Україна. 2023. (звіт / методичний документ). (la-strada.org.ua)

57. Рекомендації з розбудови життєстійкості громад. Київ, 2024. 96 с. URL: <https://povirusebe.org/projects/zhyttyestiykist>

58. Романовська Л. І., Новак М. В. Психологічні умови розвитку життєстійкості особистості в умовах війни. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія : Психологія. 2024. Вип. 17. С. 62–72 URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2024_17_11

59. Смольська Л. М. Стресостійкість та життєстійкість: креативна модель формування в сучасних умовах. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2021. С. 113-117.
60. Степаненко Л. В. Життєстійкість як ресурс копінг-захисних механізмів емоційної саморегуляції особистості. Габітус. 2022. Вип. 34. С. 58–63. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2022_34_11
61. Теслик Н. М., Мартинюк С. Л., Ксенженко В. С. Особливості психопрофілактики емоційного вигорання осіб юнацького віку. Психологічні студії, 2024 / 2025 (онлайн-версія). <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2024.2.17> (Журнали ВНУ Волинь)
62. Ткалич М. Г. Життєстійкість та психологічне виснаження під час війни: показники адаптації. Журнал сучасної психології, 2022, № 4. <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-4-8> (journalsofznu.zp.ua)
63. Хмельницька, О. В. Розвиток життєстійкості та психологічної стійкості у працівників органів місцевого самоврядування. Київ: НТУУ «КПІ», 2020.
64. Циновнік Т. Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.cuspu.edu.ua> .
65. Цюприк А., Федорович С. Профілактика емоційного вигорання студентів-психологів // Педагогіка і психологія професійної освіти. 2019. № 1. С. 160 – 167.
66. Чанчиков І. К. Залежність рівня життєстійкості від віку та статі особистості. Освітньо-науковий простір. 2022. Вип. 3(2). С. 123–132. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/educsc_2022_3\(2\)_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/educsc_2022_3(2)_16)
67. Чернявська Т. П. Життєстійкість як фактор успішності професійної діяльності. Габітус. 2022. Вип. 39. С. 84–88. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2022_39
68. Чиханцова, О. Психологічна основи життєстійкості особистості: монографія. Київ: Талком, 2021. 319 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/727629>

69. Чернобровкін, В. М., Морозова, О. Б. Аналіз сучасних підходів до розвитку і посилення резилієнс особистості. *Технології розвитку інтелекту*, 2021, 5(2).
https://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/547
70. Чубук Р. Подолання синдрому професійного вигорання у майбутніх соціальних працівників. Видання ЧДУ імені Петра Могили. 2012. Вип. 172. Т.184. С. 102–105
71. Шевчук В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційного вигорання». *Габітус*. 2020. № 17. С. 123–130
72. Шкраб'юк В., Білик, Д. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. *Молодий вчений*. 2020. 10 (86), С. 293-296
73. Школіна Н. В., Шаповал І. І., Орлова І. В., Кедик І. О., Станіславчук М. А. Адаптація та валідизація україномовної версії шкали стресостійкості Коннора–Девідсона-10 (CD-RISC-10). *Український ревматологічний журнал*. 2020, № 2, С. 66–72.
<https://doi.org/10.32471/rheumatology.2707-6970.80.15236>
74. Формування життєстійкості. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Formuvannya-zhittestiystkosti-.html> (дата звернення: 10.09.2025).
75. Яценко Л. В., Перхайло Н. А. Гендерні особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи. *Габітус*. 2021. Вип. 25. С. 27–31.
76. Alaggia R., O'Connor C., Fuller-Thomson, E., West K. Troubled times: Canadian social workers' early adversities, mental health, and resilience during the COVID-19 pandemic. *International Social Work*, 2023.
<https://doi.org/10.1177/00208728221144380> (PMC)
77. Chang C.-Y., Shinozuka I. The Role of Resilience in Social Services During the COVID-19 Pandemic. *Clinical Social Work Journal*. 2024. 53, 232–245.
78. Bonanno G. A. Loss, trauma, and human resilience. *American Psychologist*. 2004, 59(1), 20–28.

79. Masten A. S. Ordinary magic: Resilience in development. — New York: Guilford Press, 2014.

80. Maslach C. Jackson S.E. The measurement of experienced Burnout. [Электронный ресурс] // Journal of Occupational Behaviour. Vol. 2. 99-113 (1981). Режим доступа: <https://smlr.rutgers.edu>.

ДОДАТОК А

Вхідна анкета для клієнта Центру життєстійкості

Вхідна анкета щодо отримання комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості

Прізвище _____
 Ім'я _____
 По батькові _____
 Дата народження _____ Вік _____ Стать _____
 Номер телефону _____
 Адреса реєстрації місця проживання _____

Фактична адреса проживання _____

Зайнятість

- ☐ Працевлаштовани й/-а
 ☐ Самозайнятий/-а (ФОП, власне господарство)
 ☐ Студент / учень (підкреслити)
 ☐ Домогосподар/-ка
☐ Безробітний/-на
 ☐ Не працевлаштований/-на через певні обставини
 ☐ Інше (зазначити): _____

Соціальний / пільговий статус (заповнюється за бажанням):

- | | |
|---|---|
| ☐ багатодітний батьки/мати (троє і більше неповнолітніх дітей) | ☐ особа з інвалідністю (I, II або III група) (підкреслити) |
| ☐ вагітна або мати дитини до 3-х років | ☐ особа, яка пережила полон та/або тортури |
| ☐ військовослужбовець/-ниця член їхньої родини | ☐ розлучений/-а або у процесі розлучення |
| ☐ ветеран/-ка або член їхньої родини | ☐ учасник/-ця бойових дій |
| ☐ внутрішньо переміщена особа | ☐ член сім'ї загиблих (померлих) ветеранів війни |
| ☐ малозабезпечена особа/сім'я | ☐ член сім'ї зниклих безвісти або які перебувають у полоні |
| ☐ одинокий/-а батько/мати | |
| ☐ пенсіонер (за віком, за станом здоров'я) | |
| ☐ інше _____ | |

Чи існує потреба у вирішенні проблемних питань, пов'язаних (зазначити):

- | | |
|--|---|
| ☐ з інвалідністю | ☐ з фізичною шкодою, завданою бойовими діями |
| ☐ з порушеннями здоров'я, в тому числі рухової активності, пам'яті, наявності тривалої / невиліковної хвороби | ☐ з порушенням ментального здоров'я, в тому числі поведінкові розлади, зокрема дітей |
| ☐ з матеріальною шкодою, завданою бойовими діями | ☐ з домашнім насильством (фізичним, економічним, психологічним, сексуальним) тощо |
| ☐ з психологічною шкодою, завданою збройним конфліктом | ☐ з безробіттям |

Продовження ДОДАТКУ А

☐ з втратою / погіршенням соціальних / ☐ з малозабезпеченістю сімейних / родинних зв'язків

Як би ви оцінили свій психологічний стан? (заповнюється за бажанням)

Під час оцінювання зверніть увагу на таке: чи бувають у вас різкі зміни настрою, напади страху, агресії чи немає порушень сну і апетиту, як складаються стосунки з людьми.

- ☐ Поганий стан
☐ Радше поганий стан
☐ Радше добрий стан
☐ Добрий стан
☐ Важко сказати

Позначте питання, які Вас цікавлять:

1. Навчання/допомога		
1.1 навчання основам ментального здоров'я та розуміння власного емоційного стану ☐ Так	1.2 навчання і вдосконалення навичок сімейної взаємодії (між повнолітніми членами сім'ї та дітьми), конструктивного виховання дітей тощо ☐ Так	1.3 допомога у розв'язанні сімейних/родинних спорів тощо ☐ Так
1.4 навчання використанню прийомів емоційного та психологічного розвантаження, релаксаційних технік тощо ☐ Так	1.5 допомога в оформленні інвалідності або інших соціальних статусів / пільгових груп тощо ☐ Так	1.6 допомога з влаштуванням дитини до закладу освіти ☐ Так
2. Інформація		
2.1 інформування про права, соціальні пільги та гарантії ☐ Так	2.2 інформування щодо організацій, що надають соціальну підтримку і допомогу ☐ Так	2.3 інформування щодо порядку отримання грошової допомоги та /або компенсації (пошкоджене / знищене майно тощо) ☐ Так
2.4 допомога у відновленні втрачених документів ☐ Так	2.5 інформування щодо порядку отримання житла та /або поліпшення житлових умов ☐ Так	2.6 інформування щодо оформлення статусу «учасник бойових дій», «член сім'ї загиблого» тощо ☐ Так
3. Психологічна підтримка		
3.1 поліпшення / відновлення емоційного стану ☐ Так	3.2 участь у батьківських /сімейних клубах за інтересами ☐ Так	3.3 підтримка при переживанні втрати ☐ Так

Продовження ДОДАТКУ А

3.4 участь у групових заняттях (релаксація, емоційне розвантаження, спільний пошук ресурсів для поліпшення емоційного стану, арт-терапія, ігрова терапія) ☐ Так	3.5 подолання гострого психоемоційного стану (плач, істерика, ступор, агресія, страх, нервові тремтіння, безпорадність, пригнічений настрій, порушення сну, апетиту тощо) ☐ Так	3.6 участь у групі підтримки людей зі спільними життєвими ситуаціями ☐ Так
3.7 сімейне консультування ☐ Так	3.8 покращення психологічного клімату в подружжі / сім'ї ☐ Так	3.9 підтримка у випадках домашнього насильства, пережитих тортур та / або полону тощо ☐ Так
4. Інша допомога		
4.1 потрібна гуманітарна допомога (одяг, підгузки, медикаменти, харчі тощо) ☐ Так	4.2 потрібна юридична консультація ☐ Так	4.3 потрібне працевлаштування ☐ Так
4.4 потрібні реабілітаційні послуги ☐ Так	4.5 потрібна спеціалізована допомога (зокрема медична) ☐ Так	4.6 потреба у інших послугах (зазначити) _____ _____ _____ ☐ Так
5. Волонтерство		
5.1 я готовий/-а долучитись до волонтерства ☐ Так	5.2. маю ідею для волонтерства ☐ Так	5.3 потрібна волонтерська допомога ☐ Так

Ваші коментарі (за наявності):

Контактна особа (в разі кризової ситуації):

Відповідно до Закону України „Про захист персональних даних” даю згоду на обробку персональних даних.

(прізвище, ім'я, по батькові)_____
(підпис)_____
(дата)Анкету прийняв _____
(прізвище, ім'я, по батькові, посада)

ДОДАТОК Б

Методика діагностики емоційного вигорання В. Бойко**Ім'я та прізвище** _____ **Дата** _____

вік ____ стать ____ професія _____ посада _____

Інструкція. Якщо ви професіонал у будь якій галузі спілкування з людьми, то для вашої діяльності важливо, в якій мірі у вас сформований психологічний захист у формі **«емоційного вигорання»**. Прочитайте твердження та дайте відповідь **«так»** або **«ні»**. Там, де у запропонованих твердженнях опитувальника йдеться про **«партнерів»**, маються на увазі суб'єкти вашої професійної діяльності – клієнти, учні та інші люди, із якими ви щоденно співпрацюєте.

1. Організаційні недоліки на роботі постійно примушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився(лася) у виборі професії або профілю діяльності.
4. Мене непокоїть те, що я став(ла) гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота взаємодії з партнерами залежить від мого настрою.
6. Від мене як від професіонала мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (2 – 3 години) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся якомога швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу надати партнеру те, чого вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота не дає виражатися моїм емоціям.
11. Я відверто втомився(лася) від людських проблем, із якими доводиться мати справу на роботі.

Продовження ДОДАТКУ Б

12. Буває, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив(ла) місце роботи, якби була така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належними чином надати партнераві професійну підтримку, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливові поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось негаразд у стосунках із діловими партнерами.
19. Я настільки втомлююсь на роботі, що дома намагаюсь спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втомленість або напруження, часто приділяю партнераві менше уваги, ніж належить.
21. Інколи звичайні ситуації спілкування на роботі викликають у мене роздратування.
22. Я спокійно приймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене триматися осторонь від людей.
24. Коли згадую деяких колег по роботі чи партнерів, у мене псується настрій.
25. Конфлікти чи розбіжність поглядів із колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі здаються мені дуже складними.

Продовження ДОДАТКУ Б

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось повинно статися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як належить, чи не скоротять мене тощо.

29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюсь обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому уваги.

30. На роботі під час спілкування я дотримуюсь принципу: «Не роби людям добра, не отримаєш лиха».

31. Я охоче вдома розповідаю про свою роботу.

32. Бувають дні, коли мій емоційний стан негативно впливає на результати роботи (менше виконую, знижується якість, трапляються конфлікти).

33. Інколи я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.

34. Я дуже переживаю за свою роботу.

Продовження ДОДАТКУ Б

35. Партнерам по роботі віддаєш уваги та турботи більше, ніж отримуєш.
36. Коли думаю про роботу, мені стає не по собі: починає колоти в ділянці серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
37. У мене добрі стосунки з керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота йде на користь людям.
39. Останнім часом, мене переслідують невдачі в роботі.
40. Деякі сторони моєї роботи викликають глибоке розчарування.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.
42. Я враховую особливості ділових партнерів гірше ніж раніше.
43. Стомленість від роботи призводить до того, що я прагну скоротити спілкування з друзями та знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера, окрім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, у гарному настрої.
46. Я інколи ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без натхнення, запалу, ентузіазму.
47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами, у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
49. На роботі я маю постійні фізичні або психологічні перевантаження.
50. Успіхи в роботі наповнюють мене натхненням.
51. Ситуація на роботі, у якій я опинився (лася), здається безвихідною.

Продовження ДОДАТКУ Б

52. Я втратив(ла) спокій через роботу.
53. Упродовж останнього року була скарга (скарги) на мою роботу з боку партнера (партнерів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що я не сприймаю близько до серця те, що відбувається з партнером.
55. Я часто приношу з роботи додому негативні емоції.
56. Я часто працюю понад силу.
57. Раніше я був(ла) більш чуйним(ною) і уважним(ною) до партнерів, ніж зараз.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не втрачай нерви, бережи здоров'я.
59. Інколи я йду на роботу з важким відчуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваюся трохи недобре.
61. Контингент партнерів, із якими я працюю, дуже важкий.
62. Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я втрачаю.
63. Якби мені поталанило з роботою, я був(ла) би(б) щасливішим(ою).
64. Я у відчаї через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
65. Інколи я поведжуся зі своїми партнерами так, як не хотів(ла) би(б) щоб поводитися зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на пільги, поблажливість, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил робити хатні справи.
68. Я постійно підганяю час: скоріше б робочий день закінчився.
69. Стан, прохання, потреби партнерів мене щиро турбують.

Продовження ДОДАТКУ Б

70. Працюючи з людьми, я ніби ставлю екран, який захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів(ла) би(б) бачити і чути.
78. Я схвалюю колег, які присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втомленість на роботі мало впливає або зовсім не впливає на спілкування з домашніми та друзями.
80. Якщо випадає нагода, я приділяю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви у спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього, що відбувається на роботі, я втратив(ла) цікавість.
83. Робота з людьми спричинила поганий вплив на мене, як на професіонала, зробила злим(лою), нервовим(ою), беземоційним(ою).
84. Робота з людьми підриває моє здоров'я.

Ключ

«Напруження»		
1.Переживання психотравмуючих обставин	+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)	

Продовження ДОДАТКУ Б

2. Незадоволеність собою	-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(5)	
3. «Загнаність у клітку»	+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)	
4. Тривога і депресія	+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)	
Разом по фазі «Напруження»		
«Резистенція»		
1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування	+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)	
2. Емоційно-моральна дезорієнтація	+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)	
3. Розширення галузі економії емоцій	+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)	
4. Редукція професійних обов'язків	+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)	
Разом по фазі «Резистенція»		
«Виснаження»		

Продовження ДОДАТКУ Б

1. Емоційний дефіцит	+9(3), +21(2), +33(33), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)	
2. Емоційна відчуженість	+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)	
3. Деперсоналізація	+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)	
4. Психосоматичні та психоемоційні порушення	+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)	
Разом по фазі «Виснаження»		
Підсумковий показник		

Відповідно до ключа визначається сума балів окремо для кожного з симптомів вигорання.

Показник вираженості емоцій коливається в межах від 0 до 30 балів.

Симптом не склався	Симптом, який склався	Симптом, який склався
9 і менш	10 – 15	16 і більш

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування – підрахунок суми показників симптомів, який здійснюється для кожної з трьох фаз формування вигорання. Для кожної фази оцінка може бути від нуля до 120 балів. За кількісними показниками можна судити тільки про те, яка фаза сформувалася більшою чи меншою мірою.

Фаза не сформувалася	Фаза у стадії формування	Фаза сформувалася
36 і менш	37 – 60	61 і більш

Відповідно до ключа проводяться наступні підрахунки:

- визначається сума балів для кожного з 12 симптомів вигорання;
- підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання

Продовження ДОДАТКУ Б

- встановлюється підсумковий показник синдрому емоційного вигорання, тобто сума 12 симптомів

ДОДАТОК В

Тест життєстійкості С. Мадді

Ім'я та прізвище _____ **Дата** _____

вік _____ стать _____ професія _____ посада _____

Інструкція: Прочитайте наступні твердження і виберіть той варіант відповіді («ні», «скоріше ні, ніж так», «скоріше так, ніж ні», «так»), який найкраще відображає Вашу думку. Тут немає правильних чи неправильних відповідей, оскільки важлива тільки Ваша думка. Прохання працювати в темпі, довго не замислюючись над відповідями. Відповідайте послідовно, не пропускаючи запитань.

	твердження	Ні	Скоріше ні, чим так	Скоріше так, чим ні	Так
1	Я часто не впевнений у власних рішеннях				
2	Іноді мені здається, що нікому немає до мене справи				
3	Часто, навіть добре виспавшись, я насилу змушую себе встати з ліжка				
4	Я постійно зайнятий, і мені це подобається				
5	Часто я волію «плисти за течією»				
6	Я змінюю свої плани в залежності від обставин				
7	Мене дратують події, через які я змушений змінювати свій порядок дня				

Продовження ДОДАТКУ В

8	Непередбачені труднощі часом сильно втомлюють мене				
9	Я завжди контролюю ситуацію настільки, наскільки це необхідно				
10	Часом я так втомлююся, що вже ніщо не може мене зацікавити				
11	Деколи все, що я роблю, здається мені марним				
12.	Я намагаюся бути обізнаним в тому, що відбувається навколо мене				
13	Краще півень в руках, ніж лелека в небі				
14	Ввечері я часто відчуваюся виснаженим				

Продовження ДОДАТКУ В

15.	Я вважаю за краще ставити перед собою складні цілі і досягати їх				
16.	Іноді мене лякають думки про майбутнє				
17.	Я завжди впевнений, що зможу виконати те, що запланував				
18.	Мені здається, що я живу неповноцінним життям, а лише граю роль				
19.	Мені здається, якби в минулому в мене було менше розчарувань та негараздів, мені було б зараз легше жити на світі				
20.	Проблеми, які виникають часто здаються мені невирішуваними				
21.	Зазнавши поразки, я намагатимусь взяти реванш				
22.	Я люблю знайомитися з новими людьми				
23.	Коли хтось скаржиться, що життя нудне, це означає, що він просто не вміє бачити цікаве.				
24.	Мені завжди є чим зайнятися				
25.	Я завжди можу впливати на те, що відбувається навколо мене				
26.	Я часто шкодую про те, що зроблено				
27.	Якщо проблема вимагає великих зусиль, я волію відкласти її до кращих часів				

Продовження ДОДАТКУ В

28.	Я важко зближуюсь з незнайомими людьми				
29.	Як правило оточуючі слухають мене уважно				
30.	Якби була можливість я багато чого змінив би в минулому				
31.	Я часто відкладаю на завтра те, що важко зробити або те в чому я невпевнений				
32.	Мені здається, що життя проходить повз мене				
33.	Мої мрії рідко збуваються				
34.	Сюрпризи дарують мені радість в житті				
35.	Іноді мені здається, що всі мої зусилля марні				
36.	Іноді я мрію про спокійне життя				
37.	Мені не вистачає зятості закінчити розпочате				
38.	Іноді буває, життя здається мені нудним і безбарвним				
39.	Я не маю можливості впливати на несподівані проблеми				
40.	Навколишні мене недооцінюють				
41.	Як правило, я працюю із задоволенням				
42.	Іноді я почуваюся зайвим навіть у колі друзів				
43.	Буває, на мене навалюється стільки проблем, що просто руки опускаються				
44.	Друзі поважають мене за завзятість та непохитність				
45.	Я з задоволення беруся за втілення нових ідей				

Продовження ДОДАТКУ В

Ключі шкал Тесту життєстійкості

Для підрахунку балів відповідям на прямі пункти присвоюються бали від 0 до 3 («ні» – 0 балів, «скоріше ні, ніж так» – 1 бал, «скоріше так, ніж ні» – 2 бали, «так» – 3 бали), відповідям на зворотні пункти присвоюються бали від 3 до 0 («ні»). Потім підсумовується загальний бал життєстійкості та показники для кожної з 3 субшкал (залучення, контролю та прийняття ризику).

Прямі та зворотні пункти для кожної шкали представлені ни

Ключи

Шкала	Прямі твердження	Зворотні твердження
Залученість	4, 12, 22, 23, 24, 29, 41	2, 3, 10, 11, 14, 28, 32, 37, 38, 40, 42
Контроль	9, 15, 17, 21, 25, 44	1, 5, 6, 8, 16, 20, 27, 31, 35, 39, 43
Прийняття ризика	34, 45	7, 13, 18, 19, 26, 30, 33, 36

Середні та стандартні відхилення загального показника та шкал

Норми	Життєстійкі сть	Залученіст ь	Конт роль	Прийняття ризика
Середнє	80,72	37,64	29,17	13,91
Стандар тне відхилення	18,53	8,08	8,43	4,39

ДОДАТОК Г

ШКАЛА СТРЕСОСТІЙКОСТІ КОННОРА — ДЕВІДСОНА-10 ((CD-RISC-10))

Ім'я та прізвище _____ *Дата* _____

вік ____ стать ____ професія _____ посада _____

Інструкція: Будь ласка, вкажіть, наскільки Ви погоджуєтеся з такими твердженнями, оцінюючи свій досвід за минулий місяць. Якщо та чи інша ситуація не мала місця останнім часом, як би Ви, на Вашу думку, почувалися за таких обставин?

1. Я можу адаптуватися до змін

Зовсім невірно 0 – 1 – 2 – 3 – 4 Майже завжди вірно

2. Я можу впоратися з будь-якими перепонами на своєму шляху

Зовсім невірно 0 – 1 – 2 – 3 – 4 Майже завжди вірно

3. Я намагаюся підходити з гумором до проблем, що виникають

Зовсім невірно 0 – 1 – 2 – 3 – 4 Майже завжди вірно

4. Необхідність протистояти стресу робить мене сильнішим

Зовсім невірно 0 – 1 – 2 – 3 – 4 Майже завжди вірно

5. Я швидко приходжу до норми після хвороб, травм чи інших негараздів

Зовсім невірно 0 – 1 – 2 – 3 – 4 Майже завжди вірно

6. Я вважаю, що можу досягти своєї мети, навіть якщо є перешкоди

Зовсім невірно 0 – 1 – 2 – 3 – 4 Майже завжди вірно

7. У стресовій ситуації я не втрачаю здатності зосереджуватись і ясно мислити

Зовсім невірно 0 – 1 – 2 – 3 – 4 Майже завжди вірно

Продовження ДОДАТКУ Г

8. Я не з тих, кого зупиняють невдачі

Зовсім невірно 0 – 1 – 2 – 3 – 4 Майже завжди вірно

9. Я вважаю себе сильною особистістю, коли йдеться про виклики і труднощі життя Зовсім

невірно 0 – 1 – 2 – 3 – 4 Майже завжди вірно

10. Я можу справлятися з неприємними чи болісними відчуттями, такими як сум, страх та гнів

Зовсім невірно 0 – 1 – 2 – 3 – 4 Майже завжди вірно

Шкала стресостійкості Коннора — Девідсона-10 (CD-RISC-10) — це опитувальник для самостійного заповнення респондентом, що включає 10 запитань, розроблених у вигляді шкали Лайкерта з п'ятьма варіантами відповідей (0 = ніколи; 4 = майже завжди). Загальний бал опитувальника становив суму відповідей, отриманих на кожен пункт (діапазон 0–40), а найвищі бали свідчили про найвищий рівень стійкості.

ДОДАТОК Д

Опитувальника професійної життєстійкості за Кокуном

Ім'я та прізвище _____ **Дата** _____

вік _____ стать _____ професія _____ посада _____
 _____ стаж роботи на посаді _____ загальний стаж роботи за
 професією _____

Інструкція: Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені 24 запитання, обвівши кружечком відповідну цифру:

0 = ні; 1 = скоріше ні; 2 = важко сказати; 3 = скоріше так; 4 = так

-
1. Чи отримуєте ви задоволення від процесу своєї роботи?
-
2. Чи подобається вам постійно бути в курсі робочих справ?
-
3. Чи виникає у вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні робочі справи?
-
4. Чи намагаєтесь ви постійно бути в курсі всіх своїх робочих справ?
-
5. Чи потрібне, на вашу думку, чітке планування роботи?
-
6. Чи підвищує вашу професійну відповідальність виникнення нестандартної ситуації?
-
7. Чи сильно вас захоплює взаємодія з колегами при розв'язанні поставлених завдань?
-
8. Чи вважаєте ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю колег по роботі (в розумних межах) йде їй на користь?

Продовження ДОДАТОК Г

9. Чи має бути повна мобілізованість природною реакцією групи колег, що спільно працюють на виникнення нештатних ситуацій?					
10. Чи часто у думках ви повертаєтесь до справ поза роботою?					

11. Чи часто ви перевіряєте відповідність поставлених на роботі завдань тому, як вони виконуються?

12. Чи згодні ви з тим, що ефективне професійне зростання неможливе без постійного розв'язання нестандартних та відповідальних завдань?

13. Чи часто ви стикаєтесь у процесі своєї роботи з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?

14. Чи часто у вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї роботи наперед?

15. Чи сильно псується у вас настрій, коли на роботі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?

16. Чи часто обставини вашої роботи складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги свої робочі справи?

Продовження ДОДАТОК Г

17. Чи потрібний, на вашу думку, постійний моніторинг ходу професійної діяльності (своєї, колег, організації)?

18. Чи підвищується у вас бажання працювати у разі збільшення відповідальності за кінцевий результат роботи?

19. Чи перебуваєте ви в курсі робочих та позаробочих справ своїх колег?

20. Чи важко вам працювати з колегами, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї та (або) спільної роботи?

21. Чи поліпшується ваша взаємодія з колегами, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання?

22. Чи важко вас відволікти під час роботи на позаробочі питання?

23. Чи перевірка зайвий раз того, що робиш, йде тільки на користь кінцевому результату?

24. Чи згодні ви з тим, що працювати в умовах невизначеності має вміти кожний працівник?

Обробка результатів опитувальника

Опитувальник професійної життєстійкості містить 24 запитання і дозволяє визначити загальний рівень професійної життєстійкості а також рівень вираженості трьох його складових (контроль, включеність і прийняття виклику) та чотирьох компонентів (емоційний, мотиваційний, соціальний і власне професійний). Відповіді даються за п'ятибальною шкалою Лайкерта (від «ні» = 0 до «так» = 4).

Продовження ДОДАТКУ Г

Кількісні результати опитувальника підраховуються згідно з ключем.

	Показники	Сума балів за питаннями
	Загальний рівень професійної життєстійкості	1 – 24 (від 0 до 96)
	Рівень професійної включеності	1,4,7,10,13,16,19,22 (від 0 до 32)
	Рівень професійного контролю	2,5,8,11,14,17,20,23 (від 0 до 32)
	Рівень професійного прийняття ризику	3,6,9,12,15,18,21,24 (від 0 до 32)
	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	1,2,3,13,14,15 (від 0 до 24)
	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	4,5,6,16,17,18 (від 0 до 24)
	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	7,8,9,19,20,21 (від 0 до 24)
	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	10,11,12,22,23,24 (від 0 до 24)

**Програма тренінгу «Шляхи життєстійкості» для фахівців першої лінії
взаємодії з жителями громади**

Тренінг «Шляхи життєстійкості» спрямований на профілактику психоемоційного вигорання, розвиток психічного здоров'я та життєстійкості фахівців першої лінії взаємодії з громадянами. Програма тренінгу базується на теоретичних підходах до психічного здоров'я, стресостійкості та емоційного інтелекту, враховує результати констатувального експерименту. Діагностика здійснювалася за допомогою валідованих методик: опитувальника професійної життєстійкості О. Кокуна, тесту життєстійкості С. Мадді (адаптація Д. Леонтьєва), шкали резильєнтності Коннора–Девідсона (CD-RISC-10) та методики діагностики емоційного вигорання В. В. Бойка. Дослідження виявило наявність помірного рівня емоційного виснаження та переважання середніх показників життєстійкості. Найнижчі емоційні та мотиваційні ресурси зафіксовано у соціальних працівників і працівників служби у справах дітей, що вказує на значне професійне навантаження та необхідність психологічної підтримки.

Цільова аудиторія: фахівці першої лінії (адміністратори ЦНАП, соціальні працівники, педагоги, спеціалісти служби у справах дітей).

Тривалість: 10 занять по 1–1.5 години.

Методи: інтерактивні лекції, рольові ігри, кейс-стаді, вправи на самопізнання,

групові дискусії, рефлексія.

Концепт: кожне заняття розглядається як «камінчик» на шляху від емоційного вигорання до життєстійкості, де кожен камінчик – конкретна навичка або ресурс.

Заняття 1. Вступ до шляху: усвідомлення власних емоцій

Мета: Ознайомити учасників з концепцією життєстійкості та емоційного інтелекту; почати процес самопізнання.

Очікувані результати: усвідомлення власного емоційного стану, визначення сильних сторін та зон розвитку.

Хід роботи:

1.Знайомство: Уявіть, що Ви крокуєте по дорозі, ким би Ви були на цьому шляху (пташка, каміньчик, дерево, хмарка) намалюйте це і представтесь, розкажіть про Ваші очікування «Я, Вікторія і сьогодні я квітка Мальва, що росте біля дороги і очікує приємних знайомств»-10-15 хв.

2.Правила -5 хв

3. Презентація «Емоції»-5 хв.

3.Вправа «Мій поточний стан» (карту емоцій)- 10 хв.

Інструменти: карта емоцій, ручка

Оцініть свій стан за картою емоцій, де 1майже не відчуваю, 10 сильно відчуваю

4.Вправа «Сильні сторони та ресурси»- 15 хв

Інструменти: Табличка «Мої сильні сторони/Мої ресурси»

Подумайте, оцініть та запишіть свої сильні сторони та власні ресурси, які допомагають вам підтримувати себе.

6. Рефлексія-10 хв.

Інструменти: торбинка, листи паперу, олівці, ручка.

В кожну дорогу ми складаємо торбинку чи валізку, що сьогодні Ви склали до своєї торбинки.

Заняття 2. Розпізнавання і вербалізація емоцій

Мета: Навчити усвідомлювати емоції, розуміти їхні причини та вплив на поведінку, сформувати базові навички саморегуляції.

Хід роботи:

1.Рефлексія «Що я склав собі в дорогу?»-5-10 хв

Давайте згадаємо, що Ви склали собі в дорогу на минулому занятті, можливо вдома ви доповнили чимось свою торбинку

2. Презентація «Емоції в моєму житті»-15 хв;

3. Вправа «Мої емоції та їх причини»-10 хв;

Інструменти: папір, олівці кольорові, спокійна музика.

Згадайте сильні емоції, які Ви відчували, намалюйте їх. Чи бажаєте ви розповісти про подію, яка викликала ці емоції.

4. Кейс-стаді з мультфільму «Думками навиворіт»-15 хв;

Інструменти: малюнки емоцій з мультфільму «Думками навиворіт», фрагменти мультфільму

Пропоную поділитися на 5 груп по 3 чоловіка по улюбленим кольорам.

Кожна група отримує ситуацію з мультфільму, Вам потрібно описати емоцію, як вона проявляється, що відчуває людина, як справляється.

5. Рефлексія та обговорення «камінчиків» емоцій.

Що сьогодні Ви склали в торбинку чи валізку.

Заняття 3. Стрес і стресостійкість

Мета: Ознайомлення з природою стресу та методами подолання; формування навички управління стресом.

Хід роботи:

1. Рефлексія «Що я склав собі в дорогу»- 5-10 хв

2. Мозговий штурм « Що таке стрес?»-10-15 хв

Ми так багато чуємо про стрес давайте згадаємо, що для вас стрес.

3. Презентація «Фізіологічні та психологічні прояви стресу»-10 хв;

4. Вправа «Мій стресовий профіль» -15-20 хв;

Давайте пригадаємо стресові ситуації з вашого життя, з чого складається ваш стресовий профіль. Що допомагало вам стабілізувати себе?

5. Дихальні та тілесні вправи-15-20 хв;

Вправа дихання по квадрату, майндфулнес «тут і зараз»

6. Рефлексія та обговорення «камінчиків» стресу.

Заняття 4. Емоційна саморегуляція

Мета: Розвиток навичок контролю емоцій у складних ситуаціях.

Хід роботи:

1.Рефлексія «Що я склав собі в дорогу»- 5-10 хв

2.Дискусія «Чому я кричу?» -10 хв

Подумайте та пригадайте випадки, коли ви підвищуєте голос та переходите на крик, згадайте ситуації, оцініть власні емоції. Дайте відповідь «Чому я кричу? Що саме в цей момент я відчуваю?»

3. Вправа «Задзеркалля емоцій»-15-20 хв;

4. Рольові ігри з моделюванням конфліктних ситуацій- 20-25 хв

5. Рефлексія та обговорення «камінчиків» конфлікту

Заняття 5. Емпатія та міжособистісні навички

Мета: Підвищення ефективності комунікації та емпатії.

Хід роботи:

1.Рефлексія «Що я склав собі в дорогу»- 5-10 хв

2. Презентація «Емпатія та міжособистісні навички»- 10-15 хв

3.Вправа «Емоційний детектор»-10 хв

Ви отримаєте картинки з певними емоціями, ваша задача їх розпізнати або ідентифікувати.

4.Робота в групах з ситуаціями «Клієнт–фахівець»- 15-20 хв;

Поділ на 3 групи за улюбленою квіткою, кожна група отримує ситуацію, розбирає емоційний стан клієнта та фахівця

5. Рефлексія та обговорення «камінчиків»

Заняття 6. Самомотивація та профілактика вигорання

Мета: Підтримка мотивації та профілактика емоційного вигорання.

Хід роботи:

1.Рефлексія «Що я склав собі в дорогу»- 5-10 хв

2 Вправа «Мої джерела мотивації»-10 хв

На нашому шляху неймовірно невичерпане джерело. Це джерело Мотивації, що ви візьмете з цього джерела, що є для вас мотивацією.

3.SWOT-аналіз життєстійкості- 20 хв

4.Вправа «Стратегії життєстійкості»-15 хв

Робота в 3 групах. Скласти стратегію життєстійкості за наданою ситуацією.

5. Рефлексія та обговорення «камінчиків»- 5-10 хв

Заняття 7. Конструктивне вирішення конфліктів

Мета: Розвиток навичок управління соціальним середовищем і конструктивного вирішення конфліктів.

Хід роботи:

1.Рефлексія «Що я склав собі в дорогу»- 5-10 хв

2. Презентація «Конструктивне вирішення конфліктів» -10-15 хв

2 Рольова гра «А я проти» -15 хв

В групі вибирається одна людина, яка йде за двері. Дві команди мають ситуації, які розбирають по ролях. Задача людини, яка вийшла бути проти всіх пропозицій команди, задача команди переконати людину.

4.Вправа «Три кроки до конструктивного вирішення»-20 хв

Група ділиться на 3 команди і отримує ситуації. Задача прописати покрокові етапи вирішення конфлікту

5. Рефлексія та обговорення «камінчиків» -5-10 хв

Заняття 8. Позитивне мислення та ресурси

Мета: Розвиток навичок позитивного мислення та використання внутрішніх і зовнішніх ресурсів.

Хід роботи:

- 1.Рефлексія «Що я склав собі в дорогу»- 5-10 хв
2. Презентація «Позитивне мислення та ресурси»-10-15 хв
- 3.Вправа «Мої досягнення»-10 хв

Сьогодні ми зустріли гарне дерево на нашому шляху «Дерево досігнень», але воно не має листя, кожен його листочок це ваше досягнення. Подумайте та прикрасьте дерево листочками власних досягнень

4. Групова вправа «Щоденник позитиву»-15 хв

Група ділиться на 3 команди, кожна отримує ситуацію, яку треба розписати в «Щоденнику позитиву»

5. Рефлексія та обговорення «камінчиків»

Заняття 9. Планування ресурсів та тайм-менеджмент

Мета: Навчання ефективного планування часу і енергії для зниження ризику вигорання.

Хід роботи:

- 1.Рефлексія «Що я склав собі в дорогу»- 5-10 хв
2. Презентація «Тайм-менеджмент»-15 хв
- 3.Вправа «Мій ідеальний робочий день»-15 хв

Інструмент: Надруковане часове коло

Сьогодні я маю чарівну паличку та готова створити Ваш ідеальний робочий день. Подумайте та запишіть який він.

4. Групова вправа «Розподіл ресурсів»-15 хв

Чари продовжуються і я готова надати в Ваш ідеальний робочий день супер команду з нескінченим ресурсом.

Продовження ДОДАТОК Ж

Розподіл групи на 3 команди, кожна з яких отримає набір ресурсів, які має вписати в ідеальний робочий день.

Під час роботи групи тренер забирає або додає ресурси. Задача групи вписати їх в роботу.

5. Рефлексія та «камінчик» для домашнього завдання «Індивідуальне планування»-5 хв

Заняття 10. Інтеграція навичок та підсумкова рефлексія

Мета: Закріплення навичок, оцінка прогресу та визначення подальших цілей.

Хід роботи:

1.Рефлексія «Що я склав собі в дорогу»- 5-10 хв

2. Вправа створення індивідуальних «стежин життестійкості»- 30 хв

Заготовка «Картинка дороги для кожного учасника»

За час наших зустрічей Ви склали в свою торбинку різні речі, розташуйте їх на Вашому шляху. Як він виглядає? Чи приємно Вам рухатися цією дорогою?

5. Рефлексія та обговорення з чого складається сьогодні ваш «Шлях життестійкості» та зворотний зв'язок -20 хв.

Програма тренінгу «Шляхи життестійкості» є комплексною, інтегрує психокорекційні стратегії розвитку життестійкості, профілактики емоційного вигорання та формування навичок ефективної саморегуляції