



ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ
ПРОФЕСІЙ

В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
Інститут психології імені Г. С. Костюка



**ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ФАХІВЦІВ
СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПІСЛЯВОЄННОГО
ВІДНОВЛЕННЯ**

Практичний посібник

Київ
2024

УДК: 159.922 : 159.938

К 59

*Рекомендовано до друку вченою радою Інституту психології імені
Г. С. Костюка НАПН України (протокол № 7 від 27 червня 2024 р.)*

Рецензенти:

Олександр БОНДАРЕНКО — завідувач кафедри психології і туризму Київського національного лінгвістичного університету, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор;

Олександр МУЗИКА — завідувач лабораторії психології обдарованості Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, професор.

Кокун О. М.

К 59 **Психофізіологічне забезпечення життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення : практичний посібник / О. М. Кокун, О. М. Корніяка, Г. В. Гуменюк, та ін.; за ред. О. М. Кокуна. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 203 с.**

ISBN 978-617-7745-51-7

Посібник надає теоретичні знання та практичні рекомендації з діагностики, підвищення рівня життєстійкості та надання психологічної підтримки фахівцям соціономічних професій. Розділи посібника охоплюють емпіричні характеристики життєстійкості під час війни, загальні підходи до її забезпечення, особливості роботи з представниками різних професій соціономічного спрямування. Також розглядаються психологічні технології зміцнення ресурсів життєстійкості, такі як арт-терапія, когнітивно-поведінкова терапія та техніки саморегуляції. Аналіз світового досвіду надання психологічної підтримки в умовах військових конфліктів доповнює теоретичну та практичну частини посібника. Це видання стане важливим інструментом для фахівців у сфері психологічної допомоги та реабілітації, надаючи їм необхідні знання та навички для ефективної роботи в кризових умовах.

Номер державної реєстрації наукового дослідження 0122U000300

ISBN 978-617-7745-51-7

© Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024

ЗМІСТ

Вступ (Олег Кокун).....	5
Розділ 1. Емпірична характеристика значення життєстійкості для фахівців соціономічних професій під час війни (Олег Кокун)	7
1.1. Стабільність професійної життєстійкості фахівців в умовах впливу екстремальних чинників війни	8
1.2. Життєстійкість як ресурс особистісного зростання фахівців соціономічних професій у воєнний період	14
Розділ 2. Загальні підходи до забезпечення психофізіологічної стійкості людини під час війни (Олег Кокун)	17
2.1. Значення професійної життєстійкості для ефективності діяльності, професійного та психологічного здоров'я фахівця ...	17
2.2. Чинники професійної життєстійкості	18
2.3. Основні способи та заходи зміцнення професійної життєстійкості	21
2.4. Технологія психофізіологічного забезпечення життєстійкості фахівців соціономічних професій	24
Розділ 3. Психофізіологічне забезпечення життєстійкості викладача вищої школи в умовах воєнного стану (Ольга Корніяка)	26
3.1. Дослідження психологічного змісту життєстійкості фахівця ...	27
3.2. Емпіричне визначення чинників впливу на розвиток життєстійкості викладача	30
3.3. Розвивальна робота з викладацькою аудиторією стосовно шляхів вирішення психологічних проблем і розвитку професійної життєстійкості	37
3.3.1. Психологічна діагностика психічного стану особистості	44
3.3.2. Психологічне консультування з відновлення конструктивного професійного розвитку і посилення професійної стійкості	46
3.3.3. Психологічна профілактика професійної нестійкості та розвиток здатності до подолання професійно зумовлених проблем за допомогою коучинг-технології	51
3.3.4. Стратегії ефективної поведінки в контексті розвитку професійної життєстійкості особистості	54
3.3.5. Психологічні рекомендації щодо навчання особистості швидко та адекватно реальності вирішувати свої психологічні проблеми	54
Розділ 4. Соціально-психологічні особливості забезпечення професійної життєстійкості представників допомагаючих професій (Інга Болотнікова)	65
4.1. Специфіка професійної діяльності працівників допомагаючих професій	65

4.2.	Професійна життєстійкість в контексті попередження професійного вигорання представників допомагаючих професій	76
4.3.	Шляхи підвищення життєстійкості представників допомагаючих професій	84
Розділ 5.	Психофізіологічне забезпечення професійної життєстійкості менеджерів в умовах воєнного стану (Галина Дзвоник)	91
5.1.	Поняття професійної життєстійкості в сучасних умовах	91
5.2.	Особистісно-професійні чинники професійної життєстійкості менеджерів в умовах воєнного стану	93
5.3.	Практичні методи, техніки та тренінгові вправи, що можуть застосовуватися з метою зміцнення професійної життєстійкості менеджерів	95
Розділ 6.	Психологічні технології зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення (Наталія Панасенко)	120
6.1.	Ресурси життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану	122
6.2.	Підходи до підтримки та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій	126
6.2.1.	Арт-терапія та ОТМ-терапія в роботі зі стресом	127
6.2.2.	Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ)	131
6.2.3.	Техніки саморегуляції (медитація, релаксація)	134
6.3.	Програма зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій	136
Розділ 7.	Психофізіологічне забезпечення життєстійкості фахівців інтелектуальних професій (Галина Гуменюк)	145
Розділ 8.	Аналіз світового досвіду надання психологічної підтримки фахівцям, які працюють з людьми, у районах наближених до зони бойових дій (Володимир Гомонюк) ...	170
8.1.	Теоретичні передумови	170
8.2.	Підходи до надання психологічної підтримки фахівцям у зонах військових конфліктів в глобальному контексті	172
8.3.	Порівняльний аналіз програм психологічної підтримки	174
8.4.	Приклади практичного застосування програм психологічної підтримки	175
	Література	179
	Додатки	190
	Відомості про авторів	202

Вступ

Повномасштабна збройна агресія РФ, що почалася в лютому 2022 р., спричинила не лише стрімке погіршення психологічного здоров'я українців (Кокун, 2022; Chudzicka-Czupała та ін., 2023; Rizzi et al., 2022), але й також великий перелік негативних соціальних, матеріальних, професійних та інших наслідків (Кокун, 2023). Відповідно, значно підвищилася актуальність збереження та відновлення психофізіологічних, особистісних та професійних ресурсів різних верств наших співвітчизників. Одним із таких важливих ресурсів можна вважати професійну життєстійкість (Психофізіологічні закономірності..., 2021). Особливої актуальності її зміцнення у наявних умовах набуває для фахівців соціономічних професій. Це зумовлено як стрімко підвищився рівнем стресогенності цих професій в умовах війни, так і ще більшим зростанням їх суспільної значимості. Зокрема, це наочно видно на прикладі військових, медичних, психологічних, педагогічних, соціально-забезпечувальних та інших професій.

Життєстійкість є стійкою багатовимірною особистісною властивістю, що являє собою сукупність поглядів та переконань про себе та навколишній світ, які забезпечують мужність та мотивацію людини перетворити складні ситуації на можливості зростання, а також здатність залишатися здоровим та здійснювати високоефективну діяльність, незважаючи на високий рівень стресу (Кокун, 2021a). Трьома невід'ємними складовими життєстійкості вважаються *включеність, контроль та прийняття виклику*.

Професійну життєстійкість ми розглядаємо як системну особистісно-професійну властивість, що формується у фахівця впродовж професійного життя, виявляючись у певному рівні включеності в професійну діяльність, контролі за нею та прийнятті «професійних викликів», і забезпечує його здатність протистояти несприятливим обставинам в роботі, запобігаючи розвитку професійної дезадаптації, розладам здоров'я та забезпечуючи особистісно-професійне зростання. У кожній із трьох складових професійної життєстійкості також можна виокремити ще чотири компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний і власне професійний (Кокун, 2020).

З огляду на вищезазначене, даний посібник має на меті надати як теоретичні знання, так і практичні рекомендації щодо забезпечення та підвищення життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення. У посібнику розглядаються сучасні підходи до діагностики, методи підвищення рівня життєстійкості, а також шляхи надання психологічної підтримки, що є критично важливими в умовах сьогодення.

У першому розділі подано емпіричну характеристику значення життєстійкості для фахівців соціономічних професій під час війни. Тут розглядається стабільність професійної життєстійкості в умовах впливу екстремальних чинників війни, а також життєстійкість як ресурс особистісного зростання у воєнний період.

Другий розділ присвячено загальним підходам до забезпечення життєстійкості людини під час війни. Розглядаються значення професійної життєстійкості для ефективності діяльності та психологічного здоров'я фахівця, чинники професійної життєстійкості, основні способи та заходи зміцнення професійної життєстійкості, а також технології психофізіологічного забезпечення життєстійкості фахівців соціономічних професій.

Третій розділ зосереджений на психофізіологічному забезпеченні життєстійкості викладачів вищої школи в умовах воєнного стану. Він включає дослідження психологічного змісту життєстійкості, емпіричне визначення чинників впливу на розвиток життєстійкості викладачів, а також розвивальну роботу з викладацькою аудиторією щодо шляхів вирішення психологічних проблем і розвитку професійної життєстійкості.

Четвертий розділ висвітлює соціально-психологічні особливості забезпечення професійної життєстійкості представників допомагаючих професій, таких як медики, соціальні працівники та психологи. Висвітлюються специфіка професійної діяльності, попередження професійного вигорання та шляхи підвищення життєстійкості цих фахівців.

У п'ятому розділі розглядається психофізіологічне забезпечення професійної життєстійкості менеджерів в умовах воєнного стану. У ньому представлено поняття професійної життєстійкості, особистісно-професійні чинники її розвитку, а також практичні методи, техніки та тренінгові вправи для зміцнення професійної життєстійкості менеджерів.

Шостий розділ присвячено психологічним технологіям зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення. Описуються ресурси життєстійкості, підходи до підтримки та відновлення ресурсів, включаючи арт-терапію, когнітивно-поведінкову терапію та техніки саморегуляції.

У сьомому розділі представлені теоретичні та практичні основи психофізіологічного забезпечення життєстійкості фахівців інтелектуальних професій, що є надзвичайно важливим для забезпечення стійкості та продуктивності цієї категорії фахівців у кризових умовах.

Восьмий розділ надає аналіз світового досвіду надання психологічної підтримки фахівцям, які працюють з людьми у районах, наближених до зони бойових дій. Розглядаються теоретичні передумови, підходи до надання психологічної підтримки у глобальному контексті, порівняльний аналіз програм підтримки та приклади їх практичного застосування.

Цей посібник є важливим інструментом для фахівців, які працюють у сфері психологічної допомоги та реабілітації фахівців різних професій, надаючи їм знання та навички, необхідні для ефективної роботи.

Розділ 1.

Емпірична характеристика значення життєстійкості для фахівців соціономічних професій під час війни

У цьому розділі посібника представлені емпіричні дані, отримані під час війни, які характеризують особливості прояву та значення життєстійкості для фахівців соціономічних професій. Ці дані було отримано із використанням Google Forms в ході Всеукраїнського опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни» (червень-липень 2022 р.). Залучення респондентів здійснювалося за допомогою інструментів Facebook. В процесі дослідження використовувалися: авторський опитувальник, спрямований на отримання всебічної інформації про демографічні характеристики респондентів та вплив на них подій воєнного часу, Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна, Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10, Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Опитувальник посттравматичного зростання-розширений Р. Тедеші зі співавт., Опитувальник для скринінгу посттравматичного стресового розладу Н. Бреслау та ін., Гіссенський опитувальник соматичних скарг.

Із загальною характеристикою отриманих результатів можна ознайомитися у опублікованому раніше препринті (Кокун, 2022). Однак, для нижченаведеного аналізу із загальної кількості учасників, які заповнили опитувальники, було відібрано дані 1145 респондентів з усіх регіонів України, які мали професійний досвід (переважну більшість фахівців можна віднести до професій соціономічного типу). До цієї вибірки увійшли 354 чоловіки (30,9%) і 791 жінок (69,1%) віком від 18 до 60 років: 138 (12,1%) респондентів були у віці 18–30 років, 359 (31,4%) – 31–40 років, 415 (36,2%) – 41–50 років, 233 (20,3%) – 51–60 років.

Згідно з даними опитування, із 1145 респондентів внаслідок війни 441 (38,5%) втратили роботу без наявної можливості знайти нову або були змушені піти на іншу роботу чи посаду. Надзвичайно сильної та сильної небезпеки для життя зазнали 267 (23,3%), 631 (55,1%) – зазнали епізодичної або незначної небезпеки для життя, 247 (21,6%) не зазнали небезпеки для життя. Загалом 123 (10,7%) респондентів повідомили, що стан їхнього здоров'я внаслідок війни істотно погіршився, 544 (47,5%) – що певною мірою погіршився, 478 (41,7%) – що стан здоров'я не змінився. Емоційний стан істотно погіршився у 410 (35,8%) респондентів, 583 (50,9%) повідомили, що їхній емоційний стан погіршився певною мірою, і лише 152 (13,3%) респонденти зазначили, що в них емоційний стан не погіршився.

1.1. Стабільність професійної життєстійкості фахівців в умовах впливу екстремальних чинників війни

Війни призводять до вираженої психологічної травматизації цивільного населення в країн, які зазнали агресії, внаслідок екстремального насильства, тортур, викрадень, розлучення із родиною та вимушеної міграції (Johnson & Thompson, 2008; Kokun та ін., 2020; Shoib та ін., 2022). Тому цілком природно, що наслідком війни стає виражене погіршення психічного здоров'я постраждалого населення що, наприклад, може виявлятися у підвищенні рівня ворожості, тривоги, депресії, посттравматичних стресових розладів (ПТСР) і дисоціативних розладів (Schlechter та ін., 2021; Stasielowicz, 2022). Все вищезазначене повною мірою стало властивим й для повномасштабної війни в Україні, що почалася у лютому 2022 р. (Кокун, 2022; Chudzicka-Czupara та ін., 2023).

Життєстійкість вважається стійкою якістю особистості, а також рисою, що характеризує здатність захищати себе від негативних стресових впливів (Кокун, 2021a; Bartone, 2012). Загалом, характеристики особистості, що відображають життєстійкість, включають високу самооцінку, чітке відчуття мети життя, спокійне ставлення до небезпеки та готовність робити помилки (Чиханцова, 2021). При дослідженні життєстійкості працівників різних професій більш доцільним є використання терміну «професійна життєстійкість». Вона, за Luceño-Moreno та ін. (2020), являє собою модель установок і стратегій, які стимулюють людину сприймати стресові робочі ситуації як такі, що можна контролювати, та з якими варто боротися, сприяючи професійному розвитку та формуванню психічної «міцності».

Grala та Вака (2022) наголошують на надзвичайно важливій ролі професійної життєстійкості, що було підтверджено численними дослідженнями, як у контексті психологічного благополуччя працівників, так і у контексті ефективності організації в цілому. Однак, досліджень щодо того, наскільки професійна життєстійкість залишається незмінною під впливом факторів високої інтенсивності, пов'язаних із загрозою самому існуванню людини, таких як екстремальні чинники війни, ще не проводилися. Вивчення цього питання дає можливість, з одного боку, поглибити наукові уявлення про природу професійної життєстійкості, а з іншого – розширити можливості практичного застосування знань про цей феномен.

З цієї причини наш подальший аналіз буде спрямовано на з'ясування того, наскільки стабільною є професійна життєстійкість українських фахівців у групах, розподілених за критеріями ступеня небезпеки для життя, погіршення фізичного здоров'я та емоційного стану через війну. Відповідно до цього, далі ми розкриємо два питання:

1) чи відрізняється життєстійкість українських фахівців у залежності від ступеня загрози життю, погіршення здоров'я та емоційного стану внаслідок війни?;

2) наскільки стабільною залишається життєстійкість фахівців, порівняно з їхньою самоефективністю та резильєнтністю, у групах, сформованих за

ступенем небезпеки для життя, погіршення здоров'я та емоційного стану, що відбулися внаслідок війни?

Ці питання відображають два можливі аспекти стабільності професійної життєстійкості: абсолютний та відносний. Перший аспект полягає в тому, чи залишається в принципі незмінною професійна життєстійкість під впливом екстремальних чинників війни. Другий – це стабільність професійної життєстійкості під впливом екстремальних чинників війни порівняно з стабільністю інших якостей, які також важливі для виконання роботи в екстремальних умовах, таких як самоефективність (Bergman та ін., 2019; Strachan та ін., 2005) і резильєнтність (Panourgia та ін., 2022; Pierce та Hemstock, 2022).

У таблиці 1 представлено описову статистику для всіх діагностичних показників, використаних в аналізі. З трьох компонентів професійної життєстійкості найвище значення має прийняття професійного виклику ($M = 21,55$), далі йде професійний контроль ($M = 21,10$) і професійна включеність ($M = 20,69$). Відмінності між професійною включеністю та прийняттям професійного виклику, а також між професійним контролем та прийняттям професійного виклику є значущими на рівні $p < 0,001$. Відмінність між професійною включеністю та професійним контролем достовірна на рівні $p = 0,003$.

Таблиця 1

Описова статистика за діагностичними показниками

Показники	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range	Skewness	Kurtosis
¹ Професійна включеність	20,69	5,14	0–32	–0,62	0,36
² Професійний контроль	21,10	4,97	0–32	–0,46	0,20
³ Прийняття професійного виклику	21,55	4,91	0–32	–0,63	0,82
Самоефективність	29,00	5,76	10–40	–0,43	0,01
Резильєнтність	22,75	7,86	0–40	–0,31	–0,40

Примітка: $p < 0,001_{3-1,2}$; $p = 0,003_{1-2}$

Кореляції між показниками, представлені в таблиці 2, свідчать, що рівні самоефективності, резильєнтності та професійного контролю з віком не пов'язані. Професійна включеність та прийняття професійного виклику від віку залежать дуже слабко ($r = 0,09–0,13$). Три компоненти професійної життєстійкості корелюють в межах $r = 0,55–0,59$ ($p < 0,001$). Кореляції цих компонентів із самоефективністю та резильєнтністю є позитивними та знаходяться в межах $r = 0,11–0,45$ ($p < 0,001$). А найтісніше позитивно між собою взаємопов'язані самоефективність та резильєнтність ($r = 0,67$; $p < 0,001$).

Для того, щоб з'ясувати те, наскільки стабільною є професійна життєстійкість українських фахівців, було порівняно показники трьох компонентів професійної життєстійкості, самоефективності та резильєнтності в групах респондентів, виділених за критеріями ступеня небезпеки для життя, погіршення фізичного здоров'я та емоційного стану, яких вони зазнали через

війну. Порівняння груп, виділених за ступенем небезпеки для життя наведено в таблиці 3.

Таблиця 2

Кореляційні зв'язки між діагностичними показниками

Показники	1	2	3	4	5
1. Вік	–				
2. Професійна включеність	0,13**	–			
3. Професійний контроль	0,01	0,55**	–		
4. Прийняття професійного виклику	0,09*	0,59**	0,56**	–	
5. Самоефективність	0,01	0,35**	0,19**	0,45**	–
6. Резильєнтність	0,03	0,28**	0,11**	0,39**	0,67**

* $p < 0,01$, ** $p < 0,001$

Таблиця 3

Показники професійної життєстійкості, самоефективності та резильєнтності українських фахівців, залежно від ступеня небезпеки їхньому життю

Зазнали небезпеки для життя	Професійна включеність		Професійний контроль		Прийняття виклику		Самоефективність		Резильєнтність	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Надзвичайно сильної та сильної ($n=267$)	20,99	5,51	21,46	5,30	21,87	5,19	28,93	5,64	21,48	8,23
2. Епізодичної або незначної ($n=631$)	20,66	5,08	21,11	4,77	21,39	4,77	28,80	5,66	23,00	7,72
3. Не зазнали ($n=247$)	20,42	4,87	20,67	5,09	21,61	4,98	29,58	6,12	23,47	7,70
One-way ANOVA ($F; p$)	3,29; 0,037		2,16; –		2,9; –		3,02; 0,049		8,43; < 0,001	
Bonferroni Post Hoc Test (p)									0,024 ₁₋₂ 0,012 ₁₋₃	

Отримані результати, свідчать, що показники професійної життєстійкості та самоефективності у трьох груп респондентів суттєво не відрізняються. Значні відмінності між цими групами респондентів виявлено щодо резильєнтності. Ці відмінності є достовірними не тільки згідно з однофакторним дисперсійним аналізом ($F = 4,88$; $p = 0,008$), але також у двох із трьох випадків і згідно з поправкою Бонферроні ($p < 0,05$). Резильєнтність є найвищою у респондентів, які не зазнавали небезпеки для свого життя ($M =$

23,47), і найнижчою серед тих, хто зазнав сильної або надзвичайно сильної небезпеки ($M = 21,48$).

Порівняння показників груп респондентів, виділених за критерієм ступеню погіршення стану здоров'я, наведено в таблиці 4. Показники професійного контролю та прийняття професійного виклику у трьох груп респондентів достовірно не відрізняються. Певні відмінності між групами виявлено лише щодо професійної включеності ($F = 3,58$; $p < ,05$), яка є найвищою у респондентів, стан здоров'я яких певною мірою погіршився ($M = 21,03$). Щодо самоефективності та резильєнтності, між трьома групами респондентів наявні виражені кількісні відмінності ($F = 6,96$ та $35,84$; $p < 0,001$; за поправки Бонферроні – $p < ,01$ – $,001$). Найвищі показники самоефективності та резильєнтності наявні серед респондентів, стан здоров'я яких не погіршився ($M = 29,70$ і $24,67$), а найнижчі – серед тих, чиє здоров'я істотно погіршилося ($M = 27,91$ і $18,63$).

Таблиця 4

Показники професійної життєстійкості, самоефективності та резильєнтності українських фахівців, залежно від ступеня погіршення фізичного здоров'я

Стан здоров'я	Професійна включеність		Професійний контроль		Прийняття виклику		Самоефективність		Резильєнтність	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Істотно погіршився ($n=123$)	19,73	6,46	21,63	5,49	20,95	6,05	27,91	6,67	18,63	9,05
2. Певною мірою погіршився ($n=544$)	21,03	4,83	21,33	4,67	21,48	4,74	28,63	5,58	21,99	7,44
3. Не змінився ($n=478$)	20,54	5,08	20,71	5,14	21,78	4,78	29,70	5,64	24,67	7,46
One-way ANOVA (F ; p)	3,58; 0,028		2,73; –		1,49; –		6,96; < 0,001		35,84; < 0,001	
Bonferroni Post Hoc Test (p)	0,034 ₁₋₂						0,006 ₁₋₃ 0,008 ₂₋₃		< 0,001 ₁₋₂ < 0,001 ₁₋₃ < 0,001 ₂₋₃	

У таблиці 5 представлено порівняння показників груп респондентів, виділених за критерієм ступеню погіршення емоційного стану. Професійна включеність і прийняття професійного виклику у трьох груп достовірно не відрізняються. Відмінності між групами наявні лише для за професійним контролем ($F = 7,83$; $p < 0,001$), який є найвищим у респондентів, чий емоційний стан істотно погіршився ($M = 21,71$), і найнижчим у тих, чий емоційний стан не погіршився ($M = 19,89$). Як і у випадку з попереднім критерієм, між трьома групами респондентів виявлені значні відмінності щодо

самоефективності та резильєнтності ($F = 21,01$ і $102,45$; $p < 0,001$; за поправки Бонферроні – $p < 0,001$). Аналогічно, найвищі показники самоефективності та резильєнтності наявні у респондентів, емоційний стан яких не погіршився ($M = 31,10$ і $27,95$), а найнижчі у тих, чий емоційний стан погіршився істотно ($M = 27,77$ і $19,02$).

Таблиця 5

Показники професійної життєстійкості, самоефективності та резильєнтності українських фахівців, залежно від ступеня погіршення емоційного стану

Емоційний стан	Професійна включеність		Професійний контроль		Прийняття виклику		Самоефективність		Резильєнтність	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Істотно погіршився ($n=410$)	20,72	5,30	21,71	5,08	21,29	5,39	27,77	6,19	19,02	8,08
2. Певною мірою погіршився ($n=583$)	20,80	5,00	20,98	4,82	21,63	4,56	29,32	5,39	24,01	6,73
3. Не змінився ($n=152$)	20,14	5,24	19,89	5,01	21,89	4,87	31,10	5,15	27,95	6,78
One-way ANOVA (F ; p)	1,03; –		7,83; < 0,001		1,01; –		21,01; < 0,001		102,45; < 0,001	
Bonferroni Post Hoc Test (p)			0,047 ₁₋₃				< 0,001 ₁₋₂ < 0,001 ₁₋₃ < 0,001 ₂₋₃		< 0,001 ₁₋₂ < 0,001 ₁₋₃ < 0,001 ₂₋₃	

Вищевикладені результати свідчать, що з трьох компонентів професійної життєстійкості найбільш вираженим виявився показник прийняття професійного виклику, який значно перевищує значення двох інших компонентів (професійного контролю та професійної включеності). Хоча життєстійкість й вважається стійкою особистісною рисою, ми бачимо, що за високого рівня стресу, викликаного умовами військового часу, такий компонент життєстійкості, як прийняття виклику, може стати відносно більш вираженим, ніж інші.

Дослідження, проведені в мирний час, показали, що найбільш вираженим показником був контроль (Kardum та ін., 2012; Khaledian та ін., 2013; Kokun, 2021; Lo Vue, 2015) або включеність (Jamal, 2017; Merino-Tejedor та ін., 2015). Нами не було знайдено жодного дослідження, в якому прийняття виклику значно перевищувало б значення інших компонентів. Проте здатність активізувати прийняття виклику людиною в стресових умовах також впливає з природи концепції життєстійкості в плані її важливості для протистояння загрозі (Azarian та ін., 2016), що виявляється в здатності людини краще адаптуватися до стресових ситуацій (Eschleman та ін., 2010). Цілком можливо,

що через деякий час після закінчення війни рівень вираженості прийняття професійних викликів у респондентів дещо знизиться.

Що стосується відповіді на перше питання, що нами розглядаються, то професійна життєстійкість залишилася майже незмінною, якщо порівнювати групи українських фахівців, розподілених за критеріями ступеня небезпеки для життя, погіршення фізичного здоров'я та емоційного стану через війну. У деяких випадках окремі компоненти життєстійкості були навіть вищими у груп, які пережили більше стресогенних подій. Зокрема, найвищою професійна включеність виявилася у фахівців, які зазнали сильної або надзвичайно сильної небезпеки для життя, а також у тих, чий стан здоров'я певною мірою погіршився. А професійний контроль – у фахівців, емоційний стан яких значно погіршився.

Щодо другого питання, то професійна життєстійкість у групах українських фахівців, розподілених за критеріями ступеня небезпеки для життя, погіршення фізичного здоров'я та емоційного стану, виявилася принципово більш стійкою, ніж самоефективність чи резильєнтність. На відміну від показників професійної життєстійкості, за цими двома показниками встановлено виражені відмінності в залежності від ступеню перерахованих вище негативних наслідків війни. Загалом достовірно вищий рівень самоефективності та резильєнтності зафіксовано у фахівців, які не зазнали небезпеки для життя, погіршення здоров'я чи погіршення емоційного стану. У той же час, найнижчий рівень самоефективності та резильєнтності виявлено у фахівців, які зазнали сильної або надзвичайно сильної небезпеки для життя та значного погіршення здоров'я та емоційного стану.

Отже, усі три компоненти професійної життєстійкості залишилися незмінними в українських фахівців, розподілених за критеріями ступеня небезпеки для життя, погіршення фізичного здоров'я та емоційного стану, яких вони зазнали внаслідок війни, як в абсолютних, так і в порівняльних показниках. Таким чином, наведені результати поглиблюють розуміння природи життєстійкості, у тому числі й підтверджуючи існуючі наукові уявлення про життєстійкість як достатньо стійку властивість особистості (Hystad та ін., 2015; Kobasa, 1979; Sudom та ін., 2014). У даному випадку, професійна життєстійкість залишалася незмінною під впливом екстремальних чинників високої інтенсивності, таких як екстремальні чинники війни.

Також ці результати наочно засвідчують значущість показників професійної життєстійкості для відбору фахівців. Особливо важливим це є для роботи в стресових і екстремальних умовах, оскільки можна досить обґрунтовано розраховувати, що такі якості як професійна включеність, контроль і прийняття виклику, важливі для будь-якої роботи, не знизяться за несприятливих умов і обставин, забезпечуючи стабільне виконання роботи.

Можна також стверджувати, що фахівці з вищим рівнем життєстійкості швидше відновлюються після зумовленого стресом погіршення психологічного та фізичного здоров'я. Це цілком узгоджується з думками, висловленими Малхазов & Кокун (2005), Bartone та ін. (2008), Johnsen та ін. (2013) та Kobasa та ін. (1982).

1.2. Життєстійкість як ресурс особистісного зростання фахівців соціономічних професій у воєнний період

Спричинений війною стрес може призводити не лише до негативних наслідків, але й до позитивних (Агаєв та ін., 2014), прикладом яких є посттравматичне особистісне зростання (Ferriss & Forrest-Bank, 2018; Eltanamly et al., 2022). Це поняття ґрунтується на салютогенному теоретичному підході (Antonovsky, 1979), який головним чином фокусується на питанні щодо того, чому, коли різні люди зазнають однакового стресу, одні хворіють, а інші залишаються здоровими. Відповідно до концепції Calhoun та Tedeschi (1999), особистісне зростання, що відбувається в результаті боротьби з травматичними подіями, означає позитивні психологічні зміни, набуті в результаті боротьби зі вираженими життєвими кризами або травматичними ситуаціями. Автори обґрунтували три широкі сфери особистісного зростання: зміни у сприйнятті себе, зміни в міжособистісних стосунках і зміни у філософії життя (Tedeschi та Calhoun, 2004). У межах цих трьох сфер було визначено ще п'ять окремих факторів (стосунки з оточуючими, нові можливості, особистісне зміцнення, духовні та екзистенційні зміни та поцінування життя; Таку та ін., 2008).

По за сумнівом, численні негативні наслідки війни в Україні будуть досліджуватися науковцями різних галузей ще багато років. Однак результати, що отримані безпосередньо під час війни, мають особливу наукову та прикладну цінність. Зокрема, важливим завданням стало визначення особистісних ресурсів, здатних забезпечувати не лише зменшення негативних наслідків для психічного здоров'я населення України, але й його особистісне зростання (Voehn-Tabib, 2016). Зокрема, в якості такого важливого особистісного ресурсу можна розглядати професійну життєстійкість.

Визначення можливих ресурсів особистісного зростання засновувалося на аналізі результатів кореляційного та множинного лінійного регресійного аналізу. Здійснений перед цим попередній аналіз даних показав, що жінки мають достовірно вищий рівень особистісного зростання за загальним показником та всіма його п'ятьма складовими ($p < .01-.001$).

Як свідчать, наведені в таблиці 6, результати кореляційного аналізу, позитивні зв'язки між усіма показниками особистісного зростання та особистісними ресурсами (три компоненти професійної життєстійкості – професійна включеність, професійний контроль та прийняття професійного виклику, а також резильєнтність та самоефективність) є достовірними, як у загальній вибірці, так і у чоловіків та жінок окремо ($r = 0,13-0,45$; $p < 0,001$). Найтісніше із загальним показником зростання у загальній вибірці виявилися взаємопов'язаними прийняття професійного виклику та самоефективність ($r = 0,33-0,34$). Серед показників особистісного зростання з показниками особистісних ресурсів найтісніше корелює особистісне зміцнення. Тіснота зв'язків між показниками особистісного зростання та особистісних ресурсів виявилася помітно вищою у чоловіків. Наприклад, у чоловіків загальний показник зростання з показниками особистісних ресурсів корелює в межах $r = 0,33-0,37$, а у жінок – у межах $r = 0,19-0,33$.

Кореляційні зв'язки між показниками особистісного зростання та особистісних ресурсів

Показники зростання	Вибірка	Особистісні ресурси				
		Резильєнтність	Професійна включеність	Професійний контроль	Прийняття виклику	Самоефективність
Загальний показник	Загальн.	0,28	0,29	0,24	0,33	0,34
	Чолов.	0,33	0,37	0,33	0,36	0,37
	Жінки	0,28	0,22	0,19	0,32	0,33
Стосунки з оточуючими	Загальн.	0,18	0,29	0,25	0,30	0,24
	Чолов.	0,23	0,37	0,31	0,32	0,29
	Жінки	0,17	0,23	0,21	0,30	0,22
Нові можливості	Загальн.	0,23	0,23	0,19	0,26	0,29
	Чолов.	0,25	0,34	0,30	0,31	0,31
	Жінки	0,24	0,16	0,13	0,23	0,28
Особистісне зміцнення	Загальн.	0,42	0,26	0,20	0,34	0,44
	Чолов.	0,45	0,32	0,27	0,37	0,45
	Жінки	0,41	0,22	0,15	0,33	0,43
Духовні та екзистенційні зміни	Загальн.	0,19	0,22	0,22	0,27	0,25
	Чолов.	0,23	0,28	0,27	0,29	0,27
	Жінки	0,18	0,17	0,18	0,27	0,25
Поцінування життя	Загальн.	0,26	0,28	0,23	0,29	0,31
	Чолов.	0,32	0,35	0,36	0,35	0,35
	Жінки	0,25	0,21	0,15	0,27	0,30

Примітка: всі наведені в таблиці коефіцієнти кореляції достовірні на рівні значущості $p < 0,001$

Створені через процедуру множинного регресійного аналізу прогностичні моделі до загального показника зростання виявилися досить інформативними ($R = 0,38-0,46$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,17-0,21$) як у загальній вибірці, так і у чоловіків та жінок окремо (таблиця 7). У чоловіків інформативність моделі виявилася дещо вищою ніж у жінок ($R = 0,46$; $R^2 = 0,21$ vs $R = 0,38$; $R^2 = 0,17$). Найважливішим предиктором особистісного зростання виявилася самоефективність, ввійшовши на перших місцях до всіх трьох моделей. Також до всіх трьох моделей ввійшли різні компоненти професійної життестійкості. До загальної моделі ввійшли професійне прийняття виклику та професійний контроль. До моделі для чоловіків – професійний контроль і професійна включеність. І до моделі для жінок – прийняття професійного виклику.

**Множинний регресійний аналіз зумовлення особистісними ресурсами
особистісного зростання фахівців після перших місяців війни в Україні
(залежна змінна – загальний показник зростання)**

Вибірка	Предиктори	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Загальна	Константа			-9,98		-2,10	0,036
	Самоефективність	0,41	0,17	1,07	0,21	5,63	< 0,001
	Прийняття виклику	<i>F</i> = 60,4		0,84	0,14	3,77	< 0,001
	Професійний контроль	<i>p</i> < 0,001		0,64	0,11	3,28	< 0,001
	Резильєнтність			0,27	0,07	1,96	0,050
Константа				-22,15		-2,84	0,005
Чоловіки	Самоефективність	0,46	0,21	1,27	0,25	4,99	< 0,001
	Професійний контроль	<i>F</i> = 34,3		1,10	0,18	3,13	0,002
	Професійна включеність	<i>p</i> < 0,001		0,81	0,14	2,28	0,023
	Константа	0,38			-1,81		-0,34
Жінки	Самоефективність	<i>F</i> = 71,6	0,15	1,24	0,24	6,72	< 0,001
	Прийняття виклику	<i>p</i> < 0,001		1,26	0,21	5,76	< 0,001

Отже, результати кореляційного та множинного регресійного аналізу показали, що всі п'ять використаних у дослідженні діагностичних показників (резильєнтність, професійна включеність, професійний контроль, прийняття професійного виклику та самоефективність) можуть розглядатися в якості особистих ресурсів особистісного зростання фахівців після початку війни в Україні. До найбільш вагомих серед них можна віднести самоефективність та прийняття професійного виклику. Ще два компоненти професійної життєстійкості – професійна включеність та професійний контроль також відграють вагоме значення.

Розділ 2.

Теоретичні та практичні основи психофізіологічного забезпечення життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану

2.1. Значення професійної життєстійкості для ефективності діяльності, професійного та психологічного здоров'я фахівця

Здійснений нами раніше аналіз (Кокур, 2021а) засвідчив винятково важливе значення професійної життєстійкості для ефективності діяльності, професійного та психологічного здоров'я фахівця. А у більш ширшому плані, й її виняткову та багатоаспектну значущість, як для людини та суспільства, в цілому, так і для всіх галузей професійної діяльності та освіти.

Такий висновок, зокрема, засновується на доведених в численних дослідженнях на різних вибірках здатності життєстійкості у значному ступені зумовлювати професійну та навчальну ефективність, а також такі важливі в контексті професійної діяльності якості як стресостійкість, адаптивність, фізичну та психічну витривалість, емоційну стабільність, мотивацію, креативність, усвідомленість, сумлінність, позитивну особистісну налаштованість, психологічне благополуччя, задоволеність роботою, професійну спрямованість, прояв лідерських якостей тощо.

Крім того, було встановлене винятково важливе значення життєстійкості для попередження прояву різних несприятливих особистісних якостей та явищ: посттравматичні та інші розлади психічного здоров'я, соматичні скарги, професійне вигорання, зловживання алкоголем, негативна особистісна налаштованість, уникнення, тривога, нейротизм, депресія, одержимість, трудоголізм тощо.

Проведений нами надалі аналіз сучасної наукової та науково-методичної літератури в контексті проблематики даного посібника дозволив змістовно розширити наведений вище перелік позицій щодо значимості професійної життєстійкості.

Нижче наведемо основні позиції, щодо яких професійна життєстійкість справляє виражений сприятливий ефект.

- *Підвищення стійкості до професійного стресу.* Професійна життєстійкість розглядається як ключовий аспект стресостійкості, особливо в контексті професійної діяльності. Вона допомагає фахівцям не лише витримати стрес, але й процвітати в умовах труднощів, невизначеності та напруження, з якими вони стикаються в професійному житті. Фахівці з високим рівнем професійної життєстійкості у меншому ступені схильні відчувати виснаження, незадоволеність роботою та зазнавати проблем з психічним здоров'ям, навіть коли вони стикаються з важкими умовами праці.

• *Позитивний вплив на професійний контекст здоров'я.* Професійна життєстійкість пов'язана з кращим фізичним та психічним здоров'ям. Фахівці з вищим рівнем життєстійкості, як правило, менше страждають від пов'язаних зі стресом захворювань, таких як серцево-судинні проблеми та депресія, порівняно з тими, у кого рівень життєстійкості є нижчим.

• *Ефективність роботи.* Численними дослідженнями підтверджено, що професійна життєстійкість позитивно впливає на ефективність роботи. Фахівці, які відрізняються високим рівнем включеності, контролю та прийняття виклику, у більшій мірі здатні виявляти ініціативу, навички вирішення проблем та наполегливість у досягненні своїх професійних цілей.

• *Адаптивне копінг-реагування.* Фахівці з високим рівнем професійної життєстійкості у більшій мірі схильні використовувати адаптивні копінг-стратегії, коли стикаються зі стресовими факторами на робочому місці. Вони активно шукають рішення, шукають соціальної підтримки, коли це необхідно, і зберігають позитивний світогляд навіть у складних обставинах.

• *Стійкість до організаційних змін.* Під час організаційних змін, таких як реструктуризація або скорочення штату, професійна життєстійкість здатна виступати для фахівців у ролі захисного фактору. Життєстійкі фахівці краще адаптуються до змін, зберігають зосередженість на меті та залишаються відданими своїй роботі, незважаючи на невизначеність і потрясіння.

• *Підвищення ефективності управління.* Професійна життєстійкість є особливо важливою для керівників та менеджерів організацій. Керівники з високим рівнем життєстійкості виявляють кращу здатність до виконання складних завдань, надихання своєї команди та розвитку стійкої організаційної культури.

• *Позитивізація когнітивного оцінювання.* Професійна життєстійкість впливає на те, як люди оцінюють та інтерпретують стресові події на робочому місці. Замість того, щоб сприймати виклики як величезні чи загрозливі, життєстійкі люди схильні розглядати їх як можливості для особистого зростання та розвитку.

2.2. Чинники професійної життєстійкості

До чинників, що можуть бути сприятливими або несприятливими стосовно розвитку і прояву життєстійкості людини відносять достатньо великий перелік. В життєстійкість свій внесок складають багато чинників різних рівнів (Кокун & Мельничук, 2023)..

До *зовнішніх* чинників відносять різноманітні чинники зовнішнього середовища та сімейні обставини.

Серед *внутрішніх* чинників називаються:

- позитивне світосприйняття;
- спрямованість на самореалізацію;
- самоефективність, навички роботи із суперечливою інформацією;

- оптимальність реакцій в ситуації стресу, стресостійкість, моральна стійкість;
- екстраверсія та активність;
- гарне здоров'я, фізична форма, фізична і нервово-психологічна витривалість;
- навички здорового способу життя;
- володіння методиками аутотренінгу, релаксації;
- навички рефлексії, аналізу та узагальнення;
- навички побутової, господарської та трудової діяльності;
- володіння комунікативними навичками, соціальний досвід, освіта, особистісна зрілість, інтелект.

Стосовно професійної життєстійкості, то розгорнутий перелік вагомих щодо неї чинників наведено нижче.

• *Відданість організації.* Як доповнення до відданості своїм робочим завданням і цілям, відданість самій організації є важливим аспектом професійної життєстійкості фахівця. Така відданість полягає у високому рівні лояльності, ідентифікації з місією та цінностями організації, а також у готовності вкладати власний час і зусилля в сприяння її успіху. Тому фахівці, які віддані своїй організації, з більшою ймовірністю витримають різні виклики та залишаться стійкими перед обличчям негараздів.

• *Ефективне управління робочим середовищем.* Воно полягає здатності приймати ефективні рішення, впливати на робочі процеси та якість виконання поставлених завдань. Управління своїм робочим середовищем дозволяє фахівцям краще адаптуватися до мінливих обставин, ефективніше долати виклики та зберігати відчуття контролю у своєму професійному житті.

• *Навички емоційної регуляції та копінгу.* Такі навички тісно пов'язані з усіма компонентами професійної життєстійкості. Навички емоційної регуляції, дозволяють керувати стресом, регулювати свої емоції та зберігати позитивний світогляд навіть у складних ситуаціях. Ефективні навички копінгу надають фахівцям змогу справлятися з труднощами, відновлюватися після невдач і зберігати життєстійкість у несприятливих умовах.

• *Навички вирішення проблем.* Фахівці з розвинутими здібностями до вирішення проблем швидше знаходять вірні рішення, краще долають перешкоди та ефективніше адаптуються до мінливих обставин.

• *Самоефективність і впевненість в своїх силах.* Фахівці з високим рівнем самоефективності підходять до вирішення професійних викликів з більшою упевненістю, наполегливістю та стійкістю. Віра у власні здібності дозволяє фахівцю зберігати свою відданість, контролювати ситуацію та приймати ефективні рішення.

• *Здатність до навчання.* Ця здатність дозволяє фахівцям бути гнучкішими у вирішенні професійних задач та проблем, краще орієнтуватися в мінливому робочому середовищі та вирішувати несподівані виклики.

• *Наявність чіткого смислу і мети роботи.* Фахівці, які сприймають свою роботу як значущу та відповідну їхнім цінностям, з більшою ймовірністю

залишатимуться відданими, життєстійкими та мотивованими, навіть стикаючись із складними обставинами. Почуття мети забезпечує фахівцям джерело внутрішньої мотивації та вектор самореалізації, підвищуючи їх професійну життєстійкість.

- *Висока внутрішня мотивація.* Така мотивація, обумовлена особистим інтересом і задоволенням від самої роботи, є потужним чинником професійної життєстійкості. Фахівці з вираженою внутрішню мотивацію виявляють більшу відданість, ініціативу та наполегливість у своїй роботі. Розвиток внутрішньої мотивації також підвищує стійкість до стресу і задоволення від роботи.

- *Здатність до прийняття ризику та інновацій.* Така здатність є невід'ємною складовою професійної життєстійкості. Фахівці, які готові йти на прорахований ризик, апробувати нові ідеї та впроваджувати інновації у своїй роботі, демонструють вищий рівень життєстійкості. Адже прийняття змін та невизначеність є запорукою процвітання в динамічному та конкурентному професійному середовищі.

- *Автономність і незалежність.* На автономності і незалежності у прийнятті рішень та вирішенні завдань засновується відчуття контролю на робочому місці. Фахівці, які мають свободу вибору та можливість встановлювати цілі та пріоритети завдань відповідно до своїх уявлень, демонструють вищий рівень професійної життєстійкості. Також розширення прав і можливостей співробітників сприяє розвитку відчуття співвласності та відповідальності.

- *Зворотній зв'язок і визнання досягнень.* Конструктивний зворотній зв'язок і визнання досягнень важливі для збереження відданості та вмотивованості фахівця. Регулярне отримання відгуків про свою роботу та внесок у спільну справу є для фахівця свідченням, що його цінують та визнають. Визнання зусиль фахівців зміцнює їхню відданість своїй роботі та підвищує життєстійкість.

- *Визначеність щодо рольових очікувань та професійних обов'язків.* Фахівці з чітким розумінням своєї ролі в організації та знанням того, що від них очікується, демонструють вищий рівень відданості та контролю. Чіткість щодо очікувань також зменшує двозначність і стрес, підвищуючи стійкість.

- *Забезпечення збалансованості роботи та особистого життя.* Досягнення здорового балансу між роботою також є важливою передумовою підтримки професійної життєстійкості. Адже фахівці, які виділяють розумний час на дозвілля, хобі та особисті стосунки, демонструють її вищий рівень.

- *Наявність соціальної підтримки.* Постійна підтримка стосунків з колегами, професійними наставниками та керівниками слугує для фахівців необхідним джерелом заохочення, порад та допомоги. Мережі соціальної підтримки допомагають фахівцям відчувати себе цінними, взаємопов'язаними та вмотивованими, що сприяє їх життєстійкості і здатності долати труднощі у професійному житті.

- *Позитивне мислення та оптимізм.* Фахівці з позитивним мисленням та оптимістичним світоглядом у більшій мірі здатні переосмислювати невдачі як можливості для навчання та зростання. Вони зберігають надію навіть перед

обличчям труднощів, що дає їм змогу оговтатися від невдач і зберегти високий рівень професійної життєстійкості.

2.3. Основні способи та заходи зміцнення професійної життєстійкості

Виходячи із змісту професійної життєстійкості та наявного на сьогодні арсеналу психолого-організаційних методів роботи з персоналом, **способи та заходи зміцнення професійної життєстійкості фахівців** в умовах певної організації можна поділити на *розвивально-орієнтовані* (тобто способи, що забезпечують розвиток певних якостей, властивостей, навичок) та *організаційно-інструментальні* (комплексні заходи різних організаційних форм у межах яких застосовуються заходи першої групи).

До переліку **розвивально-орієнтованих способів** зміцнення професійної життєстійкості фахівців можна віднести такі:

- *Розвиток самоефективності.* Може полягати у наданні можливостей співробітникам для розвитку впевненості у власній здатності досягати успіху в конкретних ситуаціях та при виконанні професійних завдань. В тому числі через спеціальне навчання, надання їм відповідного зворотного зв'язку, а також через визнання та відзначення їхніх досягнень.

- *Розвиток адаптивності.* Спрямовується на розвиток у співробітників гнучкості і адаптивності у відповідь на мінливі обставини або несподівані виклики. Полягає у заохоченні співробітників приймати зміни, вивчати нові навички та адаптуватися до нових ситуацій. Це сприяє підвищенню в них здатності ефективно долати професійну невизначеність і двозначність.

- *Практичне опанування методів управління стресом.* Важливим є навчання співробітників практичним методам управління стресом. Таким як майндфулність (усвідомленість), вправи на розслаблення та стратегії тайм-менеджменту. Сюди також входить заохочення до регулярних фізичних навантажень, повноцінного сну і здорового харчування.

- *Сприяння формуванню активних стратегій копіngu.* Полягає у заохоченні співробітників до опанування активних стратегій копіngu, таких як пошук соціальної підтримки, пошук інформації та слідування проактивним крокам для протидії стресорам. Активний копінг передбачає безпосереднє зіткнення зі стресовими факторами та вжиття дій, щоб з ними впоратися, а не уникати чи ігнорувати ці фактори.

- *Розвиток відчуття контролю.* Цей спосіб може полягати у заохоченні співробітників зосереджуватися на тих аспектах своєї роботи, які вони можуть контролювати. Це може включати встановлення досяжних цілей, визначення пріоритетів завдань і розробку стратегій управління робочим навантаженням і термінами виконання завдань. Розширення можливостей працівників в контексті набуття ними гарного відчуття контролю над своїм виробничим середовищем також сприяє підвищенню їхньої стресостійкості.

- *Сприяння формуванню позитивного мислення.* Полягає у заохоченні співробітників до позитивного та оптимістичного мислення, вихованні

культури вдячності, оптимізму та стійкості. А також у заохоченні співробітників до переосмислення виникаючих викликів як можливостей для зростання та навчання. Це є ефективним способом збереження співробітниками позитивного світогляду та ефективного подолання стресових факторів.

- *Підвищення усвідомленості сенсу та мети діяльності.* Полягає у сприянні співробітникам у поєднанні своєї роботи з більшим відчуттям її мети чи сенсу. Важливим є підкреслення їх внеску в організацію та потрібність їх роботи для суспільства, заохочення їх до роздумів над особистими цінностями, цілями та мотиваціями. Все це сприяє посиленню почуття професійного самоздійснення та задоволення від роботи.

В якості **організаційно-інструментальних заходів** зміцнення професійної життєстійкості фахівців можуть розглядатися:

- *Проведення тренінгів з вирішення проблем та прийняття рішень.* Навчання співробітників навичкам вирішення проблем та прийняття рішень може покращити їхню здатність ефективно долати виклики та невдачі на робочому місці. Такі тренінги можуть включати методи виявлення проблем, пошуку рішень і прийняття обґрунтованих рішень під тиском.

- *Забезпечення ресурсами для управління стресом.* Організація може пропонувати ресурси та послуги підтримки для стрес-менеджменту. Такі як програми допомоги працівникам, консультаційні послуги та ініціативи щодо оздоровлення.

- *Створення життєстійких команд.* Спрямоване на розвиток в командах культури стійкості, заохочення співпраці, взаємної підтримки у важких ситуаціях та спільної відповідальності за подолання викликів.

- *Посилення соціальної підтримки.* Може відбуватися через створення сприятливого робочого середовища, в якому співробітники відчувають поцінування, повагу та підтримку з боку колег та керівників. Також через заохочення командної роботи, співпраці та відкритого спілкування. Побудова міцних соціальних зв'язків і мереж на робочому місці може й ефективно виконувати роль буферу проти стресу та негараздів.

- *Створення сприятливої організаційної культури.* Спрямоване на розвиток підтримувальної організаційної культури, в якій цінується психологічне благополуччя співробітників, відбувається відкрите спілкування та постійне навчання. Також менеджери різних рівнів заохочуються до моделювання ситуацій життєстійкості, розвитку культури довіри, поваги та психологічної безпеки. А встановлення відкритих та прозорих каналів зв'язку дозволить співробітникам висловлювати занепокоєння, шукати відгуки та ефективно співпрацювати у вирішенні проблем, що буде сприяти посиленню в них відчуття контролю та включеності.

- *Запровадження програм наставництва.* Такі програми можуть відігравати вирішальну роль в організаціях у сприянні зміцненню професійної життєстійкості працівників. Наставники можуть надавати корисні вказівки, підтримувати та заохочувати, допомагаючи своїм підопічним розвивати стійкість і впевненість, необхідні для успішного подолання труднощів на робочому місці.

- *Розвиток навичок та культури командної роботи.* Заходи, спрямовані на побудову команди та спільні проекти надають співробітникам можливість працювати разом, обмінюватися досвідом і підтримувати один одного в подоланні труднощів. Побудова міцних міжособистісних стосунків у команді зміцнює відчуття включеності та сприяє створенню сприятливого робочого середовища.

- *Сприяння встановленню оптимального балансу між роботою та особистим життям.* Спрямоване на заохочення співробітників до встановлення такого балансу позаробочих видів діяльності, які сприяють психологічному благополуччю та особистісному самоздійсненню. Зокрема, більш ефективний менеджмент своєї роботи та інших особистих обов'язків співробітникам можуть допомогти здійснювати гнучкі форми організації роботи, такі як дистанційна робота або її гнучкий графік.

- *Надання співробітникам визнання та винагород за життєстійкість.* Полягає у визнанні та винагороді співробітників, які демонструють життєстійкість і здатність пристосовуватися перед обличчям негараздів. Публічне визнання зусиль і досягнень цих співробітників сприяє зміцненню позитивної поведінки та мотивувати інших розвивати подібні навички.

- *Забезпечення визначеності професійних очікувань, ролей та обов'язків.* Це допоможе співробітникам впевненіше почуватися на робочому місці та контролювати свою роботу. Адже, невизначеність і двозначність у робочих завданнях або очікуваннях від ефективності роботи можуть провокувати стреси та знижувати професійну життєстійкість.

- *Заохочення рефлексивної практики.* Заохочення співробітників до участі у рефлексивній практиці допомагає їм вчитися на своєму досвіді та розвивати уявлення про свої сильні сторони та сфери розвитку. Така практика може включати регулярну саморефлексію, зворотній зв'язок від колег та керівників, а також постійну активність з власного професійного розвитку.

- *Моніторинг та профілактика перенавантажень і професійного вигорання.* Засновується на регулярній оцінці робочого навантаження, вимог до роботи та ознак виснаження серед співробітників. На підставі цього вживаються профілактичні заходи, спрямовані на пом'якшення та профілактику вигорання – коригування робочого навантаження, стратегії тайм-менеджменту та заходи зі зниження стресу.

- *Діагностика та оцінювання життєстійкості.* Регулярні діагностика та оцінювання рівнів професійної життєстійкості співробітників може допомогти організаціям визначити ті сфери, що потребують вдосконалення та, відповідно, вжити відповідних заходів. Опитування, співбесіди та оцінка ефективності роботи також можуть надати важливу інформацію про сильні сторони професійної життєстійкості співробітників і необхідні у подальшому напрями її розвитку.

2.4. Технологія психофізіологічного забезпечення життєстійкості фахівців соціономічних професій

Розроблена нами загальна *технологія психофізіологічного забезпечення життєстійкості фахівців соціономічних професій* засновується на викладених вище результатах теоретичного аналізу та емпіричних досліджень. Таке забезпечення являє собою систему заходів у певній організації, спрямованих на зміцнення професійної життєстійкості своїх співробітників. Ці заходи здійснюються у послідовні етапи, частина з яких відбувається на постійній чи періодично повторюваній основі (Кокун, 2010).

1. *Підготовчий етап.* Аналіз змісту, умов та задач діяльності певної організації, в якій працюють фахівці соціономічного типу професій, з метою визначення значення професійної життєстійкості (як в цілому, так і окремих її компонентів) для ефективності діяльності та психологічного благополуччя її співробітників. Розробка плану заходів організації, спрямованих на зміцнення професійної життєстійкості співробітників. Визначення матеріальних, організаційних та кадрових ресурсів, необхідних для цього.

2. *Організаційний етап.* Визначення співробітників, відповідальних за реалізацію цього плану, переліку їх повноважень та обов'язків, прийняття необхідних організаційних змін, залучення додатково необхідних для реалізації плану фахівців (психолог-діагност, психолог-консультант, психолог-тренер тощо) та/або навчання своїх фахівців.

3. *Діагностичний етап.* Діагностика рівня розвитку професійної життєстійкості визначеного переліку співробітників та їх особистісно-професійних якостей, що взаємопов'язані з життєстійкістю. Визначення загальної та індивідуальної для кожного співробітника рівня актуалізації чи розвитку цих якостей.

4. *Інформаційно-психоедукаційний етап.* Інформування співробітників про заплановану для проведення роботу щодо зміцнення їх професійної життєстійкості. Здійснення психоедукації співробітників щодо змісту та важливості професійної життєстійкості в роботі фахівців соціономічних професій загалом та безпосередньо їх професії, зокрема. А також щодо методів та засобів, що використовуються для зміцнення професійної життєстійкості. Розробка та поширення серед співробітників відповідних психоедукаційних матеріалів щодо ефективних та доступних для самостійного застосування засобів зміцнення професійної життєстійкості.

5. *Реалізаційний етап.* Проведення комплексу розвивально-орієнтованих та організаційно-інструментальних заходів із використанням відповідних поставленим завданням способів та заходів зміцнення професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій, з тих, що були наведені у попередньому параграфі.

Зокрема, для здійснення *розвивально-орієнтованої* роботи можуть використовуватися такі способи як розвиток самоефективності, адаптивності та відчуття контролю, сприяння формуванню активних стратегій копінгу та

позитивного мислення, практичне опанування методів управління стресом, підвищення усвідомленості сенсу та мети діяльності.

Серед переліку *організаційно-інструментальних заходів* можуть обиратися такі як:

- тренінги з вирішення проблем та прийняття рішень;
- створення сприятливої організаційної культури та життєстійких команд;
- розвиток навичок та культури командної роботи;
- забезпечення визначеності професійних очікувань, ролей та обов'язків;
- посилення соціальної підтримки;
- запровадження програм наставництва;
- сприяння встановленню оптимального балансу між роботою та особистим життям співробітників;
- надання співробітникам визнання та винагород за життєстійкість;
- заохочення рефлексивної практики;
- забезпечення ресурсами для управління стресом;
- моніторинг та профілактика перенавантажень і професійного вигорання співробітників;
- регулярні діагностика та оцінювання рівнів професійної життєстійкості співробітників.

б. *Етап оцінки результатів, зворотного зв'язку та удосконалення роботи.* На цьому етапі відбувається оцінювання досягнутих результатів, отримується інформація від співробітників та фахівців-психологів, які брали участь у здійснених заходах, визначаються шляхи удосконалення подальшої роботи та розробляються відповідні до цього плани.

Розділ 3.

Психофізіологічне забезпечення життєстійкості викладача вищої школи в умовах воєнного стану

На порядку денному у світі, як і в українському суспільстві, стоять все ті самі важливі і дражливі проблеми економіки і політики, екології і міграції. Та в нашому суспільстві їх вирішення обтяжується ще й екзистенційним питанням виживання особистості в умовах воєнної реальності. Бо активна фаза воєнної ескалації несе багато ризиків для повсякденного життя і професійної діяльності, нерідко унеможливаючи психофізіологічну адаптацію і реалізацію себе як компетентного та ефективного фахівця.

Нинішні кризові умови не тільки руйнують звичні канони та норми педагогічної взаємодії, мотиваційні засади виконання фахових обов'язків, згубно позначаються на психофізіологічному стані викладача та ефективності його професійної діяльності. Вони є стресовими і для споживачів продукту діяльності викладача. Та й сама по собі його діяльність – через її багатовекторність й інтелектуальну, комунікативну та емоційну напруженість – вимагає від свого суб'єкта, крім всебічної професійної результативності, ще й високої професійної стійкості у складних ситуаціях науково-педагогічної взаємодії.

Попри це викладачі вищої школи зберігають відданість своїй праці, активність, здатність до цілепокладання та внутрішній потенціал, а також психологічну стійкість для перетворення складних ситуацій на можливості зростання, ефективної діяльності. Ці професіонали більшою мірою стали осмислювати напрямки та завдання освітньо-професійної підготовки майбутніх фахівців, за потреби змінюють акцент з опанування знань на психологічну підтримку студентів, всебічно сприяють посиленню їх мотивації до навчання, оптимізують способи та засоби досягнення поставлених професійних цілей.

Тим часом для забезпечення подальшого особистісно-професійного розвитку викладач має повсякчас вдосконалювати здатність до адекватного оцінювання складних педагогічних ситуацій, урізноманітнювати педагогічну техніку, розвивати вміння узгоджувати свої педагогічні рішення та дії з непередбачуваною і швидкоплинною реальністю. Першочергова ж увага повинна приділятися психічному й емоційному самопочуттю, особистісній самозміні, спроможності не втратити під впливом стресогенних чинників енергію здобутків для подальшої життєдіяльності й самоздійснення у професії.

За цих обставин суспільство також має неухильно дбати (зважаючи на надзвичайну важливість ролі викладача у сфері освіти, у підготовці конкурентоспроможного фахівця) про створення сприятливих зовнішніх умов для його своєчасного й інтенсивного розвитку. Маємо тут на увазі забезпечення доступності та рівноваги у послуговуванні суспільними, педагогічними, моральними, матеріальними та іншими стимулами. Йдеться передусім про копінг-ресурси навколишнього середовища, які включають соціальну

підтримку – сприяння соціальній активності фахівця і своєчасне усунення деструктивних соціальних подразників. Провідним принципом спільної співучасті суспільства в соціально важливій діяльності суб'єктів освітнього процесу має стати (в умовах комунікативної переорієнтації освіти) переважання діалогічних відносин, усунення міжособистісних бар'єрів.

Тому в процесі розробки моделі вдосконалення життєстійкості особистості та психокорекції деструктивних явищ, зумовлених недостатньою її сформованістю, психологам важливо передусім оцінити середовищні умови, а вже потім – ключові способи і засоби сприяння її розвитку. Не менш важливим є тут етичний аспект психологічної допомоги, яка має бути підпорядкована відновленню у конкретної людини і суспільства в цілому психологічного благополуччя у складних життєвих обставинах. Останнє описується психологами, зокрема Н. І. Савелюк (2022), у трьох основних вимірах: відсутність психологічного напруження, особистісна адекватність та відчуття щастя. Істотним засобом досягнення цього є психологічна саморегуляція і така її складова, як самоствавлення.

У зв'язку зі сказаним до надійних чинників розвитку психологічної життєстійкості фахівця відносимо професійно-особистісне зростання у процесі діяльності, життєве (і професійне) цілепокладання, соціальну орієнтованість, толерантні міжособистісні відносини, фасилітативність у педагогічному спілкуванні, емоційно-поведінкову стійкість, успішне випробовування реальністю і, зрозуміло, позитивне вирішення посталих проблем.

Про шляхи розв'язання питання збереження психологічної стійкості та професійної ефективності особистості у складних умовах життя і діяльності, а також визначення найбільш дієвих чинників впливу на підвищення рівня професійної життєстійкості викладача вищої школи йтиметься далі.

3.1. Дослідження психологічного змісту життєстійкості фахівця

У сфері професії життєстійкість фахівця створює можливості для ефективного вирішення непростих проблем професійної діяльності і збереження її результативності попри нервово-психічне напруження, зумовлене дією внутрішніх перешкод та зовнішніх сил.

Дослідження показали, що це психологічне утворення являє собою здатність фахівця до швидкої і продуктивної адаптації у складних професійних обставинах, до активного подолання труднощів через стійкість до стресу, включення у діяльність та пошукові спроби, через контроль за своїм психічним станом та зовнішніми обставинами – нарешті, через прийняття виклику як спонуки і можливості для зростання.

У вітчизняній психології життєстійкість розглядається більшістю дослідників, услід за Kobasa (1979), як багатовимірна властивість особистості, як «сукупність когнітивних та емоційно-поведінкових» її характеристик.

Життєстійкість задає напрямок розвитку особистості в динамічно змінюваних умовах, виступаючи регулятивним чинником її життєдіяльності. При цьому активність особистості спрямована не тільки на зовнішні обставини, а й на зміну самої себе через чинники внутрішньої організації. Особистість «переробляє» події при обранні певного типу поведінки, не тільки спираючись на зовнішні обставини, а передусім «з позицій власного внутрішнього світу» – прагне зробити його впорядкованим, передбачуваним і зрозумілим.

Дослідники (Р. Лазарус, С. Мадді, Г. Сельє, С. Фолкман й ін.) виокремили внутрішні суб'єктивні умови, що впливають на стійкість людини до психічного стресу. Однією з таких умов виступає життєстійкість, якість якої визначають і *внутрішні* (генетична схильність, інстинкт виживання, внутрішньоособистісні конфлікти) і *зовнішні* (психотравмуючі події, стресові ситуації, міжособистісні конфлікти тощо) чинники.

Результати аналізу підходів до розкриття змісту життєстійкості вказують на спільність позицій науковців у головному – віднесення її до таких якостей (властивостей) особистості, які визначають можливість порівняно повноцінної регуляції функціонального стану організму в різних умовах життя і діяльності, забезпечуючи при цьому адекватну взаємодію із зовнішнім середовищем і власним внутрішнім світом (див. детальніше: Корніяка О.М., 2019).

У визначенні структури життєстійкості науковці спираються на результати досліджень С. Мадді, відповідно до яких життєстійкість складається, *по-перше*, з трансформаційного копінгу; *по-друге*, з життєстійкого ставлення до оточуючих людей; *по-третє*, з життєстійких настановлень: а) залучення (commitment), б) контролю (control), в) прийняття виклику (challenge). У зв'язку з цим науковці виокремлюють три ключові ознаки психологічної стійкості: стійкість, стабільність; врівноваженість, відповідність; опірність (резистентність).

Як показало наше дослідження, про сформованість професійної життєстійкості особистості свідчать три основних виміри її професійної адекватності:

- здатність до управління проблемним, у тому числі «невизначеним», середовищем через включення у професійну (чи соціальну) діяльність, постановку мети (пошук можливостей) та розширення соціальних зв'язків;

- професійне самоздійснення – завдяки реалізації професійних цілей та особистісному зростанню (самоктуалізації, самовизначенню, самореалізації, самовдосконаленню та ін.), що є найбільш вагомим чинником;

- психологічний контроль і свідомо саморегуляція як засоби відновлення функціонального стану організму, психічної рівноваги, досягнення «психологічного благополуччя» особистості у складних умовах життєдіяльності.

У плані розвитку фахівця професійна стійкість, або життєздатність, згідно з позицією І.Ю. Германського і С.М. Кондратюка (2016), дозволяє йому «виходити за межі актуальної життєдіяльності» та досягати нових можливостей. Йдеться про здатність життєстійкого фахівця до самонавчання,

особистісної самооцінки, цілеспрямованого здобування знань з досвіду, опанування нових способів і сфер діяльності.

Психологічне дослідження дало змогу з'ясувати, що *життєстійкість викладача* виступає як стабілізуюча властивість системи його особистості; як ефективний засіб подолання складнощів у педагогічній взаємодії – через прийняття виклику, включення у діяльність, контроль та пошук можливостей (мети). Це професійно важлива якість особистості й вагомий інструмент набуття професійно важливого досвіду.

Дослідження також показало, що професійна життєстійкість не є сталим (ригідним) конструктом. Це змінна, яка *розвивається* у процесі професійної діяльності та педагогічного спілкування фахівця. Сформованість життєстійкості означає спроможність особистості кардинально змінювати себе (свої ціннісні орієнтири) і складні (кризові) умови діяльності; вміння застосовувати конкретні способи та засоби для подолання стресу і нормалізації психофізіологічного стану, що виражається у стратегії і результатах її професійної діяльності та у моделі поведінки; здатність здобувати нові знання з досвіду професійного виживання.

Результати дослідження свідчать, що викладачеві властиві висока *включеність* у професійну діяльність, яка потребує об'єктивного аналізу складних ситуацій фахової взаємодії та позиції учасника, або фасилітатора, для їх конструктивного вирішення; наявність *контролю* за цими процесами; достатньо стійке настановлення на *прийняття професійних викликів*, а відтак, стійкість до ризику, менша боязнь зробити помилку та опірність психоемоційним перевантаженням. Всі ці характеристики об'єднують у своєму складі професійна життєстійкість як вельми важлива властивість особистості викладача. Її сформованість дає змогу забезпечити певну рівновагу між психічними витратами і відновленням особистісних ресурсів цього фахівця у діяльності та міжособистісній взаємодії.

На розвиток життєстійкості справляє вплив сукупність властивих особистості чинників: *індивідуально-психологічних* (рівень нервово-психічної стійкості; особливості мотиваційної і когнітивної сфер; самоствавлення як позитивне ставлення до своєї особистості, що спирається на самопізнання, самооцінку та систему почуттів; емоційно-вольова стійкість тощо) і *соціально-психологічних* (активність як риса особистості, пов'язана з активною життєвою позицією і суб'єктністю в діяльності; адаптованість, оптимізм, самостійність; стиль спілкування з оточенням – патерни поведінки, норми і правила взаємодії, засвоєні соціальним шляхом; відповідальність у взаєминах та ін.). В ситуації, коли суб'єкт намагається подолати виниклі труднощі, його життєстійкість підпорядковується смислу життя, спирається на когнітивну та емоційно-вольову сфери і підтримує максимальне розкриття ним свого внутрішнього потенціалу.

Тим часом професійна життєстійкість (її можливості) може усвідомлюватися, рефлексуватися самим її носієм – особливо на зрілих етапах професійного становлення. Визначення сутнісних ознак цього явища, віднайдення чинників, які впливають на його розвиток, дає змогу встановити

найбільш ймовірні способи та засоби вирішення професійно зумовлених проблем, починаючи від інтуїтивних форм убезпечення фахівця від професійних невдач до усвідомленого застосування когнітивних і емоційно-поведінкових механізмів подолання професійно зумовлених труднощів.

3.2. Емпіричне визначення чинників впливу на розвиток життєстійкості викладача

В наш час спостерігається неабиякий інтерес дослідників до вивчення сутнісних зв'язків життєстійкості з різними властивостями особистості. Це дасть змогу встановити чинники детермінації психологічної стійкості та витривалості суб'єкта у складних (і стресогенних) умовах і спрогнозувати оптимальні шляхи їх конструктивного розвитку. Йдеться про внутрішньопсихологічні чинники, під впливом яких (спільно з дією об'єктивних обставин) і відбуваються зміни у змісті та сформованості життєстійкості фахівця.

У зв'язку з цим доцільним є емпіричне дослідження особливостей впливу особистісно-професійних характеристик викладача на загальний рівень професійної життєстійкості, а також на розвиток її структурних складових та компонентів.

Емпіричне дослідження здійснювалося на базі ряду суб'єктів освітнього процесу. В дослідженні взяли участь 55 викладачів вищої школи віком від 25 до 77 років різної статі, що перебувають на різних етапах професійної зрілості – від ранньої до пізньої. Дослідження тривало протягом 2021 –2022 років.

В емпіричному дослідженні використано «Опитувальник професійної життєстійкості», розроблений О.М. Кокуном (2021b). Отримання професійно-особистісних характеристик викладача відбувалося за допомогою таких психодіагностичних методик: «Опитувальника професійного самоздійснення фахівців» О.М. Кокуна (2012); методики «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана); «Опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію» – МВІ (модифікація О.Б. Полякової); шкали самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема; методики шкалової самооцінки психофізіологічного стану О.М. Кокуна; тестів: «Чи умієте Ви слухати», «Уміння викладати свої думки» та методики «Діагностика комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування» А.Г. Самохвалової.

Психологічне дослідження здійснювалося за допомогою регресійного аналізу особливостей впливу особистісно-професійних характеристик на загальний рівень, а також на розвиток структурних складових та компонентів професійної життєстійкості викладача вищої школи.

Отримані в результаті дослідження інформативні регресійні моделі предикації узагальненого показника професійної життєстійкості (її складових та компонентів) показниками вищеназваного методичного інструментарію спрямовані на визначення прогностичних **чинників** досягнення викладачем

рівня розвитку психологічної життєстійкості, адекватного забезпеченню ефективності в діяльності.

Наразі проаналізуємо регресійну модель щодо впливу особистісно-професійних характеристик викладача на загальний рівень його професійної життєстійкості (таблиця 8).

Таблиця 8

Регресійна модель впливу особистісно-професійних характеристик на загальний рівень професійної життєстійкості викладача

Предиктори	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
Константа	0,83	0,70	19,23	-	2,45	,022
1) Інтерес до роботи			0,29	0,54	4,16	,001
2) Рефлексія ділових комунікацій			1,60	0,36	2,36	,027
3) Актуалізація індивідуально-своєрідної системи комунікативних вмінь			-2,83	-0,57	-3,72	,001
4) Креативність у сфері ділового спілкування			1,86	0,41	2,76	,011
5) Мотиваційний критерій			0,46	0,30	2,16	,041

Примітки:

- Предиктори: 1) «інтерес до роботи» – показник шкалою самооцінки психофізіологічного стану фахівця;

2) №1 і показник «рефлексія ділових комунікацій», що входить до складу когнітивного критерію комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування;

3) №№ 1-2 і показник «актуалізація індивідуально-своєрідної системи комунікативних вмінь у сфері ділового спілкування», що входить до складу інструментального критерію комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування;

4) №№ 1-3 і показник «креативність у сфері ділового спілкування», що входить до складу інструментального критерію комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування;

5) №№ 1-4 і мотиваційний критерій комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування, що об'єднує такі показники: мотив самовдосконалення у сфері ділового спілкування, мотив подолання комунікативних труднощів й інтерес до сфери ділового спілкування.

- Показник № 1 отримано за методикою шкалою самооцінки психофізіологічного стану фахівця, розробленою О.М. Кокуном; показники №№ 2-5 встановлено за методикою «Діагностика комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування» А.Г. Самохвалової.

В регресійній моделі предикації показника «загальний рівень професійної життєстійкості» показниками методик найбільш прогностичним й високоінформативним є (згідно з представленими у таблиці даними) показник шкалою самооцінки психофізіологічного стану (ПФС) фахівця: «інтерес до роботи». Цей показник виступає мотиваційною спонукою до професійної діяльності й свідчить про цінність та високу значущість для викладача процесів і результатів справи, якою він займається. За результатами дослідження, інтерес викладача до роботи пов'язаний з емоційною складовою професійної взаємодії. Вона виражається у різних афективних переживаннях її суб'єктів під час різних

– нерідко конфліктних та проблемних – міжособистісних контактів, впливаючи на його психофізіологічне самопочуття. Результати аналізу свідчать про високу інформативність цієї регресійної моделі: коефіцієнт множинної кореляції $R = 0,83$ і кількість поясненої дисперсії $R^2 = 0,70$.

Вагому роль у предикації показника «загальний рівень професійної життєстійкості» відіграють чотири показники, що входять у структуру комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування. Це такі складові комунікативної компетентності викладача, як рефлексія ділових комунікацій (когнітивний критерій комунікативної компетентності); актуалізація індивідуально-своєрідної системи комунікативних вмінь у сфері ділового спілкування і креативність у сфері ділового спілкування (інструментальний критерій) та її мотиваційний критерій (об'єднує мотив самовдосконалення у сфері ділового спілкування, мотив подолання комунікативних труднощів й інтерес до сфери ділового спілкування). Зауважимо, що мотиваційний критерій комунікативної компетентності свідчить про спрямованість особистості викладача на саморозвиток і самореалізацію у сфері ділових комунікацій. Його прогностична сила обумовлює прагнення викладача до зміцнення психологічної стійкості як можливості подолання комунікативних проблем. До того така складова мотиваційного критерію, як *особливий інтерес до сфери ділового спілкування*, істотно підсилює вплив показника «інтерес до роботи» і свідчить про стійке бажання викладача брати участь у ділових комунікаціях у просторі професії.

За результатами регресійного аналізу, комунікативна компетентність, виступаючи психолінгвістичним інструментом реалізації професійної взаємодії та професійних цілей викладача, набула статусу психологічного предиктора щодо його професійної життєстійкості.

Таким чином, високий рівень розвитку інтересу викладача до роботи спільно з особливим інтересом до сфери ділового спілкування, а також з відповідним рівнем сформованості комунікативної компетентності як здатності до гнучкої реалізації в професійній діяльності індивідуальних технік вербального, невербального та паралінгвістичного впливу на партнерів зі спілкування, зумовлюють вельми значний вплив на загальний рівень його професійної життєстійкості, детермінують її подальші зміни.

Наразі розглянемо регресійні моделі, отримані щодо кожної зі структурних складових професійної життєстійкості викладача: *включеності у діяльність, професійного контролю і професійного прийняття виклику*.

У регресійній моделі предикації показника «рівень професійної включеності» викладача показниками методик найбільший і вельми виразний вплив справляють такі чинники: креативність у сфері ділового спілкування, переважаюче задоволення власними професійними досягненнями (внутрішньо професійне самоздійснення), визнання досягнень фахівця професійним співтовариством (зовнішньо професійне самоздійснення), а також мотиваційний критерій комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування (чинники подаються у порядку зменшення значущості впливу). В сукупності ці показники мають коефіцієнт множинної кореляції $R = 0,84$ і

кількість поясненої дисперсії $R^2 = 0,74$, які перевищують певною мірою результати попередньої моделі стосовно загального рівня професійної життєстійкості викладача.

Найбільш ваговою для забезпечення професійної включеності викладача у діяльність є роль *креативності у сфері ділового спілкування*. Вона розглядається як здатність до нестандартного розв'язання комунікативних завдань, як прояв творчості у реалізації педагогічного спілкування у просторі професії. Звідси творчий елемент, креативна діяльність мають бути присутні повсякчас у професійній діяльності викладача. Креативність, як показав регресійний аналіз, справляє вплив і на професійну життєстійкість, виступаючи важливим ресурсом її подальших прогресивних змін у просторі професії.

Важливим прогностичним чинником професійної включеності є мотиваційний критерій комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування, що підсилює вплив на життєстійкість показника «переважаюче задоволення власними професійними досягненнями». До речі, професійна діяльність викладача та її результативність мотивуються не тільки професійними, а й комунікативними мотивами, які найбільш виразно виявляються у сфері педагогічної взаємодії.

На рівень *професійного контролю* викладача найбільш значущий вплив справляють такі психологічні чинники: інтерес до роботи, мотив самовдосконалення у сфері ділового спілкування і зовнішня негативна мотивація. Ці чинники мають у сукупності коефіцієнт множинної кореляції $R = 0,66$ і кількість поясненої дисперсії $R^2 = 0,43$. І хоча інформативність цих мотиваційних спонук є не надто високою, але сам факт впливу цих чинників на професійний контроль викладача, а відтак, на процес та результат його діяльності, є вельми значущим.

Крім того, психологічний чинник «інтерес до роботи», що являє собою вияв стійкого бажання викладача брати участь у педагогічних та міжособистісних комунікаціях, є найбільш прогностичним щодо рівня саме професійного контролю. Цей чинник – через постійний конструктивний вплив на професійний самоконтроль, на свідоме регулювання важливих аспектів праці – дає змогу великою мірою забезпечувати якісний перебіг і позитивні результати діяльності.

Виразною є прогностична сила впливу мотиву самовдосконалення у сфері ділового спілкування на розвиток професійного контролю викладача. Це підтверджують і результати кореляційного аналізу, відповідно до яких професійна життєстійкість детермінується особливостями мотиваційної сфери викладача.

Проаналізуємо також дієвість впливу зовнішньої негативної мотивації, яка задовольняє зовнішні щодо змісту професійної діяльності потреби і є найменш ефективною спонукою до діяльності. Якщо цей тип мотивації перевершує за ступенем вираженості інші її типи: зовнішню позитивну мотивацію (мотиви соціального престижу, зарплати і т. ін.) і, зрозуміло, внутрішній тип мотивації, безпосередньо пов'язаний зі змістом професійної діяльності – то він може справляти відчутний деструктивний вплив на рівень

професійного контролю викладачів, а відтак, перешкоджати їх адаптації у складних умовах діяльності.

Тим часом рівень *професійного прийняття виклику* зумовлюється лише одним, мотиваційно спрямованим, чинником: «бажання працювати». Він свідчить про позитивне настановлення особистості на роботу та її готовність діставати задоволення (у формі позитивного емоційного стану) від власної професійної діяльності. Цей чинник має порівняно невисокий коефіцієнт множинної кореляції $R = 0,49$ та кількість поясненої дисперсії $R^2 = 0,24$. До того дослідження показало наявність позитивного кореляційного зв'язку між «рівнем професійного прийняття виклику» і «бажанням працювати» ($p \leq 0,01$), тобто ці показники взаємозумовлені у своєму розвитку.

Поза тим розглянемо особливості регресійних моделей впливу особистісно-професійних характеристик викладача на рівень кожного з чотирьох основних компонентів його професійної життєстійкості: *емоційного, мотиваційного, соціального і професійного*.

Так, на рівень *емоційного компонента* професійної життєстійкості викладача справляють істотний вплив передусім ті чинники, які водночас спонукають до підвищення ефективності його професійної діяльності й до самовдосконалення: переважаюче задоволення власними професійними досягненнями, наявність проєкту свого професійного розвитку (внутрішньо-професійна форма самоздійснення) та мотив самовдосконалення у сфері ділового спілкування.

Та не менш значущим є вплив тих чинників, які можуть знизити професійну стійкість і (як наслідок) нівелювати ефективність діяльності викладача. Йдеться тут про показник «виразність професійної деформації» (сумарне його значення представлене емоційним виснаженням, деперсоналізацією і редукацією особистих досягнень) у разі професійного «вигорання» фахівця.

Досить інформативним є також психологічний чинник «вміння слухати». Це вміння дає можливість фахівцю успішно осмислювати і засвоювати інформацію для подальшого використання в процесі діяльності – теоретичної, педагогічної, організаційної, фасилітативної тощо. Разом з тим не достатня його сформованість може призвести до емоційного напруження, погіршення зворотного зв'язку між викладачем і студентами (чи колегами). Вияв його в діяльності вимагає активної саморегуляції: психофізіологічної мобілізації, повноцінної реалізації таких складових життєстійкості, як професійний контроль та емоційна чутливість з боку викладача – суб'єкта психологічного впливу.

Всі названі чинники, що входять у структуру цієї регресійної моделі, забезпечують високу її інформативність: $R = 0,87$; $R^2 = 0,75$.

Рівень *мотиваційного компонента* професійної життєстійкості викладача детермінується лише показником «самоефективність», що відображає потенційну здатність викладача організовувати та здійснювати власну діяльність: транслювати знання, забезпечувати якісну фахову підготовку студентів, освоювати нові алгоритми і технології навчання тощо. Цей показник є достатньо інформативним: $R = 0,44$; $R^2 = 0,20$.

При цьому має враховуватися та обставина, що оцінка фахівцем самоефективності в діяльності спирається не тільки на самопізнання, а й на самоствавлення як систему відповідних почуттів щодо самого себе і своєї здатності до поєднання когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів діяльності для реалізації оптимальної стратегії у різних ситуаціях взаємодії. Тому негативна модальність самоствавлення може справляти деструктивний вплив на мотиваційний аспект професійної життєстійкості, послаблювати професійну мотивацію в цілому, а відтак – перешкоджати успішній адаптації цього фахівця в заданих умовах професійної діяльності.

В регресійній моделі предикації показника «рівень соціального компонента» професійної життєстійкості викладача показниками діагностичних методик перше місце посідає показник «мотиваційний критерій комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування» з високим ступенем інформативності. Цей психологічний предиктор прогнозування рівня соціального компонента професійної життєстійкості викладача пов'язаний з розвитком ним свого індивідуального потенціалу, зі стійким прагненням до подолання передусім комунікативних проблем, з проявом у спілкуванні індивідуальних комунікативних особливостей для забезпечення результативності педагогічної взаємодії і самореалізації в професії. Другу позицію займає показник «переважаюче задоволення власними професійними досягненнями», що відображає ступінь внутрішнього переконання викладача у своїй фаховій ефективності й почуття задоволення результатами своїх професійних звершень. Спільно з попереднім чинником він так само значуще детермінує рівень соціального компонента професійної життєстійкості викладача.

Нарешті, показник «зовнішня позитивна мотивація» так само має достатню спонукальну силу. І хоча цей вид мотивації безпосередньо не пов'язаний із змістом професійної діяльності, а відображає лише соціальні аспекти життєдіяльності (включає мотиви соціального престижу, зарплати тощо), проте він досить вагомо впливає (через емоційну складову) на рівень соціального компонента професійної життєстійкості викладача.

В сукупності названі показники зумовлюють достатньо високу інформативність проаналізованої регресійної моделі: $R = 0,76$; $R^2 = 0,58$.

Нарешті, у регресійній моделі впливу особистісно-професійних характеристик на рівень *професійного компонента* професійної життєстійкості викладача найбільш виразним є показник «інтерес до роботи» як ознака цінності роботи в його життєдіяльності. При оцінці впливу названого чинника на рівень професійного компонента життєстійкості слід враховувати і те, що формування позитивного настановлення цього фахівця на роботу визначається великою мірою його емоційною чутливістю, емоційною гнучкістю.

Далі йдуть за значущістю такі показники: «редукція особистих досягнень», «вміння викладати думки» і «мотив самовдосконалення у сфері ділового спілкування». В сукупності всі ці показники зумовлюють вельми високу інформативність цієї регресійної моделі: коефіцієнт множинної кореляції $R = 0,81$ та кількість поясненої дисперсії $R^2 = 0,66$.

Розглянемо вплив названих показників на професійний компонент життєстійкості викладача більш детально. Так, чинник «редукція особистих досягнень» (негативна самооцінка самого себе і своїх професійних досягнень) зазвичай виявляється у ситуації психічного «вигорання» і професійної деформації. Цей чинник справляє відчутний вплив, але зовсім не стимулює позитивний розвиток професійного компонента життєстійкості викладача. Зазвичай він перешкоджає відновленню або виконанню суб'єктом «діяльнісних» функцій. Це може поставити під сумнів психологічну стійкість фахівця, здатність долати складні ситуації педагогічної взаємодії і, зрештою, його професійну зрілість.

Регресійна модель предикації показника «рівень професійного компонента» професійної життєстійкості викладача детермінується і показником «вміння викладати свої думки». Висловлення своїх думок як здатність оперувати усним і письмовим висловлюванням не тільки виступає в педагогічній взаємодії головною формою «інтелектуальної» комунікації викладача і студента, а й є одним з психологічних предикторів стосовно професійної стійкості фахівця у педагогічній взаємодії. Цей чинник опосередковує його спроможність до побудови ефективних комунікативно-мовленнєвих програм, до грамотного планування ділових комунікацій, а відтак, запобігає виникненню серйозних проблем у процесі розв'язання конкретного професійного завдання.

У свою чергу, мотив самовдосконалення у сфері ділового спілкування виступає як значущий психологічний предиктор впливу на рівень професійного компонента життєстійкості викладача. Він не тільки належить до професійно значущих мотивів його комунікативної діяльності, а й створює можливості (через її вдосконалення) для забезпечення мобільності реагування і стійкості в міжособистісній взаємодії (Див. детальніше: Корніяка, 2022).

В результаті регресійного аналізу визначено провідні чинники впливу на розвиток професійної життєстійкості викладача.

- Встановлено, що найбільш вираженим психологічним предиктором досягнення цим фахівцем високого рівня розвитку професійної життєстійкості є показник *«інтерес до роботи»*. Цей мотиваційно спрямований чинник у поєднанні з показником *«інтерес до сфери ділового спілкування»* виступає вагомою мотиваційною спонукою до професійної діяльності та вирішення пов'язаних з нею проблем, сприяє зміцненню професійної стійкості викладача. Він виявляє високу прогностичну силу і стосовно таких складових професійної життєстійкості викладача, як професійний контроль та професійний компонент.

- Показано, що професійна життєстійкість викладача істотною мірою детермінується показником *«комунікативна компетентність у сфері ділового спілкування»* – зокрема, складовими її мотиваційного, когнітивного й інструментального критеріїв.

- Розкрито залежність розвитку професійної життєстійкості від низки складових показника *«професійне самоздійснення»* викладача.

- З'ясовано, що такі професійно-особистісні характеристики, як *зовнішня негативна мотивація, редукція особистих досягнень і виразність професійної*

деформації, можуть справляти досить відчутний деструктивний вплив на розвиток професійної життєстійкості викладача.

- Дослідження показало, що існує безумовна залежність між психоемоційним станом викладача як суб'єкта педагогічної взаємодії й якістю його професійної діяльності, а також рівнем розвитку професійної життєстійкості. В разі емоційного виснаження зменшуються ступінь гнучкості емоційного реагування викладача в проблемних ситуаціях і рівень урахування ним вимог актуальної професійної діяльності.

Визначені в емпіричному дослідженні значущі психологічні предиктори впливу на рівень розвитку професійної життєстійкості викладача мають бути з враховані при розробці комплексу заходів щодо психофізіологічного забезпечення її сформованості і вдосконалення в діяльності.

3.3. Розвивальна робота з викладацькою аудиторією стосовно шляхів вирішення психологічних проблем і розвитку професійної життєстійкості

В реальній життєдіяльності людина постає в усій цілісності своєї сутності й у взаємозв'язках. А в її конкретній формі – професійній діяльності – реалізується соціальна зумовленість психічних процесів індивіда. У складних відношеннях психічної і соціальної сфер існування людини з часом виникає низка проблем, які стосуються подальшого розвитку психіки у зв'язку з її професійною діяльністю. Маємо тут на увазі проблеми, пов'язані з необхідністю вияву адаптаційного потенціалу людини у формі **психологічної стійкості** для подолання нервово-психічного напруження, зумовленого складною професійною ситуацією чи форс-мажорними соціальними обставинами, і збереження ефективної професійної діяльності.

Причини виникнення і розвитку складних, стресогенних ситуацій обумовлюються низкою об'єктивних і суб'єктивних чинників у розвитку суспільства. Найбільш загрозливим об'єктивним чинником для перебігу й ефективності професійної діяльності фахівця виступає в наш час воєнне протистояння двох цивілізаційних утворень, що мають несумісні цілі, цінності та норми. Це ще більше поглиблює вже існуючі природно професійні суперечності: кризи, деструктивні явища, професійну стагнацію, соціально-емоційні деформації тощо, ослаблюючи професійну стійкість фахівця й ускладнюючи пошук ним шляхів їх оптимального вирішення.

Тим часом в умовах загрози життєдіяльності людина різко змінює свою поведінку. В одних випадках вона підвищує свою активність. В інших ситуаціях, коли страх за своє майбутнє «паралізує і сковує руки», людина або пригальмовує власну діяльність або й зовсім втрачає працездатність, відмовляється діяти, позбавляючись можливості позитивного розв'язання проблеми. В цих складних обставинах життєстійкість виступає, на думку Титаренко і Ларіної (2009), тією рисою особистості, яка забезпечує її здатність

гнучко та мобільно реагувати на зміни ситуації. Та ще й дає змогу індивідові отримувати знання з досвіду її вирішення.

Дослідження показало, що життестійкість виступає як стабілізуюча властивість системи особистості фахівця, надійний психологічний засіб подолання складнощів у міжособистісній взаємодії та досягнення професійного ефекту. Психологічна життестійкість сприяє трансформації (на різних етапах професіоналізації) певного набору професійних характеристик, необхідних фахівцю-соціоному для вирішення специфічних завдань: формування професійного менталітету, налагодження толерантної професійної взаємодії, розвитку та інтеграції соціально і професійно важливих якостей та вмінь для якісного виконання професійної діяльності.

Тому вирішити питання становлення і розвитку життестійкості фахівця можна було б певною мірою шляхом інтенсивної професіоналізації її окремих складових. Проте шлях розвитку професійної життестійкості через вплив на окремі структурні складові не є оптимальним, оскільки ціле реалізується в діяльності через сукупне функціонування його частин. Але можна отримати певне уявлення про ціле (цілісну систему) через визначення його основних функцій. А оскільки епіцентром психологічної стійкості є поєднання трьох обов'язкових її складників: включеності у діяльність, контролю і прийняття виклику – то *головними функціями* її вияву в діяльності виступають такі: включеність/відстороненість (активність/пасивність), вплив/нерегульованість і мобільність/ригідність фахівця. Ґрунтуючись на особливостях вияву цих функцій суб'єктом професійної діяльності, можна було б здійснювати стосовно нього більш-менш ефективні розвивальні впливи.

Тим часом розвиток психологічної науки дав можливість розкрити об'єктивні закони, які управляють психічними явищами і процесами. Врахування цих законів – зокрема, закону про розвиток психологічних особливостей людини як єдиного цілого у взаємозв'язку його частин – є підґрунтям для віднайдення оптимальних шляхів вирішення не тільки теоретичних, а й практичних завдань.

Відтак, зміни в життестійкості, як і в її складових з властивими їм функціями, відбуваються передусім у процесі закономірних змін («закон соціогенези» вищих психічних функцій, за Л. С. Виготським) у складній структурі індивідуально-психологічного людини. І це виражається в кількісних, якісних та структурних перетвореннях психічних явищ.

Разом з тим дослідження засвідчило, що професійна життестійкість може піддаватися більшою чи меншою мірою розвитку і корекції не тільки в результаті генетично зумовлених змін особистості (її психіки). Ефекту розвитку можна досягти і через цілеспрямований вплив на індивіда з допомогою професіонала. Можливим є також самостійне та усвідомлене застосування носієм життестійкості різних методів та прийомів для саморозвитку і самозміни у процесі професійної діяльності.

Приміром, викладач (спираючись на свою науково-педагогічну свідомість) може періодично осмислювати й оцінювати свої потенції і можливості – в тому числі власну життестійкість у професійній діяльності, порівнювати результати і дбати (за потреби) про її вдосконалення. Адже життестійкість належить до

провідних професійно-педагогічних цінностей у свідомості цього фахівця і відображається у системі професійно зумовлених відносин.

Варто також зауважити: використання традиційних стратегій психологічного супроводу професійного розвитку особистості та її ресурсів (з додержанням узвичаєних процедур діагностики, аналізом її результатів та ухваленням рішення щодо засобів та способів розвитку певного особистісного утворення, явища чи процесу) не завжди є достатнім, якщо йдеться про таку багатовимірну властивість, як професійна життєстійкість.

Тим більше, коли це стосується суб'єктної реальності та високої професійної активності викладача вищої школи, усвідомлення ним можливостей та особливостей своєї «долаючої» труднощі поведінки у психологічно складних та стресових умовах професійної діяльності.

Такий підхід не враховує схильності викладача до всебічного і глибокого вивчення питання, критичного погляду на різні джерела інформації, його здатності до опрацювання великого та різноманітного масиву знань для отримання вичерпної характеристики певного феномена та шляхів його вдосконалення.

Подібний підхід певною мірою ігнорує і здатність викладача до планування та прогнозування своєї діяльності, істотний рівень самоконтролю, саморегуляції. Нехтується також його прагнення і вміння доводити справу до завершення з високим результатом виконавства завдяки пошуку творчих варіантів вирішення виниклих проблем.

У роботі цей фахівець може не тільки використовувати конвергентне мислення, пов'язане зі здатністю вирішувати проблему на основі логічних алгоритмів – через аналіз та синтез. За певних обставин він активно послуговується своєю здатністю до дивергентного мислення. Останнє свідчить про здатність знаходити і формулювати проблеми, здатність генерувати якомога більше ідей у відповідь на проблемну ситуацію, про оригінальність, вміння реагувати на ситуацію нетривіальним чином. Як бачимо, йдеться про невід'ємні складові дослідницької поведінки.

Все сказане зумовлює потребу в пріоритетному використанні цим фахівцем стратегій *дослідницького* характеру навіть у питанні розвитку своєї психологічної стійкості. А це означає самотійну пошукову діяльність, спрямовану на віднайдення ефективних засобів та прийомів посилення професійної життєстійкості, творче розв'язання проблеми. З метою інтенсифікації розвитку життєстійкості така діяльність, крім вищеназваних заходів, передбачає ознайомлення з методичними прийомами у межах інших спеціальностей та інтеграцію отриманих знань, розробку власних дослідницьких проєктів, постійний рефлексивний аналіз поточного внутрішнього стану і наявних результатів. При індивідуальній потребі така діяльність може включати й консультування психолога.

Відтак, вищеназаний стратегічний підхід до розвитку професійної життєстійкості викладача вищої школи потребує як спеціально розроблених методів та прийомів для «самотворення» і збереження власної психологічної

стійкості з опертям на професійну свідомість, так і використання вже існуючих засобів та способів психологічного забезпечення її зростання.

До найбільш доцільних *форм* психологічного забезпечення розвитку професійної життєстійкості викладача в нинішніх соціальних умовах відносимо такі:

- діагностику (самодіагностику) поточного психічного стану, оцінку рівня розвитку професійної життєстійкості;
- психологічне консультування як невід'ємну складову цілісної технології психологічного супроводу професійного життя фахівця;
- психологічну профілактику появи професійної нестійкості за допомогою коучинг-технології;
- використання ефективних адаптаційних стратегій та способів вирішення проблем;
- психологічні рекомендації щодо визначальних напрямків та засобів подолання психічних деструкцій і запобігання психічному нездоров'ю;
- самостійне моделювання проблемних ситуацій (за спеціально розробленими алгоритмами, на основі функціонально-системного підходу) і програвання варіантів їх розвитку та вирішення;
- тренування чи вироблення в індивіда емоційно збалансованих навичок, виконання спеціальних вправ для емоційного «розвантаження» та послаблення професійного напруження;
- формування стійкого настановлення на систематичний рефлексивний аналіз поточних, психологічно складних, ситуацій і професійно-педагогічної діяльності в цілому.

Успішна розвивальна робота з викладацькою аудиторією потребує також психологічних знань про природу людської психіки взагалі і, зокрема, про сутність поняття психологічної стійкості та його взаємозв'язки, про детермінанти в розвитку життєстійкості у сфері професії та про чинники, які забезпечують тривалий позитивний ефект.

Як показало дослідження, до *особистісних копінг-ресурсів* сприяння розвитку індивідуально-психологічного – в тому числі життєстійкості традиційно відносять рівень «емоційного» інтелекту, особливості мотивації, комунікації та діяльності, емпатійність, Я-концепцію, локус контролю та інші конструкти індивіда. Але варто враховувати, що ці особистісні характеристики самі можуть змінюватися. Тому в процесі розвивальної роботи слід розглядати їх як явище, що розвивається, враховувати їхній потенціал та динаміку. Адже названі характеристики не лише регулюють перебіг процесу розвитку досліджуваного психологічного явища, а й вагомо позначаються на його результаті. До *зовнішніх ресурсів* «опанувальної поведінки» індивіда і, зрозуміло, сприяння вдосконаленню його психологічної стійкості, дослідники зазвичай відносять соціальну підтримку: інформаційну, емоційну, інструментальну, функціональну, що виконує роль буфера між стресом і його наслідками, а також матеріальні засоби, що дозволяють користуватися інформаційними, медичними та іншими формами професійної допомоги. При цьому людині має надаватися можливість «вільно функціонувати» у процесі

життєдіяльності та реалізації «долаючої труднощі» поведінки. Вона, за твердженням Корнієнка (2017), повинна розвиватися за власними законами.

До того подолання нинішніх, занадто складних, обставин у житті та професії зумовлює необхідність зміни самого підходу до стрес-чинників зовнішнього (і професійного) середовища. Інакшою має бути точка зору на проблему професійного існування, соціальної підтримки індивіда і його конструктивного поступу в діяльності.

Важливу роль у цьому процесі відіграє емоційна стійкість фахівця. Інтенсивний вплив нинішніх соціальних і професійних змін, поєднуючись з притаманною викладачеві *підвищеною емоційною чутливістю*, зумовлюють як позитивні, так і негативні моменти в його розвитку, позначаються на реалізації його життєстійкості в діяльності. Так, позитивний аспект такої чутливості пов'язаний передусім з повноцінною реалізацією в діяльності його «емоційного» інтелекту, виразністю вербальної комунікації, емоційною пам'яттю та її впливом на процес запам'ятовування матеріалу. Разом з тим емоційна уразливість викладача та низька стресостійкість можуть заважати адекватному перебігу спілкування з оточенням, породжувати різні соціально-психологічні проблеми – особливо у ситуації емоційного перенасичення, «професійного вигорання». Вони здатні також утруднювати реалізацію особистісних здібностей та професійно зумовлених якостей.

У зв'язку з цим у складній ситуації професійної діяльності чи при ухваленні професійно важливих рішень доцільним є з'ясування свого психічного стану для подальшого адекватного реагування на емоціогенну реальність. З цією метою можливе використання відповідних методик, а також врахування спеціальних знань і власного досвіду емоційного реагування. Прикладом адекватного емоційного реагування є, крім оцінки свого поточного психічного стану, ще й врахування фахівцем особливостей своїх, соціально зумовлених, позицій. Як відомо, у внутрішньому світі людини під впливом суспільної реальності формується система відношень – це соціально-емоційні утворення, або позиції. Науковці виокремлюють такі можливі позиції реагування та особливості їхнього впливу на прийняття людиною рішення:

- пасивно-споглядальна;
- активно-оборонна;
- пасивно-оборонна;
- змішаний тип (позиція).

Так, *пасивно-споглядальна* позиція дає змогу приймати рішення з обережністю та інертно. Це зумовлено тим, що в цій позиції у людини фіксується висока чутливість до зовнішніх впливів, відбувається розрізнення нюансів у почуттях, у взаєминах з оточенням і в оцінці життєвих явищ.

При перебуванні в *активно-оборонній* позиції реагування слід пам'ятати, що ухвалення рішення тут пов'язане (поряд з тверезістю в оцінках і раціоналізмом) з елементами суб'єктивізму, надчутливості до критичних зауважень, оскільки ця позиція викликає недовіру, відчуття небезпеки у зв'язку з недоброзичливістю декого з людей.

До того в умовах воєнного стану має місце ще й інформаційна небезпека: спотворення фактів, маніпуляція, пропаганда тощо – через ведення супротивником «гібридної війни». Протидія цій загрозі потребує реалізації саме активно-оборонної позиції особистості – раціонального, активного, критично виваженого спротиву з боку об'єкта впливу пропаганди.

Тим часом у *пасивно-оборонній* позиції людина виявляє неабияку завзятість у відстоюванні власних інтересів, що викликає підвищену дратівливість, призводить до появи тривожної невпевненості, втоми та погіршення самопочуття.

Нарешті, у разі *змішаного* типу реагування має місце яскраво виражена емоційна нестійкість, відбувається швидке переключення уваги, легке «входження» в різні соціальні ролі, наявний усвідомлений контроль за ірраціональними поведінковими реакціями. Якщо змішаний тип з вираженою емоційною нестійкістю є домінуючим у реагуванні, то треба виробити у себе потребу в розслабленні та відпочинку. При цьому слід позбавитись (через налагодження контакту і досягнення взаєморозуміння) від можливих, напружених за характером, відносин, які переживаються як недружнє, недоброзичливе ставлення до вас з боку оточення.

Інформаційна обізнаність фахівця з особливостями емоційно-соціального реагування є особливо важливою для ефективної взаємодії викладача зі студентами, в якій соціальна перцепція виступає однією з основних ланок комунікативно-професійної діяльності цього фахівця.

Слід також зважати на те, що уявлення про професійну життестійкість, її розвиток формується значною мірою під впливом соціально-фахових чинників, які або сприяють її розвитку або ускладнюють його. Сформована професійна життестійкість – і зокрема, така її якість, як включеність у діяльність – веде до розширення соціальних контактів, до ефективної соціальної взаємодії. А це посилює ймовірність адекватного емоційно-поведінкового реагування особистості на стресогенні обставини, збагачує її соціально-професійний досвід новими знаннями та вміннями.

Поза тим одним з найбільш ефективних способів (і показників) розвитку та психокорекції професійної життестійкості є, як показало дослідження, *успішне професійне самоздійснення фахівця*, ефективне виконання ним професійних обов'язків. Адже, за даними емпіричного дослідження, саме професійне самоздійснення (зокрема, такі його складові, як «переважаюче задоволення власними професійними досягненнями», «наявність проєкту власного професійного розвитку») стало достатньо вираженим чинником сприяння розвитку життестійкості викладача (див. детальніше: Корніяка, 2022).

За цих обставин актуальною стає переоцінка фахівцем наявних – життєвих і професійних – цінностей. В результаті те, що донедавна було життєво й професійно необхідним для особистості, перестає в більшості випадків бути цінним. На цьому шляху можливі і втрати. Однак енергія втрат і здобутків дає змогу змінити навіть найскладнішу життєву чи професійну ситуацію через зміну самої особистості, її професійних цінностей та намірів, сприяє вивільненню ресурсів для подальшої діяльності.

Принципово інакший підхід до розуміння професійних цінностей створює можливість для акумулювання викладачем розумових здібностей з метою інтерпретації реалій навколишнього світу та впливу на інформаційні потоки; для перетворення його на носія об'єктивної інформації й фасилітатора при її опрацюванні, розв'язанні студентами проблемних завдань. При цьому він має долати стереотипне сприймання суб'єктності студента – завдяки спільній співпраці й творчості, виявляти психологічну переконливість та стійкість, комунікативну толерантність та чуйність, поступово формуючи професійну життестійкість майбутнього фахівця.

У кризових умовах діяльності пріоритетною повинна стати реалізація фахівцем можливості побачити етапи свого професійного зростання (чи кризові його моменти) відокремлено і в цілісності, а також через систему власних мотивів і цінностей, знань і вмінь, аби якісно змінити чи скоригувати свій розвиток. Але не можна дбати про особистісне зростання, не узгоджуючи його із зовнішніми обставинами, соціальним оточенням та характером взаємодії з ним, не можна вдосконалюватися всупереч реаліям навколишнього світу.

Поза тим викладач, який має багатоплановий процес діяльності, високі контактність та емоційність і, як наслідок, підвищену конфліктність, повинен постійно розвивати свої здібності та техніку міжособистісної взаємодії, активізувати внутрішні ресурси – передусім професійну життестійкість. Успішність подолання викликів проблемної ситуації та ухвалення професійно виваженого рішення пов'язані з такими основними аспектами саморозвитку цього фахівця-соціонома:

- зосередженість на діяльності чи справі, віднайдення ефективних (а для прискорення реагування і досягнення якнайскорішого ефекту – максимально спрощених) шляхів вирішення посталої проблеми;
- психологічний контроль за власною активністю, бо його відсутність викликає тривожність, забирає відчуття своєї сили та гідності;
- свідомо емоційна саморегуляція як засіб відновлення функціонального стану організму, психічної рівноваги особистості у складних умовах професійної діяльності;
- розвиток здатності до надання фасилітативної допомоги студентській аудиторії в засвоєнні знань та вмінь через афективно виважене залучення об'єктів впливу в педагогічну взаємодію;
- спроможність відрефлексувати, оцінити свою професійну компетентність щодо можливості подолання професійно зумовлених викликів у процесі виконання різнопланових завдань;
- намагання досягти якомога вищого ступеня розвитку професійної свідомості і діяльності відповідно до новітніх орієнтирів, поставлених цілей;
- включення викладачем життестійкості як важливої особистісно-професійної змінної у систему фахових цінностей;
- пропрацювання (рефлексія) негативного досвіду, оскільки людині важко адаптуватися до змін через активізацію негативного досвіду у схожих обставинах;

- поєднання засобів самопрофілактики розвитку професійної життєстійкості з допомогою професіонала-психолога.

Принагідно зауважимо, що реалізація в життєдіяльності цих аспектів саморозвитку є більш-менш ефективною залежно і від стратегії мислення індивіда в різних умовах: традиційної чи орієнтованої на творчий пошук. Адже одна і та сама людина може мислити в одних ситуаціях традиційно, а в інших – творчо. На думку В.О. Моляко, саме творчий варіант, коли людина здатна гнучко змінювати стратегію рішення залежно від особливостей завдання, що стоїть перед нею, найбільш адаптивний.

Безумовно, додержання означених приписів щодо шляхів та засобів ефективного подолання фахівцем проблемної ситуації вимагає повноцінного розвитку і вияву в діяльності *всіх* складових професійної життєстійкості.

При цьому викладач має глибоко усвідомлювати свої завдання, спрямовані на подолання професійних труднощів через прогресивні зміни в особистісному та професійному розвитку, через збагачення професійного досвіду у процесі поєднання класичних освітніх технологій з інноваційними методами викладацької діяльності, а також його поповнення через сприймання стресогенних подій як досвіду адаптації і виживання.

Нижче подано психоекологічні форми (спільно з обґрунтуванням їх доцільності) психологічного забезпечення сформованості та розвитку професійної життєстійкості викладача.

3.3.1. Психологічна діагностика психічного стану особистості

Розвивальна та профілактична робота має супроводжуватися психологічною діагностикою психічного стану особистості, її здатності до подолання труднощів та вирішення складних проблем, можливості ухвалення життєвих чи професійно важливих рішень.

Дослідження показало, що для отримання інформації про особливості розвитку *професійної життєстійкості* викладача, його спроможність забезпечувати ефективність діяльності у стресових ситуаціях доцільним є використання «Опитувальника професійної життєстійкості», розробленого О.М. Кокуном (2021b) на змістовій основі трьох взаємопов'язаних складових життєстійкості, що були визначені в роботах S. Kobasa, S. Maddi та ін.

При діагностичному вимірюванні цього конструкта враховувано (на підставі ієрархічного та системного його розуміння) не тільки рівні розвитку трьох показників окремо, а й їхню суму як загальний показник життєстійкості. Адже такий підхід зменшує втрату інформації, оскільки індивід може мати високі показники включеності у діяльність та контролю, але низькі показники у прийнятті виклику.

Вищеназваний опитувальник дає можливість з'ясувати загальний рівень професійної життєстійкості, а також ступінь вираження трьох його складових: *включеність (commitment) у діяльність, контроль (/control) і прийняття виклику (challenge)*. У кожній з цих складових дослідник виокремив по чотири структурних компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний і професійний,

які сукупно дають можливість сформувати більш-менш повне уявлення про шляхи поступального розвитку професійної стійкості у просторі професії фахівця соціономічного профілю.

Поряд з діагностикою професійної життєстійкості, рівня її сформованості важливе значення має також діагностика такої якості особистості, як **ригідність**. Вона пов'язана з ключовою складовою професійної життєстійкості – **прийняттям виклику**, без чого всі інші її структурні складові втрачають сенс. Бо коли людина не хоче йти на ризик, боїться змінити те, що потребує змін, вже не йдеться про власну діяльність, спрямовану на розв'язання проблеми, чи про контроль, регулювання діяльності, набуття досвіду адаптації.

Ригідність розглядається дослідниками як індивідуально-психологічна особливість особистості. Це риса особистості, що одностайно вважається у психології однією з найважливіших. Вона являє собою утрудненість (аж до повної неспроможності) у зміні накресленої людиною програми діяльності в умовах, які об'єктивно вимагають її перебудови.

Ригідність виявляється як прив'язаність до однотипних способів дії і сприймання або як відносна нездатність змінити дію чи ставлення, коли цього вимагають об'єктивні умови. Протилежна ригідності властивість позначається терміном «флексибільність» (гнучкість, пластичність). Зазвичай виокремлюють три рівні ригідності відповідно до прийнятої структури психіки: когнітивну (пізнавальну), афективну, мотиваційну.

Когнітивна ригідність виявляється у тих випадках, коли жорсткість дій і поведінки особистості пов'язана з труднощами перебудови сенсорно-перцептивних систем у змінюваних умовах ситуації.

Афективна ригідність пов'язана з однотипністю, прямолінійністю і стійкістю емоційних (афективних) відгуків на змінювані події, об'єкти емоції.

Мотиваційна ригідність виявляється в малорухливій перебудові системи мотивів, спрямованості і цілепокладання в обставинах, які об'єктивно вимагають від особистості гнучкості, зміни характеру поведінки.

Ригідність – одна з тих якостей індивідуальності і особистості, які закладаються більшою мірою у підґрунтя психіки, тісно пов'язані з особливостями нервової системи і вищої нервової діяльності. В основі ригідності як психологічної властивості лежить ціла низка певним чином співвіднесених фізіологічних властивостей при домінуванні інертності та низької динамічності нервових процесів.

Якості на зразок ригідності пред'являють досить жорсткі вимоги до побудови педагогічної взаємодії. За твердженням науковців, вони ґрунтуються на принципі компліментарності, тобто передбачають врахування вродженості, заданості певних якостей. Стосовно ригідності слід зазначити, що ця властивість особистості набуває того чи іншого – соціально бажаного або небажаного відтінку – тільки у *відповідних умовах* діяльності (приміром, ригідна людина, попри її негнучкість і боязнь змін, є незамінним працівником у відносно постійних і незмінюваних обставинах).

До того, при вирішенні критичних життєвих і професійно важливих проблем, треба намагатися періодично оцінювати свій поточний психічний стан

(й аналізувати його результати) для адекватного реагування на об'єктивні та суб'єктивні виклики дійсності. З цією метою можна використати *методику діагностики самооцінки психічних станів*, за Г. Айзенком (методику діагностики ригідності та самооцінки психічних станів наведені у Додатку А).

Важливим напрямком діагностування фахівців у плані *професійної стресостійкості*, яка опосередковано свідчить про ступінь їх психологічної стійкості в цілому, є вимірювання рівнів психоемоційного напруження, а також визначення стресостійкості та соціальної адаптації.

До того до основних стратегій подолання стресу, згідно з класифікацією Р. Лазаруса і С. Фолкман, відносяться емоційно й предметно орієнтовані стратегії. Основні способи усунення небажаних емоційних станів були у свій час розроблені К. Ізардом: вони пов'язані з когнітивною регуляцією. Така регуляція включає використання мислення й уваги для придушення небажаної емоції або встановлення контролю над нею. Вона передбачає переключення свідомості на події й діяльність, які викликають у людини інтерес, позитивні емоційні переживання, а також застосування моторної регуляції (фізичної активності) як способу розрядки емоційного напруження.

В наш час для позбавлення від стресогенного впливу можна скористатися різними новітніми психологічними технологіями або спеціальними вправами з елементами тренінгу. Але тут треба розуміти, що їх використання – це, як заявляють психологи, усвідомлена психологічна гра в штучно створених умовах. А ефективність застосування засобів корекції, приміром, щодо «неконструктивних стратегій опанування складних ситуацій», безпосередньо пов'язана, за Корнієнком (2017), з цілеспрямованим рухом суб'єкта діяльності до здійснення своєї професійної мети.

Дієвим є також спосіб подолання стресу через трансформацію його в експертний продукт. Стрес стає експертним, коли ви зрозумієте, як можна з ним боротися і далі продовжувати здійснювати свої професійні функції.

3.3.2. Психологічне консультування з відновлення конструктивного професійного розвитку і посилення професійної стійкості

У психологічному супроводі життєдіяльності фахівця особливу роль відіграє *психологічне консультування*. Воно покликане допомогти фахівцеві адаптуватися на різних стадіях (етапах) і в складних умовах професійного розвитку. При правильній організації і проведенні воно не дозволяє фахівцеві залишитися наодинці зі своїми проблемами, а дає змогу усвідомити – за потреби з допомогою консультанта-психолога – характер (приміром, робоча чи кризова) професійної ситуації, а потім самостійно віднайти оптимальний вихід з неї.

Зокрема, у нашому дослідженні (Корніяка, 2022) зафіксовано статистично значущий негативний кореляційний зв'язок між професійною життєстійкістю (її емоційним компонентом) і субшкалою професійного «вигорання» та деформації, тобто «емоційним виснаженням». Це є свідченням протилежної спрямованості змін цих явищ. Тобто зниження життєстійкості у діяльності

викладача за несприятливих обставин може призвести до появи деструктивних професійних явищ (приміром, до емоційного «вигорання») або й до цілковитої втрати цим фахівцем працездатності.

З метою подолання наслідків можливої професійно-емоційної деформації і нормалізації перебігу професійної діяльності, а також посилення в результаті професійної стійкості фахівець може вдаватися до психологічного консультування професіонала. Адже відмітною особливістю консультування «органічне включення» в цілісну технологію соціально-психологічного супроводу професійного життя людини.

Крім того, консультування дає можливість глибше пізнати себе як суб'єкта діяльності, сприяє формуванню мотиваційно-ціннісної сфери особистості, розвитку професійної свідомості, а в її складі – професійної життєстійкості, усуненню професійних деструкцій (криз, стагнації, деформацій тощо) і вирішенню інших, професійно зумовлених, проблем.

До найбільш доцільних форм консультування відноситься, як відомо, бесіда.

Організація і проведення бесіди (в авторській модифікації). Технології проведення психологом бесіди істотно не відрізняються. Традиційно у ній виокремлюють кілька стадій.

1. Перша стадія – *«структурування і досягнення взаєморозуміння»*. Психолог розв'язує завдання встановлення контакту з тим, хто звернувся за консультацією. На цьому етапі відбувається також формулювання конкретної мети консультування, уточнюється план роботи з клієнтом. При цьому консультант має поінформувати клієнта про свої можливості та функції, про структуру взаємної роботи. До того він має налаштувати клієнта на вияв ініціативи, максимальну активність та прийняття відповідальності за реалізацію ухвалюваних рішень.

Встановленню контакту сприяють:

- візуальний контакт (контакт очей) – при цьому консультант частіше уважно дивиться на клієнта при слуханні, ніж при висловлюваннях;
- мова жестів і рухів тіла (нахилений злегка вперед корпус, доброзичливе енергійне рукостискання, уникнення схрещування рук і ніг);
- інтонація, гучність і темп мовлення (середня швидкість мовлення, постійно змінюваний тон з певною емоційністю);
- фізична відстань: слушно, щоб вона була задана самим клієнтом для врахування його індивідуальних бажань;
- дихання: прислухаючись до ритму дихання клієнта консультант дістає інформацію про його стан і може посилити ступінь довіри до себе.

2. На другій стадії відбувається збір інформації про контекст ситуації професійного розвитку. Головне – *визначення сутності проблеми*. При цьому психолог має розв'язати такі завдання: з'ясувати бачення клієнтом своєї проблеми, його можливостей у вирішенні складної ситуації; віднайти всі позитивні аспекти проблеми та сильні сторони його особистості. Особлива увага має приділятися виявленню «слабких» сторін особистості.

На цій стадії консультант має також з'ясувати протиріччя, що призвело до виникнення складної ситуації професійного розвитку. Найчастіше у підґрунті протиріччя, яке зумовило проблемну ситуацію, лежить невідповідність між мотиваційно-потребовою, смисловою сферою клієнта й операційно-технічною стороною його професійної діяльності.

На цьому етапі здійснюється також допомога клієнтові в усвідомленні та вербалізації його уявлень про характер стресу в ході подолання професійних проблем, у з'ясуванні суб'єктивних труднощів й особистих ресурсів протистояння викликам складних ситуацій. Одним з адаптаційних ресурсів виступає, згідно з дослідженням, професійна життєстійкість.

Упродовж цієї стадії консультант повинен ознайомити фахівця з результатами професійної діагностики – приміром, вимірювання його поточного психічного стану. У зв'язку з цим доцільним є й визначення рівня розвитку (високий, середній, низький) його професійної життєстійкості. Це дасть змогу консультанту сформулювати уявлення про «силу» чи «слабкість» життєстійкості клієнта, його спроможність до вирішення складної ситуації професійної діяльності. Адже достатньо сформована життєстійкість фахівця означає його здатність адаптуватися до складних обставин і забезпечувати (попри стресові умови) високу ефективність своєї діяльності.

Для отримання інформації про особливості розвитку професійної життєстійкості фахівця, а відтак, його спроможності опанувати ситуацію і віднайти шляхи для її успішного подолання, рекомендуємо використати вищезазначений «Опитувальник професійної життєстійкості» (Кокун, 2021b).

У роботі з клієнтом правомірним є також використання таких технік:

- запитання – відкриті й закриті;
- переказ суті ситуації – задля встановлення зворотного зв'язку;
- пряме повторення сказаного клієнтом для його підтримки;
- інтерпретація – спроба по-новому для клієнта представити ситуацію;
- відображення почуттів: звернення до сфери емоцій з метою з'ясування емоційного підґрунтя проблеми;
- аналіз ресурсів клієнта: особистісних (психологічна стійкість) і середовищних (соціальна підтримка);
- резюме – узагальнення фактів, думок та почуттів клієнта.

Слушним є також встановлення звичних патернів поведінки фахівця та особливостей його мислення в критичній ситуації професійної діяльності.

3. На третій стадії здійснюється *конструктивне подолання* професійно зумовленої деструкції (кризи, стагнації, деформації) або розв'язання складної ситуації розвитку в просторі професії. Ця стадія пов'язана з обов'язковим впливом на клієнта з метою допомогти йому побачити позитивні моменти у конкретній ситуації професійного розвитку і розкрити його можливості (через оцінку сформованості життєстійкості) у вирішенні проблеми. Для цього використовуються різні прийоми: посилення на авторитети, апеляція до психологічної літератури, опертя на досвід (консультанта чи власний) тощо. Важливо також спільно з клієнтом обмірковувати можливі позитивні варіанти

поведінки в негативних ситуаціях, охарактеризувати конструктивні стратегії подолання професійних невдач.

При цьому консультант-психолог використовує дві основні стратегії взаємодії з клієнтом: *активної підтримки* і *протекції захисту*. Стратегія активної підтримки передбачає дії консультанта, спрямовані на те, щоб стимулювати фахівця на обговорення проблеми, з'ясування його почуттів і спільне віднайдення її конструктивного вирішення у складній, професійно зумовленій, ситуації. У свою чергу, стратегія захисту допомагає співрозмовникові позбавитись від надмірних емоцій через обговорення дразливої теми, емпатійне ставлення до клієнта, уникання гострих моментів у розмові, які можуть викликати негативні почуття.

Партнерське і толерантне спілкування, активна взаємодія визначають і те, як клієнт реагуватиме на складні ситуації, з якими він постійно стикається у діяльності. З цією метою застосовуються традиційні техніки. Під час обговорення проблеми консультант-психолог дає змогу клієнту усвідомити наслідки бажаного результату, підсумовує його судження, спонукає клієнта до саморозкриття шляхом емпатійного включення в його емоційний стан, застосовує активне слухання з перефразуванням чи повторенням ключових фраз розмови тощо.

Завершується ця стадія узагальненням можливих шляхів подолання професійно зумовленої складної ситуації (деструкції розвитку) зі спрямуванням клієнта на досягнення, вирішення проблеми, а не на пошук можливостей для уникнення невдач.

Головна вимога до результату – зміцнення віри клієнта у свої ресурси: зокрема, у спроможність конструктивного вирішення проблеми завдяки власній професійній стійкості й забезпеченню екологічності наслідків свого виваженого рішення – відсутності шкоди і для самого клієнта, і для його професійного оточення.

4. Четверта стадія спрямована на спільну з клієнтом *розробку альтернативних сценаріїв* професійного життя. Їх метою є убезпечення того, хто консультиється, від деструктивного розвитку, віднайдення екологічних способів професійної поведінки для перешкоджання виникненню критичних професійних ситуацій – через використання копінг-стратегій. При цьому саме за клієнтом лишається право обрання альтернативного рішення та способу його реалізації.

5. На п'ятій стадії, яка називається як *«приєднання до майбутнього»*, здійснюється узагальнення результатів попередніх етапів. Завдання консультанта на цій стадії – сприяти переходу особистості до конкретних дій, зміні її думок, намірів, почуттів, поведінки і характеру діяльності.

Це завдання розв'язується за допомогою таких технік: викладення клієнтом програми своєї нової професійної поведінки, програвання або детальне обговорення її деталей, способів попередження можливих рецидивів тощо. Крім того, здійснюється спільне обговорення проміжних результатів через реалізацію плану послідовних дій.

6. Завершальний етап пов'язаний з обговоренням досягнутих результатів і ухваленням так званого *«остаточного рішення»*. При цьому слід (за допомогою різних технологій) спонукати клієнта до вияву ініціативи, до активних дій, а також до встановлення контролю за їхнім перебігом.

Доцільне також підсумкове діагностування стану професійної життєстійкості, вимірювання розвитку всіх її складових для визначення конкретних шансів особистості на позитивні зміни в професійній свідомості й успішне вирішення професійно зумовленої проблеми.

При констатації високого рівня розвитку у фахівця професійної стійкості можемо говорити про сприйняття ним (тобто прийняття виклику) професійно зумовлених змін як природних та потрібних, як можливостей для професійного зростання. Це також є свідченням його здатності до швидкої і продуктивної адаптації у складних професійних обставинах, до активного подолання труднощів через включення у діяльність та пошукові спроби, через контроль за своїм станом та професійно зумовленими обставинами. Зрештою, розвинена стійкість фахівця створює можливості для усунення суперечностей, проблем та деструкцій в його професійному розвитку.

Тим часом супротив з боку особистості змінам у свідомості, психічному стані та професійній поведінці – через недостатнє переконання в необхідності змін, можливу втрату стабільності, страх перед невизначеністю і ймовірністю помилок, неуспіху та ін. – свідчить про недостатній рівень розвитку професійної життєстійкості. Йдеться передусім про таку її складову, як прийняття виклику. Вона пов'язана зі здатністю людини до адаптації у складних умовах діяльності, а високий рівень її розвитку забезпечує людину від страху перед змінами, труднощами та невдачами, сприяє особистісному зростанню.

За цих обставин доцільно застосовувати психологічну корекцію та самокорекцію професійних деформацій, здійснювати постійний рефлексивний аналіз своєї діяльності з наступним уникненням хибних дій, розробку індивідуальних стратегій розвитку професійної життєстійкості та її ключових складових. У зв'язку з цим практикується й відповідне налаштування свідомості (за допомогою аналітичних впливів) того, хто консультиється, для посилення мотивації, що стимулює ініціативність особистості.

При цьому консультант виступає здебільшого як фасилітатор у сфері самопізнання, психічного «зцілення», ухвалення самим клієнтом остаточного рішення стосовно складної проблеми професійної реальності.

3.3.3. Психологічна профілактика професійної нестійкості та розвиток здатності до подолання професійно зумовлених проблем за допомогою коучинг-технології

Повноцінне сприяння професійному розвитку особистості, зміцнення професійної стійкості, якісне попередження професійних криз, деформацій, особистих та міжособистісних конфліктів невіддільне від *психологічної профілактики*. Головним завданням психопрофілактики професійної нестійкості є створення умов, які сприяли б адекватному та компетентному реагуванню особистості на труднощі взаємодії людини зі світом професії.

Для забезпечення психопрофілактики дослідники використовують, як правило, такі основні, *особистісно орієнтовані*, технології:

- підвищення соціально-психологічної компетентності фахівців, що забезпечується через проведення семінарів з проблем психології особистості та її конструктивних /деструктивних змін;

- вдосконалення способів діяльності, що здійснюється шляхом розробки і реалізації інноваційних проєктів, опанування нових технологій, підвищення кваліфікації, збагачення професійної компетентності, стимулювання професійного зростання і т.п.;

- оптимізацію психологічного клімату та міжособистісної взаємодії в організації (колективі). Важливе значення має тут опанування співробітниками прийомів емоційного саморегулювання та емоційного «розвантаження», а також підвищення рольової компетентності;

- психологічний супровід професійної кар'єри на всіх етапах професійного самоздійснення.

Професійний розвиток викладача може успішно реалізуватися через *комплекс* різнопланових, особистісно орієнтованих, технологій: цілепокладання, проєктування змісту навчального матеріалу, розробку засобів експрес-діагностики для підвищення аутопсихологічної компетентності, застосування різних розвивальних психотехнік, організацію дослідницького, творчого середовища, моніторинг професійного розвитку.

Серед названих технологій особливу роль відіграє коучинг-технологія як *індивідуальне тренування* людини для досягнення значущих для неї цілей. Останнім часом все більше активізується її використання у професійному консультуванні. Коучинг як нова технологія акумулювала в собі можливості тренінгових методів та запитальних технологій. При цьому практикуються аналітичні впливи, тобто відповідне налаштування свідомості того, хто консультується, для посилення мотивації, що стимулює власну активність особистості.

Використання можливостей коучингу в розвивальній роботі доцільне і стосовно професійної життестійкості, а також у профілактиці психологічної нестійкості суб'єкта діяльності. За допомогою коучингу фахівець може розв'язувати низку завдань, пов'язаних з розвитком психологічної стійкості й усуненням професійної нестійкості. До таких завдань ми відносимо:

- розробку власної стратегії професійного розвитку і подолання труднощів;
- розвиток суб'єктивної активності і позбавлення від мислеформ та патернів поведінки, які породжують пасивність;
- вироблення здатності до прийняття виклику й усвідомленого вибору можливостей;
- розвиток професійної гнучкості та мобільності;
- формування навичок поводження в критичній ситуації;
- підвищення самоконтролю і самостійності у розробці стратегій досягнення позитивного результату;
- посилення спроможності до зміни власної особистості й умов своєї діяльності;
- подолання домінування почуттів та емоцій над здоровим глуздом.

Наразі охарактеризуємо особливості та етапи застосування коучинг-технології з метою профілактики професійної нестійкості і розвитку у фахівця здатності до подолання зовнішніх та внутрішніх перешкод.

Коучинг – це індивідуальне тренування людини для мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку потрібних здатностей і навичок, освоєння дієвих стратегій отримання бажаного результату. Головною особливістю коучингу є допомога людині у пошуку власного рішення, а не вирішення проблеми за неї. Ця методика спирається на попередній життєвий і професійний досвід особистості. Власний спосіб діяння людини може потребувати корекції, але він завжди кращий, ніж той, який пропонується ззовні: адже він спирається на внутрішній потенціал, на її індивідуально-психологічні особливості.

Розглянемо *технологію коучингу* (в певній авторській модифікації).

Перший етап – встановлення довірливих відносин і узгодження правил роботи. На цьому етапі клієнт спільно з коучем-тренером з'ясовує також свій реальний стан справ з метою визначення наявних проблем.

Другий етап – постановка мети коучингу. Мета – це джерело мотивації, що стимулює потужні процеси самоорганізації, які одночасно мобілізують свідомі та несвідомі ресурси. Це відповідь на запитання: «Чи спроможний я вирішити проблему?».

Третій етап – усвідомлення реальності. На цьому етапі коуч допомагає клієнту усвідомити поточний стан справ. При цьому доцільно вдатися до минулого досвіду, отримати відповідь на запитання: «Що тебе стримує від прийняття виклику (включення у діяльність)?». Коуч має допомогти клієнту виявити причини гальмування відповідних дій, усвідомити недостатність наявних ресурсів і брак часу на тривалий пошук варіантів вирішення проблеми.

Четвертий етап – подолання зовнішніх і внутрішніх перешкод, що заважають досягненню цілей, професійному розвитку. Багато людей обмежують свій потенціал, приділяючи своїй особистості значно менше уваги, ніж наявним зовні можливостям.

При з'ясуванні перешкод на шляху до розв'язання проблемної професійної ситуації доцільно дати відповідь на низку запитань: «В чому

полягає суть вашої проблеми і які перешкоди стоять на шляху до її вирішення? Які умови для отримання бажаного були б ідеальними, а які – зовсім неприйнятними? Що з цього переліку можна реалізувати, появу чого попередити, а що посилити чи ослабити? Яким ви уявляєте подальший розвиток професійної ситуації? Якими є варіанти бажаного для вас її вирішення? Якою є їх реалістичність? Якою мірою ви можете вплинути на ситуацію? Якою є ваша спроможність вирішити її на свою користь?».

П'ятий етап – створення й аналіз можливостей для подолання перешкод. На цьому етапі коуч має забезпечити творчу атмосферу, перебуваючи в якій клієнт активно шукає шляхи та можливості для досягнення своєї мети. Головне тут – віднайти якомога більше способів вирішення проблеми, альтернативних варіантів подолання власної професійної неспроможності і зростання професійної стійкості. У процесі вироблення варіантів вирішення професійної проблеми ставляться такі запитання: «Що конкретно треба зробити? Що заважає реалізації того чи того варіанта досягнення мети? Що, коли і в якій послідовності треба зробити для реалізації цих варіантів вирішення проблеми?».

Шостий етап – вибір можливого варіанта діянннн і складання плану конкретних дій із зазначенням терміну виконання. Тут завдання коуча – допомогти клієнту обрати прийнятний для нього спосіб подолання. При цьому бажано, щоб клієнт виконував дії на межі своїх можливостей, але не на шкоду іншим професійним і життєвим сферам.

Запитання, які сприятимуть обранню конкретного варіанта подолання і складанню плану дій:

«Визначте серед усіх можливих варіантів головні і другорядні способи подолання. Який варіант найбільшою мірою відповідає характеру проблеми, що її треба вирішити?»;

«Які ресурси необхідно мати для виконання обраного варіанта дій?»;

«До яких затрат, обмежень, випробувань має бути готовий той, хто береться за реалізацію цієї стратегії поведінки?».

Сьомий етап – визначення того, що конкретно має бути зроблено до наступної зустрічі.

Сам процес коучингу має мотивувати і приносити задоволення, давати змогу усвідомити свої можливості.

Мети профілактичної та розвивальної роботи за допомогою коучинг-технології буде досягнуто тоді, коли людина навчиться самостійно розкривати свої ресурси, оцінювати їх потенціал, відрефлексовувати виконання конкретних дій, обирати конструктивні стратегії подолання проблемних ситуацій і тим самим запобігати розвитку професійної нестійкості в діяльності.

3.3.4. Стратегії ефективної поведінки в контексті розвитку професійної життєстійкості особистості

Результати досліджень зарубіжних показали, що «здорове подолання» (копінг) має бути і активним, і просоціальним. Тобто воно передбачає пошукову діяльність її суб'єкта, спрямоване на широкі міжособистісні контакти і досягнення у підсумку соціально значущих результатів. До того активне подолання труднощів спільно з позитивним використанням соціальних ресурсів підвищує стресостійкість людини.

Навички «опанувальної поведінки», співмірної за змістом з поняттям «долаючої» поведінки індивіда, вдосконалюються, за результатами дослідження Корнієнка (2017), в результаті широкого включення у розвивальні програми компонентів, спрямованих на самоусвідомлення, самотворення і рефлексію. При цьому стратегія подолання розглядається як прояв біосоціальної активності особистості.

Методика «Стратегії і моделі долаючої поведінки» (наведена у Додатку А) і створює, на нашу думку, можливості для більш глибокого самоусвідомлення і рефлексії, а відтак, для розуміння фахівцем своєї спроможності вирішувати професійні та життєві проблеми. Розвиток життєстійкості як професійно важливої якості має своїм підґрунтям суб'єктивну активність та просоціальну позицію фахівця, тобто йдеться про соціально детерміноване «діяльнісне» наповнення стратегій подолання проблем. Методика виконує підтримуючу функцію адаптації у разі виникнення професійно зумовлених труднощів чи збоїв у міжособистісній взаємодії та професійній комунікації.

Означена методика вимагає від суб'єкта достатнього розвитку психологічної життєстійкості і мотиваційних спонук для ефективного пошуку оптимальних стратегій та формування операційних навичок подолання проблем.

Наведені вище способи організації життєвого простору орієнтують і скеровують поведінку суб'єкта на досягнення успіху в соціальному та професійному середовищі і тим самим прискорюють процес пошуку ним оптимальних шляхів вирішення проблем.

2.3.5. Психологічні рекомендації щодо навчання особистості швидко та адекватно реальності вирішувати свої психологічні проблеми

В нинішніх умовах воєнного стану та інформаційної невизначеності весь соціум перебуває в ситуації «соціального неврозуму», що може виявитися у формі соматизації, психічних розладів і призвести до зниження чутливості щодо зовнішніх впливів та неадекватного реагування на них.

Разом з тим фахівці-соціономи – приміром, викладачі вищої школи – зазнають подвійного емоційного навантаження у процесі професійної діяльності. Перше є вимогою фаху – адже емоційний чинник належить до провідних у сфері професійної взаємодії викладача зі студентами, виражаючись

у їх різних афективних переживаннях під час передавання-сприймання інформації і впливаючи на її засвоєння. Друге – це результат впливу різних стресогенних чинників поза межами професійного середовища.

За цих обставин «соціально необхідною» стає, як стверджують Титаренко і Ларіна (2009), життєстійка поведінка, яка часто є для людини способом виживання. Така поведінка не тільки запобігає емоційному перенасиченню, психопатологічним змінам, деградації у розвитку, а й допомагає швидко віднаходити конструктивні стратегії подолання труднощів, сприяє психоемоційному регулюванню.

Тим часом у процесі поступального розвитку психологічної науки вироблено комплекс *правил та рекомендацій* щодо психологічної підтримки емоційного балансу та нормалізації психічного стану індивіда навіть у складних умовах життєдіяльності. Профілактична робота з урахуванням низки наведених нижче правил та рекомендацій сприятиме зміцненню психологічно стійкої поведінки, відмінної від звичного стереотипу ментальної поведінки людини. Зміна моделі поведінки відповідно до обставин дасть змогу фахівцеві зберігати ефективність своєї діяльності попри можливий стресогенний вплив ситуації, що склалася.

Психологічні рекомендації. Профілактика (і корекція) психічного стану в цілому – і зокрема, психологічної стійкості особистості, що позначається на перебігу та результатах її діяльності, – має здійснюватися на підставі врахування особливостей функціонування різних сфер її психіки:

Особливостей емоційної сфери

(Врахування наведених нижче правил та рекомендацій сприяє емоційному «розвантаженню», досягненню психоемоційного балансу в складній ситуації).

1. Ухвалення професійно важливих рішень у складній ситуації потребує з'ясування свого психічного стану для адекватного реагування на емоціогенну реальність. При цьому ви маєте диференціювати, ґрунтуючись на власному досвіді чи за допомогою відповідних методик, свої почуття на благополучні та неблагополучні.

2. Позбавлення від зайвої екзальтованості психічних переживань пов'язане з проблемою стримування роздратованості і чутливості. При цьому треба враховувати, що у ситуації відсутності звичного стереотипу поведінки витрачаються значні зусилля на переживання власних емоцій роздратованості, а це викликає підвищену нервозність, невпевненість у собі.

3. Подолання підвищеної імпульсивності, дратівливості і чутливості, що лежать в основі екзальтованості психічних переживань, починається із звуження зони загострення чутливості до впливу середовища (в тому числі орієнтованого на воєнний стан), з вибірковості й прагнення до задоволення своїх примхливих смаків.

4. У зв'язку з витратою значних зусиль на сприймання власних емоцій роздратування й образи потрібно здійснювати постійний *усвідомлений контроль* над ірраціональними поведінковими реакціями і прагнути до усунення емоційної нестійкості, опанування самого себе, зберігаючи при цьому активність.

5. Можна позбавитися від гнітючого стану (депресії), нетерплячості шляхом більш довірливого ставлення до себе самого, забезпечення доброго настрою завдяки активізації інтелектуального потенціалу, зміні поглядів на навколишню дійсність.

6. Не слід пригнічувати за допомогою вольових зусиль свої почуттєві переживання, оскільки це лише посилює психічне напруження.

7. При появі почуття тривожності намагайтеся думати про сприятливе завершення тієї ситуації, яка викликала реакцію тривоги.

8. Не надто зачаровуйтеся своїми очікуваннями, бо за кожним зачаруванням невідворотно слідує розчарування – таким є закон життя.

9. Навчіться не виражати почуття занепокоєння, коли розраховуєте отримати допомогу і підтримку від інших людей.

10. Спробуйте періодично виконувати вправи на вгадування на підставі своїх емоцій та емоцій інших людей їх думок і бажань.

11. Уникайте при спілкуванні різко експресивних емоційних станів: зміни голосу, міміки та жестикуляції, перебудови процесів в організмі, оскільки це може зашкодити і вашому самопочуттю, і досягненню взаєморозуміння.

12. Усвідомте, що часта потреба в яскравих емоційних переживаннях, егоцентрична зосередженість на своїх проблемах, зацикленість та образливість можуть призвести до небажаних психічних змін: порушення вегетосудинного балансу, розладів нервової системи, різного роду психопатій і психозів.

13. Навчіться обмежувати свою схильність до свавільних вчинків у стані афекту, виробляйте за допомогою спеціальних вправ компенсаторні тенденції, спрямовані на нівелювання виниклого конфлікту. Таким чином ви позбавите себе від багатьох неприємних, непотрібних ситуацій, психічної напруженості і тривожності.

14. Пам'ятайте: якщо людина відчуває страх (чи інші негативні емоції), вона намагається «втекти» від травмуючої реальності й зануритися в іншу, сприятливу ситуацію. Одним з ефективних методів емоційної регуляції і підвищення психологічної стійкості є арт-терапія, яка може позбавляти від негативних емоцій як шляхом застосування малюнкової проєкції, так і через власну мистецьку творчість.

Особливостей сфери перцепції

(Врахування нижче зазначених тверджень сприяє розумінню шляхів формування свідомості особистості, підвищує здатність до регулювання своєї поведінки).

1. Намагайтеся відбирати корисну для вас інформацію через відчуття і сприймання.

2. Навчіться диференційовано правильно оцінювати свої відчуття і сприймання, оскільки наші аналізатори мають різну чутливість.

3. Аналізуйте якісні характеристики образів, що виникають, та їх зміну, бо аналіз динаміки образів створює можливості для розуміння шляхів формування свідомості.

4. Навчіться контролювати підвищення або зниження своєї чутливості через спеціальні вправи. Пам'ятайте:

- чутливість зорового аналізатора змінюється під впливом слухового подразнення, яке залежить від гучності слухових подразників;
- слабкі звукові подразники підвищують чутливість до розрізнення кольорів зорового аналізатора;
- водночас спостерігається різке погіршення розрізнявальної чутливості ока, коли в якості слухового подразника виступає, приміром, гучний шум авіаційного двигуна;
- зорова чутливість підвищується також під впливом деяких нюхових подразників;
- однак при різко вираженому негативному емоційному забарвленні запаху спостерігається зниження зорової чутливості;
- аналогічно цьому при слабких світлових подразниках посилюються слухові відчуття;
- при інтенсивних світлових подразниках слухова чутливість погіршується;
- зорова, слухова, тактильна і нюхова чутливість підвищується під впливом слабких больових подразників;
- зорова чутливість знижується під впливом опромінення шкіри ультрафіолетовими променями;
- слабкі подразники підвищують, а сильні знижують чутливість аналізаторів при їхній взаємодії;

5. Навчіться поглядом обмацувати предмет і будувати його образ, тим самим ви поліпшите регулювання своєї поведінки.

6. Навчіться сприймати навколишні предмети і явища по частинах і в цілому. Сприймання цілісного образу предмета підвищує безпосередньо-чуттєву орієнтованість і дозволяє миттєво оцінювати думки та дії іншої людини.

7. При зоровому сприйманні слід враховувати кольоровий контраст. Наведемо найбільш контрастні співвідношення «сигнал – фон» (в порядку зменшення кольорового розмаїття): синій на білому, чорний на жовтому (і навпаки), зелений на білому, чорний на білому, зелений на червоному, червоний на жовтому, червоний на білому, помаранчевий на чорному, чорний на пурпуровому, помаранчевий на білому, червоний на зеленому.

8. Старайтесь навчитися швидко «стирати» з пам'яті образи, які дратують вас, й образи, які не забезпечують успіху і не вписуються у загальну структуру. Це досягається за допомогою витіснення не сприятливих для вас образів більш потрібними і сприятливими, а також заміною і перестановкою одних часових і просторових структур образу або образів іншими, найбільш важливими для вас.

9. Підвищуйте саморегуляцію й активність дії вашої перцептивної системи за рахунок виправлення неминучих помилок, зумовлених нескінченним розмаїттям форм спілкування, спільної діяльності, поведінки людей.

Особливостей сфери пам'яті

(Різні види пам'яті забезпечують повноцінну участь особистості в діяльності і запобігають появі професійних труднощів)

1. Треба знати, що поняття «пам'ять» включає процеси запам'ятовування, збереження, впізнавання і відтворення інформації. Вона має також певні ознаки, за якими виокремлюють різні її види: короткочасну-безпосередню, оперативну і довгочасну (за тривалістю збереження); мимовільну/довільну (за метою); логічну, образну, емоційну та моторну пам'ять (за характером матеріалу, що запам'ятовується). Всі названі види пам'яті справляють вплив на перебіг процесу і результат діяльності.

2. Не слід забувати, що до основних характеристик пам'яті належать обсяг інформації, що запам'ятовується, швидкість запам'ятовування, тривалість збереження (швидкість забування), повнота і точність відтворення, готовність до відтворення.

3. Намагайтесь уявити, що обсяг мимовільної пам'яті й пам'яті, що зберігає інформацію, залежить від модальності (види аналізатора) і способу пред'явлення інформації. При симультанному (одночасному) сприйманні у мимовільній пам'яті протягом часток секунди зберігається практично вся інформація, що сприймалася. Потім вона швидко втрачається, в результаті чого через 1 – 2 секунди лишається близько восьми символів, які переходять в оперативну пам'ять.

4. Слід знати, що оперативна пам'ять дає змогу зберігати поточну інформацію на період, необхідний для розв'язання тих або тих практичних завдань. Цей час в реальних умовах змінюється від кількох секунд до декількох хвилин. При переведенні інформації з мимовільної пам'яті в оперативну відбувається її селекція за критеріями, котрі визначаються завданнями.

5. Не забувайте, що одним з найважливіших прийомів логічного запам'ятовування є складання плану матеріалу, що вивчається. Воно включає в себе три моменти:

- розподіл матеріалу на складові частини;
- придумування для них заголовків і виокремлення якогось опорного пункту, з яким легко асоціюється весь зміст цієї частини матеріалу;
- поєднання частин за їхніми заголовками або за виокремленими опорними пунктами в єдину ланку асоціацій.

6. Запам'ятайте, що забування залежить від часу. Особливо інтенсивно воно відбувається відразу після заучування, а потім сповільнюється. Тому важливо зрозуміти якомога краще зміст матеріалу і добре його осмислити, бо збереження інформації визначається ступенем її участі в діяльності особистості.

7. Треба знати, що головним засобом боротьби із забуванням знань є використання їх в подальшій діяльності, застосування на практиці, при вирішенні своїх психологічних проблем. Це приводить не тільки до збереження набутих знань, а й до більш глибокого їх засвоєння.

Особливостей сфери комунікації

(Сприяє оптимізації спілкування з оточенням і збагачує репертуар комунікативних вмінь та навичок особистості)

1. Запам'ятайте, що збереження доброзичливих взаємин з оточуючими людьми: родина, робочий колектив, волонтерська спільнота чи військові побратими – не дозволяє вам залишитися наодинці зі своїми проблемами,

забезпечує соціальну підтримку та допомагає мобілізуватися в критичній ситуації. Замкнутість створює середовище ізоляції й породжує почуття безвиході, а спілкування допомагає здобути друзів і однодумців, посилити свою позицію під час дискусії й у житті в цілому.

2. Намагайтесь якомога швидше зорієнтуватися в адекватній оцінці вчинків і дій іншої людини. Ви маєте усвідомлювати ступінь ілюзорності вашої оцінки при неадекватному сприйманні та помилковій оцінці тих або інших жестів, фраз, «мови» рухів тіла, дій іншої людини, які здаються правильними.

3. Важливо спостерігати за виразністю поведінки людини при спілкуванні, бо це універсальна ознака її щирості. Виразність як внесок лімбічної системи («чесна частина» мозку) у процес комунікації проявляється і вербально (гучність, висота голосу, інтонації, повторення слів), і невербально (експресивні жести рук, мімічні засоби: підняття брів, розширення зіниць, нахил тулуба). Виразність поведінки є підтвердженням чесності людини у словах, думках і почуттях. Бо брехуни найчастіше не використовують виразні невербальні засоби. Вони зазвичай включають свій «когнітивний мозок», аби вирішити, що сказати і як увести в оману, але рідко думають про те, в якій формі подати брехню.

4. Коли треба відокремити правду від вимислу поведінкові сигнали можуть подати нам реальну допомогу лише як ознаки психологічного комфорту/дискомфорту, узгодженості слів з невербальними засобами, а також через акцентування певних моментів (виразності). Але тільки подальше спостереження, розпитування і підтвердження додатковими фактами допоможуть переконатися в правдивості інформації, що надається.

5. Потрібно *усвідомлено сприймати* іншу людину – це означає визначити подумки, тобто порівняти її з приємною чи неприємною для вас, потрібною або непотрібною, хорошою чи поганою, доброю або злою і т.п., й узагальнити сприйняте у слові.

6. Намагайтесь звертати увагу не тільки на цікаві вам особливості іншої людини, а й зрозуміти її ставлення до вас, усвідомити її потреби, інтереси, бажання і почуття, що підвищує її розуміння і правильність вашої оцінки.

6. Існує прямий зв'язок між психічним і фізичним станом людини. Згідно з психологічним законом, вербальне вираження поваги, симпатії чи захоплення посилює життєву енергію того, до кого звернені ці слова. І навпаки, злі та недобрі слова зменшують енергію слухача.

7. Під час розмови намагайтесь звертати увагу на вибір вами слів. Зокрема, слід пам'ятати, що довгі слова розуміються краще, ніж короткі. Найбільша стійкість до перешкод під час розмови характерна для звуків Р, Л, М, Н, гірша – Ш, Ч, П, найгірша – С, Ф, Ц, Т... Точніше розпізнаються слова з наголосом на останньому складі. Розпізнавання слів підвищується, якщо вони починаються з голосних.

8. Запам'ятайте, що для оптимізації побудови фраз їх обсяг не повинен перевищувати 7 ± 2 слів, не рахуючи індексів та позивних. Найбільш значущі слова слід розміщувати в першій третині фрази. У довільних фразах- командах

дозвіл діяти має бути наприкінці, після змісту дії, в заборонних фразах – навпаки.

9. Слід пам'ятати, що коли ви виступаєте в ролі промовця (диктора), то треба звертати особливу увагу на більшу інтенсивність мовлення, більшу протяжність складів, підвищену варіативність звукових висот. При цьому значна частина вашого часу має бути зайнята мовленням, а не паузами.

10. Не забувайте, що оптимальним вважається темп мовлення 60-80 слів на хвилину з інтервалом між словами в 1 секунду, а допустимим – до 120 слів на хвилину.

11. В ситуації воєнного стану слід обмежити «інформаційний шум», тобто відмовитись від постійного оновлення стрічки новин, довіряти лише перевіреним джерелам інформації. Адже, згідно з даними психологів, люди проймаються зловорожою інформацією не внаслідок своїх інтелектуальних здібностей, а в результаті багаторазового повторення хибних відомостей.

12. Потрібний *виражений самоконтроль* за виявом почуттів і власною комунікативною поведінкою у спілкуванні. Разом з тим має бути чуттєва розкутість у вузькому колі близьких професійних і міжособистісних контактів. Слід неодмінно подолати своє упередження (або недоброзичливість) стосовно оточуючих, вияв настороженості і недовіри у взаєминах з ними, що ґрунтується на стійкій тенденції до перебільшення значущості їхніх думок та своєї чутливості до критичних зауважень інших.

13. Намагайтесь поступово позбавлятися від суб'єктивізму, надчутливості до критичних зауважень, підозрливості та недовірливості до людей, послідовно вгамовувати своє відчуття небезпеки у зв'язку з недоброзичливістю декого з оточення, бо все це викликає підвищену дратівливість, тривожну невпевненість, втому і погіршення самопочуття.

14. Усвідомте, що реалізація честолюбних планів досягається ціною втрати спокою, підвищенням імпульсивності, роздратованості, порушенням психофізіологічної рівноваги та зменшенням взаєморозуміння у відносинах з оточенням.

Особливостей мислення у проблемній ситуації

(Сприяє прискоренню та адекватному реальному вирішенню психологічних проблем та складних ситуацій професійної діяльності)

1. Запам'ятайте, що нешаблонність мислення, прагнення до своєрідних видів занять і захоплень, вияв креативності та творчості в діяльності не тільки ведуть до підвищення її ефективності, а й знижують мінорний фон настрою, створюють позитивні емоції, відчуття задоволення життям і роботою.

2. Усвідомте, що надлишкова емоційність заважає підійти раціонально та виважено до вирішення проблеми. Через надмір емоцій ваші дії можуть стати необачними, ірраціональними. Відтак, потренуйтеся у чуттєвому розслабленні, що дозволить вам швидко пристосовуватися до змінюваних умов, контролювати свій розвиток і власну професійну діяльність.

3. Не слід емоційно виснажуватися через неістотні для професійної діяльності питання. Адже негативні емоціогенні стани можуть блокувати раціональні зони мислення, когнітивно-раціональну сферу, спричиняти

вибірковість сприймання та осмислення інформації і, як наслідок, дезорганізувати процес засвоєння знань та вмінь, а також здатні призвести до спотворення комунікативної поведінки.

4. Не забувайте: підвищена імпульсивність, роздратованість, поспішність чи ірраціональність мислення, що зумовлені повільним ходом подій, близьких до стресових, не приводять до вирішення проблем і поглиблюють внутрішню конфліктність людини.

5. Намагайтесь меншою мірою виявляти обережність при обмірковуванні своїх дій та інертність у прийнятті рішень, оскільки це призводить до пасивно-споглядалної позиції і зменшує чутливість до зовнішніх впливів.

6. Слід виявляти впевненість при веденні своїх справ та переконаність у подоланні проблем. За потреби в додатковій енергії – зробіть те, чого боїтесь. При виконанні завдання керуйтеся підходом до роботи, започаткованим З. Фрейдом: *before you start* – перед початком роботи ваше уявне розуміння її обсягу в кільканадцять разів перевищує вашу спроможність до розв'язання поставленого завдання; *during the task* – у процесі виконання завдання обсяг роботи стає співмірним з вашими зусиллями (на рівних); *after a while* – через деякий час з початку роботи ви вже з легкістю «жонглюєте» окремими фрагментами завдання.

7. Слушним є і таке нагадування: головне – не те, як ми опиняємось у проблемній ситуації й у стані ментального нездоров'я, найвагомніше тут те, як ми її долаємо і чи зберігаємо при цьому психологічний комфорт та ефективність діяльності. Звідси головною у подоланні деструктивних тенденцій професійного розвитку стає мобілізація внутрішніх ресурсів з оперттям на професійну свідомість, її можливості.

8. Потрібно добре обмірковувати ситуацію, що склалася, не роблячи передчасних висновків, бо загроза стресогенних змін завжди сильніша, ніж самі ці зміни та їхні наслідки. Після з'ясування конкретних загроз і ризиків треба розробити план дій, усвідомити та обґрунтувати перспективу майбутньої діяльності. Але за будь-яких обставин діяти потрібно згідно зі своїм життєвим і професійним призначенням.

9. Варто розуміти: коли ризикуєте, тобто приймаєте виклик, то можете програти, хоча й отримаєте знання з власного досвіду. Та коли не ризикуєте, боячись зробити помилку, не впоратися з викликом, втратити стабільність чи звичний комфорт, то програєте неодмінно.

10. Не забувайте, що всі зміни починаються з усвідомлення проблеми і що у людини від самого початку є необхідні ресурси та можливості для досягнення мети. Треба лише вчасно проявляти їх у діяльності і діставати натомість задоволення від свого особистісно-професійного поступу.

11. Мислення як пізнавальна теоретична діяльність тісно пов'язане з дією, діяльністю. Людина за допомогою «практичного інтелекту» пізнає дійсність, впливаючи на неї, розуміє світ, змінюючи його.

12. Сформована професійна життєстійкість обумовлює переважання певного різновиду мислення та стилю професійної поведінки при вирішенні проблем. При традиційному мисленні потрібна правильність кожного кроку у

вирішенні проблеми, бо це впливає на кінцевий результат. У творчому ж мисленні помилковість якогось конкретного кроку не обов'язково веде до помилкового кінцевого результату через своєрідність «мережевого пошуку» вирішення проблеми.

13. У творчому пошуку важливо не те, наскільки правильні ті або інші елементи інформації, а те, наскільки буде корисним певне їх поєднання і чи дозволить воно побачити проблему по-новому, розглянути можливі (і незвичні) способи її вирішення.

14. Важливо усвідомлювати, що професійна стійкість опосередкована активізацією когнітивних структур інтелекту – мережевих структур знань, понять, образів, уявлень у пам'яті людини. Життєстійка поведінка запобігає психопатологічним змінам, деградації у розвитку, допомагає швидко віднаходити конструктивні стратегії подолання професійних труднощів.

Вищенаведені правила і рекомендації щодо запобігання виникненню психологічних проблем були істотно доповнені у процесі нашого психологічного дослідження стосовно доцільності використання (з метою вирішення проблем і розвитку життєстійкості) особливостей функціонування таких сфер психіки людини, як *емоційна, комунікативна* та специфіки *мислення* у проблемній ситуації.

Разом з тим при розробці системи психологічного забезпечення розвитку життєстійкості важливо враховувати і те, що розвиток такого визначального її компонента, як *контроль* (або вплив), пов'язаний з особливостями формування мотивації досягнення, прагнення до успіху. А для розвитку почуття «*прийняття виклику*» мають відбуватися зміни: професійно-середовищні та внутрішньоособистісні. Тому особистості слід постійно працювати над самовдосконаленням, аби ефективно впливати на умови діяльності та свій внутрішній світ.

Тим часом для тренування якості прийняття виклику можна застосувати, приміром, вправу «Виклик». Вправляння у здатності до прийняття виклику полягає у виході із зони комфорту, здійсненні чогось такого, що є для індивіда незручним, змушує вдатися до зміни конкретної ситуації. Ця вправа спрямована на тренування спроможності до подолання страху перед труднощами, на підвищення впевненості у своїх силах.

Як спонука і мотиватор певної, професійно зумовленої, поведінки може виступати також постановка особистих проблем, подолання – *через своєрідне змагання фахівця з самим собою* – власних викликів та їхнє задоволення. Крім набуття та поліпшення психофізичної форми, фахівець-педагог досягає при цьому відчуття розумової сили через реалізацію в діяльності «емоційного» інтелекту. У нього з'являється досить стійке й емоційно насичене почуття самовладання, яке так само може ставати мотивуючим чинником досягнення мети, виконання завдання і задоволення собою, своєю спроможністю вирішувати проблеми.

До того в ситуації не достатньої сформованості професійної життєстійкості, коли фахівець зазвичай робить спроби втечі від назрілих проблем замість їх вирішення, одним з ефективних методів підвищення здатності особистості до професійної життєстійкості є *моделювання* проблемної ситуації і *програвання*

варіантів її розвитку та розв'язання. Це програвання пов'язане з аналізом можливих варіантів подолання складнощів. Аналітична самооцінка варіантів подолання сприяє відповідному налаштуванню свідомості суб'єкта, що стимулює його активність. При цьому алгоритм вирішення проблеми має включати, як вже зазначалося, з'ясування сутності й причин її появи; оцінку спроможності (рівня психологічної стійкості), інтересів та позицій самого суб'єкта і зацікавлених осіб, а також генерування ним можливих шляхів та етапів її усунення.

У розвивальній роботі треба враховувати, що розв'язання протиріч та проблем, які виникають на перетині фізіології, психіки і свідомості людини, обтяжується ще й суперечностями та проблемами воєнного часу. Так, у ситуації воєнних дій посилюються стресові умови професійної діяльності, що позначається і на розвитку професійної стійкості. У фахівця можливі постійні коливання настрою – від тривоги, зневіри до появи оптимістичних відчуттів. При цьому гормони стресу, замість мобілізації потенцій людини в критичній ситуації, можуть зумовлювати її цілковите спустошення, фізичне та психічне виснаження. Крім того, тривалі стресові умови діяльності можуть призвести до серцево-судинних захворювань. У цій ситуації, згідно з рекомендаціями Міжнародної психологічної асоціації проєктивних методик, доцільно застосовувати (як допоміжний засіб) для нормалізації роботи нервової системи, усунення стресового стану, запобігання серцево-судинним захворюванням і, зрештою, для відновлення здатності до виконання професійних обов'язків, такі методи боротьби з психологічним виснаженням: посилене фізичне навантаження; здоровий спосіб життя (обов'язкова гігієна, збалансоване харчування, фізична активність, 6–8-годинний сон, збереження усталених звичок); раціональний розподіл часу роботи та відпочинку, фізичної та розумової праці; зміну видів діяльності та визначення їх пріоритетності; оптимістичне налаштування і підтримання доброзичливих взаємин з оточуючими та ін.

Адже психофізіологічний стан індивіда значною мірою визначає кінцевий результат життєдіяльності й навіть може впливати на життєві обставини. Підтвердженням цього стали епізоди з нинішнього фронтового життя. Вони показали, що воєнна удача на стороні того, хто володіє своїм внутрішнім станом, попри загрозливу ситуацію підтримує баланс різних систем організму, постійно гармонізує своє самопочуття. Звідси для досягнення психічної адаптації, стабілізації психофізіологічного стану і успішної діяльності важливо спиратися на нові знання та вміння з досвіду нинішньої екстремальної життєдіяльності, повноцінно виявляючи свій головний особистісний ресурс – психологічну життєстійкість.

У підсумку зазначимо, що при розробці заходів психологічного супроводу розвитку життєстійкості треба дбати насамперед про збалансований перебіг пізнавальних процесів і забезпечення внутрішнього комфорту на фоні психофізіологічного здоров'я особистості. До того спеціальні заняття з саморозвитку, зміцнення професійної стійкості не повинні займати аж надто багато часу, місця і сил у житті фахівця, аби не призвести до суцільного

самоконтролю, перешкоджання спонтанності у діях і до гальмування творчості у професійній діяльності.

Вищенаведене можна узагальнити у таких **висновках**:

- Віднайти правильний вихід зі складної ситуації й опанувати фрустраційні переживання може лише врівноважений і життестійкий професіонал. Такий фахівець спроможний вчасно аналізувати причини виникнення проблем, адекватно оцінювати ймовірні ризики, здійснювати активний пошук можливостей для їх усунення. Він також здатний до усвідомленої психічної регуляції своєї поведінки і встановлення контролю за реалізацією накреслених заходів з професійного виживання та розвитку.

- У складній структурі індивідуально-психологічного є якості, які можуть тією чи іншою мірою піддаватися змінам, розвитку. До таких якостей належить і життестійкість фахівця. Ця якість являє собою здатність фахівця до швидкої і продуктивної адаптації у складних професійних обставинах, до активного подолання труднощів через включення у діяльність та пошукові спроби можливостей, через контроль за своїм психічним станом та умовами професійного середовища, через прийняття виклику як спонуки і можливості до самозміни та зростання.

- Розвиток професійної життестійкості має своїм стратегічним підґрунтям суб'єктивну активність у діяльності та просоціальну позицію фахівця. Йдеться про необхідність соціально зумовленого «діяльнісного наповнення» стратегій і тактичних прийомів подолання професійних проблем. Запропоновані в дослідженні методичні засоби та способи усунення труднощів професійної діяльності та міжособистісної взаємодії створюють можливості не лише для більш глибокого самоусвідомлення і саморефлексії своїх можливостей, а й сприяють розумінню фахівцем своєї спроможності вирішувати назрілі проблеми.

Розділ 4.

Соціально-психологічні особливості забезпечення професійної життєстійкості представників допомагаючих професій

4.1. Специфіка професійної діяльності працівників допомагаючих професій

Професії типу «людина-людина», відмінною особливістю яких є спілкування з людьми, називають соціономічними, або допомагаючими професіями (продавець, вчитель, психолог, лікар, юрист, профспілковий працівник, тощо). Змістоутворюючим базисом даного типу професій є соціальна взаємодія між фахівцем та людиною, яка звертається до нього по соціальну, психологічну або фізичну допомогу. Специфічною рисою соціономічних професій є те, що в них людина або людська спільнота виступає не як оточуюче соціальне середовище, а як суб'єкт та безпосередній об'єкт професійної діяльності. Багаторівнева соціальна взаємодія між фахівцем та клієнтом (або пацієнтом) виступає предметом професійної діяльності даного типу. До фахівців допомагаючих професій звертаються люди з різноманітними соціальними проблемами або проблемами зі здоров'ям, і цей факт висуває перед фахівцем цілу низку завдань, що характеризуються великою невизначеністю, складністю та мінливістю, що обумовлює необхідність наявності у фахівців соціономічних професій здатності аналізувати кожний випадок, ідентифікувати його зі схожими за певними ознаками випадками з власної практики, знаходити правильний варіант вирішення наявних проблем та прогнозувати результати власної діяльності (Буркова, 2010).

Як зазначає Т. Р. Браніцька, у соціономічних професіях спілкування між людьми виступає не лише предметом професійної діяльності фахівця, а також провідним її засобом та інструментом. Вчена наголошує, що спілкування є одним з найскладніших видів професійної діяльності, що вимагає від фахівця, окрім професійних знань, значної затрати власних психологічних ресурсів та обумовлює необхідність психологічної підготовки та підтримки фахівців даного типу професій. Ефективність професійної діяльності фахівця допомагаючих професій великою мірою залежить від ступеня адекватності оцінювання та міри пізнання ним іншої людини, що необхідно робити перед початком професійного впливу на неї з метою грамотної та доцільної розробки конструктивного вирішення її проблеми та моделювання результатів власної діяльності (Браніцька, 2012).

Процес соціальної взаємодії у професійній діяльності соціономічного типу містить у собі поведінковий, когнітивний та емоційний компоненти. Поведінковий компонент є результатом обробки функцій когнітивного та емоційного компонентів, оскільки формується під впливом емоційного фону, на

якому відбувається когнітивний аспект взаємодії, і таким чином, через обробку власних думок та емоцій, складається план професійної поведінки фахівця. Отже, важливого значення набуває *емоційна готовність* до професійної діяльності фахівця, яка виступає регулюючим фактором робочого процесу, а також важливим критерієм загальної готовності до професійної діяльності даного типу. Емоційна готовність виявляється у позитивному ставленні до особливостей та змісту даного типу професій, до оточуючих людей та до себе, емпатії, емоційній стійкості, врівноваженості, впевненості у собі, спрямованості на пошук конструктивних вирішень проблем, що виникають під час професійної діяльності. Результатом розвитку емоційного інтелекту людини є емоційна компетентність, яка виступає провідним чинником емоційної готовності до професійної діяльності фахівця допомагаючих професій (Тарновская, 1991).

До специфічних критеріїв, що притаманні соціономічним професіям, можна віднести засоби діяльності (вербальна та невербальна, безпосередня та опосередкована комунікація); цілі діяльності (обслуговування, лікування, навчання, консультування), а також умови професійної діяльності (режим, інструментарій). До специфічних особливостей допомагаючих професій слід віднести також відсутність жорстких параметрів у вимогах та оцінці як процесу, так і кінцевого результату діяльності. Проте, оскільки об'єктом праці даного типу професій виступає людина, до діяльності представників соціономічних професій висувуються особливі вимоги щодо уважного ставлення до своєї роботи через ризик нанесення моральної або фізичної шкоди тому, хто звернувся по допомогу.

Ще однією специфічною рисою соціономічних професій є особливий тип поведінки, яку К. Роджерс назвав «допомагаючою поведінкою» або «допомагаючою діяльністю», що обумовлює намір фахівця допомагати та сприяти людині у задоволенні її потреб, розвитку, особистісному зростанні та вирішенні проблем з ментальним або фізичним здоров'ям (Роджерс, 1994).

Приклади допомагаючої діяльності зустрічаються у будь-якому спілкуванні між людьми, і, за Л. Браммером та Г. Макдональдом, ця діяльність має дві форми: структурована (волонтерська та професійна праця) та неструктурована (сімейні та дружні стосунки, випадкові ситуації з незнайомими і т.п.) (Brammer & MacDonald, 1998). У соціономічних професіях допомагаюча діяльність є діяльністю структурованою, професійною, в якій фахівець цілеспрямовано реалізує свої знання та навички. Це обумовлює основну змістовну специфіку допомагаючих професій. Підвищення життєвого рівня, поліпшення здоров'я, розвиток особистості, отримання освіти – ось ті цілі, що їх ставлять перед собою представники допомагаючих професій, об'єктом яких є людина, яка потребує допомоги.

Важливим інструментом професійної діяльності фахівця допомагаючих професій виступає його особистість з усіма її професійними знаннями та індивідуально-характерологічними особливостями та властивостями. Адже особиста залученість, людяність, емпатія, наміри – це ті, нічим не вимірювані та ніким не нормовані явища, які виявляються у професіональних стосунках

між вчителем та учнем, лікарем та хворим, юристом та клієнтом і т. ін. Більшість дослідників приділяють увагу наявності певних здібностей та схильностей до професій типу «людина-людина»: альтруїзм, бажання працювати з людьми, емпатійність, здатність вислухати людину та зрозуміло й чітко надати їй необхідну інформацію, емоційна стійкість та позитивне мислення (Аршава, 2007).

До професійно-важливих якостей представників допомагаючих професій слід віднести такі:

- організаторські та комунікативні здібності;
- просоціальна спрямованість;
- емпатія, рефлексія;
- швидкість прийняття рішень;
- вміння відчувати людину, толерантність до людських недоліків;
- високі моральні якості: щирість, людяність, чесність, цілеспрямованість;
- бажання співпрацювати та спілкуватися з людьми;
- емоційна стійкість;
- дипломатична поведінка (Болотнікова, 2017а).

Проаналізуємо детальніше найважливіші, з нашої точки зору, професійно-важливі якості фахівців допомагаючих професій.

Значущість комунікативних здібностей та навичок у професіях типу «людина-людина» беззаперечна. Адже професійна діяльність даного типу здійснюється через спілкування фахівця з іншою людиною, і від ефективності та конструктивності їхньої комунікації залежить в кінцевому підсумку ефективність професійної діяльності працівника допомагаючих професій. Отже, особливого значення набувають здібності та навички щодо встановлення контакту з іншими людьми та вміння вибудовувати комунікацію. Найсуттєвішими серед них є такі:

- здатність привернути до себе незнайому людину;
- вміння швидко встановити контакт та комунікацію;
- здібність чітко та ефективно надавати та отримувати інформацію, вміння слухати та чути.

Крім того, важливими комунікативними навичками представників допомагаючих професій є вміння мотивувати, переконувати та надихати. Попри спільність цих понять кожне з них має свій унікальний зміст та метод впливу на оточуючих. Уміння мотивувати полягає в створенні імпульсу, ідеї, спонукаючої до певної дії та стимулюючу як самого себе, так і інших. Переконання дозволяє фахівцеві через логічну аргументацію та емоційний вплив переконати людину у правоті власної точки зору, зрушивши її з власної позиції в позицію, потрібну фахівцеві. При цьому і логічна аргументація, і емоційний вплив є досить ефективними, а їхнє поєднання набагато підвищує ефективність переконання. Надихання – це дуже ефективний різновид мотивації, який викликає у людей бажання до дії через створення яскравої позитивної моделі майбутнього, в яку людині – об'єкту професійної діяльності – безперечно захочеться потрапити (Болотнікова, 2017б).

Оскільки основною метою соціономічних професій є допомога людині у проблемних, а часто і в стресових ситуаціях, пов'язаних, наприклад, з проблемами зі здоров'ям у професії лікаря або з конфліктними ситуаціями в роботі у професії працівника профспілок, важливою професійною якістю представників допомагаючих професій виступає емоційна стійкість. Емоційна стійкість (ЕС) – це інтегративна властивість особистості, що допомагає ефективно здійснювати певну функцію або роботу в несприятливих, емоційно напружених умовах (Болотнікова, 2022).

Саме ефективність, стабільність та результативність діяльності є визначальним критерієм емоційної стійкості фахівця. Разом з цим базовими факторами ЕС виступають мотиваційні та вольові ознаки поведінки, психологічні, фізіологічні та інтелектуальні якості особистості, а також властивості нервової системи людини. Найбільш суттєвими емоційними параметрами ЕС вважаються такі:

- емоційна модальність;
- динамічність емоцій (інтенсивність, тривалість, глибина);
- поріг емоційних реакцій;
- здатність контролювати та регулювати емоційні реакції (Мітлош та ін., 2014).

Всі означені параметри ЕС розвиваються поступово, формуючи емоційний досвід особистості. Значущим фактором формування емоційного досвіду, його автоматизованості та цілісності є набування фахівцем під час виконання професійної діяльності досвіду долаття різноманітних труднощів та стресових ситуацій.

Емоційну стійкість можна охарактеризувати як певну організацію та впорядкованість поведінкових реакцій та окремих складових емоційного процесу, одним з показників якої є висока емоційність особистості. При цьому наявність негативних емоцій у професійній діяльності не виключає її ефективності, а стає фактором, який тренує здібність регулювати та контролювати власні емоції. В результаті формування емоційного досвіду людина вже автоматично, не задумуючись, намагатиметься уникати тих помилкових дій та установок, які раптово виникали раніше. Будучи включеними в емоційний досвід професійної діяльності, емоції фахівця таким чином перетворюються на зважені та передбачувані, а інтелектуальні процеси, залучені до набуття емоційного досвіду, стають підґрунтям емоційного мислення.

Неможливо обійти увагою такі індивідуально-психологічні властивості, як скромність, почуття такту, доброта, стриманість, почуття відповідальності за власну роботу, чуйність, і т. ін. Отже, можемо зробити висновок, що найбільш вагомими професійно-важливими якостями представників допомагаючих професій є синтез суспільної спрямованості особистості, емоційно-стійкого сильного характеру та гуманістичною духовною складовою. Ефективність професійної діяльності соціономічних професій обумовлюється також соціально-психологічними властивостями фахівців. Зокрема, це такі властивості, що:

а) розвиваються під час взаємодії та спілкування людей в колективі (емпатія, контактність, людяність і т. п.),

б) виявляються у громадській позиції та стилі соціальної поведінки й керівництва (ступінь суспільно-громадської активності, схильність до демократичного або авторитарного стилю керівництва і т. ін.),

в) обумовлюють формування особистості фахівця та використання таких її соціально-психологічних властивостей у професійній діяльності, як соціальний інтелект, соціальне сприйняття та соціальна уява.

Соціальна уява виявляється у здатності ставити себе на місце іншої людини та уявляти, яким чином сам фахівець відчував би себе і як поведився б в тій чи іншій ситуації.

Соціальне сприйняття обумовлюється здатністю розуміти інших людей, ставитися до кожної людини з повагою, приділяти увагу її проблемам, а також здатність привертати до себе людей, яку називають також харизматичністю або соціальною привабливістю.

Під соціальним інтелектом розуміють здатність фахівця усвідомлювати складність кожної індивідуальності та різноманіття соціальних стосунків. Для цього необхідно вивчати громадську думку та суспільні настрої, морально-психологічний клімат колективу, точно оцінювати та вміти налаштовувати міжособистісні стосунки (Болотнікова, 2014).

Стресогенність та напруженість умов, у яких часто здійснюється професійна діяльність представників допомагаючих професій в мирний час, посилюються в рази під час війни. Тому однією з вельми значущих професійних якостей представників даних професій наразі є резильєнтність, під якою розуміють здатність людини фізично, розумово, емоційно та власною поведінкою адаптуватися, відновлюватися та процвітати в умовах небезпеки, ризику та негараздів, а також здатність рости та розвиватися після досвіду цих ситуацій (Кокун та ін., 2022).

Резильєнтність фахівців допоміжних професій виявляється у їхньому адаптивному стані та особистісних рисах, які обумовлюються багатьма як професійними, так і індивідуально-психологічними факторами, що надають можливість представникам допомагаючих професій не лише протистояти стресам, а й отримувати задоволення від власної роботи, а також професійно зростати (Lazos & Kredentser, 2021).

Виділяють такі чинники формування та розвитку резильєнтності особистості:

- настанова на чітку мету власної діяльності та життя загалом;
- висока самооцінка та самоєфективність;
- оптимізм, перевага позитивних емоцій;
- гнучкість мислення;
- відчуття стабільності та узгодженості життя;
- високий рівень позитивної соціальної підтримки;
- увага до свого фізичного здоров'я;
- висока духовність (Грішин, 2021).

Допоміжними чинниками, що також сприяють розвитку резильєнтності фахівців допомагаючих професій, є розуміння власних емоцій; ефективне планування власного часу; самоконтроль; додержання режиму роботи та відпочинку; прогулянки на свіжому повітрі (Коқун & Мельничук, 2023).

Однією зі значущих професійних ознак фахівця допомагаючих професій, від якою залежить не лише ефективність спілкування з людиною, потребуючої допомоги, а й загалом ефективність результату професійної діяльності даного типу, є здатність до емпатії як до співчуття та розуміння внутрішнього світу та переживань іншої людини. Отже, емпатія є феноменом міжособистісної комунікації, а також суттєвим чинником розвитку внутрішнього змісту моральних стосунків.

Емпатія є складним явищем, що складається з взаємопов'язаних та взаємообумовлених компонентів. Здатність зрозуміти переживання та емоційний стан іншої людини, здатність пізнавати та засвоювати її особистісні змісти лежать в основі когнітивного компоненту емпатії. Основний його зміст - це осмислення та упорядкування у певну пізнавальну структуру особливостей емоційного стану та поведінки іншої людини. Співчуття до іншої людини, виникаюче через сприйняття емоційного стану іншої людини та актуалізація власного емоційного досвіду зі схожим емоційним станом складають емоційний компонент емпатії. В результаті співчуття до іншої людини встановлюється спорідненість переживань допомагаючої людини і тої, що потребує допомоги. Конативний компонент емпатії означає бажання допомогти іншій людині, виникає в результаті дії когнітивного та емоційного компонентів і виявляється у практичній поведінковій дії емпатизуючої людини, що спрямована на надання допомоги. Таким чином, повний цикл процесу емпатії містить у собі співчуття, співпереживання та співдію (Болотнікова, 2023).

Здатність до емпатії можна охарактеризувати як комунікативний процес між двома людьми, особливість якого розкривається у здатності однієї людини повідомити о власних почуттях, а іншої – сприйняти їх, відреагувати на них співчуттям та реальною допомогою.

Попри те, що феномен емпатії має індивідуальний характер, оскільки до схожих ситуацій різні люди ставляться по-різному та по-різному на них реагують, можна виділити загальні фактори, що сприяють підвищенню емпатійних стосунків у професійній діяльності представників допомагаючих професій, а відтак, ефективності їх роботи в цілому:

- встановлення позитивного комунікативного зв'язку;
- використання позитивного стимулювання людини – об'єкту роботи фахівця допомагаючих професій;
- врахування індивідуальних особливостей людини;
- створення сприятливої для ефективної праці психологічної атмосфери;
- поєднання матеріальних та моральних методів стимулювання фахівців;
- використання заходів, спрямованих на компенсацію та подолання факторів професійного вигорання фахівця допомагаючих професій: дотримання режиму праці та відпочинку, а також санітарно-гігієнічних

норм; піклування про власний фізичний стан, психологічна допомога і т. ін.; Кокун, 2012).

Серед різноманіття мотивів, що спонукають обрати допомагаючі професії, переважають такі, як: династична традиційність; індивідуально-психологічні схильності та здібності, а також висока моральна оцінка цих професій суспільством. Матеріальна складова в цих професіях стоїть далеко не на передньому плані. Можна стверджувати, що головну роль в обранні допомагаючих професій відіграє не зовнішня, а внутрішня мотивація – приносити користь та допомогу людям. Отже, професійна компетенція представників допомагаючих професій спрямована на безпосередню співпрацю з людиною, що потребує допомоги фахівця, і метою цієї співпраці є підвищення якості життя цієї людини через надання їй соціальної, фізичної або психологічної допомоги.

У професійній діяльності фахівців соціономічних професій відбувається розкриття та формування індивідуальної особистості, індивідуального стилю життєдіяльності, а не лише діяльності професійної. Всебічний розвиток особистості фахівця формується в нерозривному зв'язку з професійним становленням, з формуванням його як майстра високої кваліфікації, передового працівника. У загальному сенсі професійні знання - це та інформація, яку засвоює представник професій «людина-людина» (накопичуючи її в пам'яті) в процесі професійного навчання та діяльності. У комплексі якостей фахівця слід виділити соціальні, моральні, професійні та індивідуально-психологічні якості. Соціальні якості характеризують соціальну спрямованість діяльності, міру включеності фахівця у події, що відбуваються а оточуючому соціумі, а також його ідейно-політичну позицію. Моральні якості (високий рівень моральної свідомості, моральна стійкість) мотивують лінію поведінки людини в ситуаціях морального вибору, визначають систему її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до себе як до особистості. Ділові якості (професійна і ділова підготовленість, здатності працівника) характеризують потенційні можливості людини ефективно здійснювати професійні функції. Вони визначають засоби, прийоми та методи вирішення практичних завдань і лінію (стиль) поведінки в виниклих при цьому ситуаціях. Індивідуально-психологічні якості містять у собі взаємозв'язок природних здібностей особистості щодо даного типу професій, а також характерологічних, психологічних та фізіологічних особливостей.

Головною умовою, а також головним критерієм успішності будь-якої професійної діяльності виступає професійна компетентність. За Дж. Равеном, компетентність – сукупність спеціальних здібностей, які задіяні під час виконання певного виду діяльності та містить у собі спеціальні знання, уміння та навички, особливий тип мислення та поведінки, а також готовність нести відповідальність за власні дії.

Під поняттям професійної компетенції розуміють сукупність знань, умінь та засобів здійснення професійної діяльності. Основними критеріями професійної компетентності є такі:

- спеціальна компетентність (знання і навички, що відповідають вимогам певної професії, і без яких є неможливим виконання професійної діяльності);
- соціально-правова компетентність (знання і навички, що допомагають здійснювати соціальну поведінку та спілкування);
- персональна компетентність (передбачає здатність до самореалізації у професії);
- аутокомпетентність (адекватне розуміння власних можливостей та здатність долати складнощі та негативні явища, що виникають в ході професійної діяльності).

Формування професійної компетентності починає реалізовуватися ще до початку професійної діяльності, на етапах профорієнтації та професійної підготовки, і продовжує розвиватися протягом всієї професійної діяльності фахівця.

Специфічною рисою допомагаючих професій є те, що представникам цього типу професій необхідно працювати з людьми, які відрізняються між собою різними потребами, характерами, рівнем освіти та виховання і т. ін. Отже, необхідними уміннями для фахівців є здатність знайти індивідуальний підхід до кожної людини, що значною мірою обумовлює недостатньо виражену чіткість професійно-рольових функцій, емоційне перенапруження та професійне вигорання. Ще однією особливістю соціономічних професій є те, що такі фахівці здебільше працюють у проблемних і навіть стресових ситуаціях, в яких необхідно швидко приймати рішення, що обумовлює високу міру відповідальності за власні дії. Отже, важливими компонентами професійної компетентності представників допомагаючих професій, окрім професійних знань, умінь та навичок, є морально-вольові якості (відповідальність, наполегливість, витримка, самостійність); емоційна стійкість; вміння планувати та прогнозувати результати власної діяльності. Таким чином, нервово-психологічна стійкість, емоційна лабільність, цілеспрямоване виконання необхідних дій, самостійність у виборі концепції діяльності та поведінки та відповідальність за результат власної діяльності складають емоційно-вольову компетентність фахівця допомагаючих професій.

В якості критеріїв формування професійної зрілості фахівців допомагаючих професій Т.В. Комар визначає такі, як:

- моральна саморегуляція, соціально-етичне самовизначення та внутрішня мотивація, що відповідає соціокультурним нормам;
- професійне самовизначення, що виражається в інтересі до даного типу професійної діяльності та бажанні оволодіти нею;
- соціальна комунікація, що визначається системою цінностей, світогляду, громадянською позицією;
- особистісна активність, що містить креативні, соціально-психологічні та професійні резерви;
- екзистенційна персоналізація особистості, що передбачає свободу прийняття рішень, позитивне ставлення до оточуючого середовища та до себе (Комар, 2015).

Буркова (2010) зазначає, що професійну компетентність фахівців соціономічних професій слід розглядати як складне синтетичне утворення соціальних взаємодій у соціономічній сфері, які містять у собі організацію, корекцію та керівництво соціальними стосунками на всіх суспільних рівнях. Професійна компетентність даного типу передбачає вирішення практичних завдань, розробку стратегії і тактики професійної допомоги, вдосконалення соціальної взаємодії з людиною, що звернулася по допомогу, а також з колегами.

Інтегрального визначення поняття професійної компетентності працівників соціономічних професій, яке б містило у собі всі професійно-важливі якості фахівця та його психологічні особливості, що обумовлюють успішність його роботи, наразі немає. Проте, аналіз соціально-психологічної специфіки змісту допомагаючих професій, а також професійно важливих якостей та критеріїв професійної зрілості представників соціономічних професій дає можливість викреслити такі основні складові професійної компетентності представників допомагаючих професій: *діяльнісна, соціальна, комунікативна, емоційна та акмеологічна*. Розглянемо детальніше кожен з них.

Діяльнісна складова характеризує сукупність теоретичних знань та практичних умінь та навичок фахівця стосовно безпосереднього напрямку його професійної діяльності. Біла (2014) вважає, що професійна компетентність представників соціономічних професій пов'язана насамперед зі здатністю вирішувати різноманітні професійні завдання; аналізувати професійні проблеми; володінням системою знань, умінь і навичок з розробки та реалізації пошукових, нормативних та комбінаторних проєктів; знанням та застосуванням методик оцінювання результатів власної діяльності; володінням методикою ведення звітної документації про впровадження діяльнісних проєктів; інформаційну компетентність, що передбачає синтез знань та навичок щодо сприйняття та критичного осмислення інформації стосовно професійної діяльності, вміння застосовувати інформаційні технології у розробці та презентації виробничих проєктів; соціально-психологічну компетентність, що містить у собі вміння організувати групову роботу, правильно розподіляючи рольові функції кожного члена групи.

Значущим компонентом діяльнісної складової професійної компетентності представників допомагаючих професій є професійна рольова компетентність, яка передбачає вміння фахівця брати на себе різні професійні та соціальні ролі, здатність вводити рольову поведінку в процес не лише власної професійної діяльності, а й життєдіяльності та життєтворчості, що дає змогу задовольняти життєві потреби як власні, так і тих, хто звертається до фахівця по допомогу. Суттєве значення у рольовій компетентності фахівця має рольова гнучкість (здатність переходити з однієї ролі на іншу в залежності від поставленої професійної цілі), а також варіативність опанованих ним ролей: чим вона більше, тим легше фахівцю працювати з різними верствами населення, віковими та соціальними групами (Горностаї, 2001).

Наступною складовою професійної компетентності фахівця соціономічного профілю виступає *соціальна* складова, яка виявляється,

насамперед, в особливостях та рівні прояву соціального інтелекту фахівця. Соціальний інтелект виявляється у здатності розуміти інших людей, правильно оцінювати їхню мотивацію та поведінку, здатності керувати їхніми та власними емоціями та прогнозувати їх, що позитивно впливає на ефективність професійної діяльності. Значущою характеристикою соціального інтелекту фахівця допомагаючих професій виступає така якість особистості, як соціальна креативність, яка визначає творчу самоактуалізацію та творчу активність фахівця з метою знаходження неординарних та ефективних рішень у процесі професійного спілкування з людиною, яка звернулася по допомогу. Соціальна креативність вирішує такі завдання, як:

- конструктивна взаємодія з людиною;
- ефективне пристосування фахівця до мінливих умов оточуючого соціального середовища;
- розвиток соціальної компетентності та внутрішньої позитивної мотивації;
- адекватна інтерпретація соціальних подій та розвиток здатності їх прогнозування;
- невпинний саморозвиток особистості фахівця (Averill, 2004).

Важливим компонентом соціальної складової професійної компетентності соціономічних професій є організаторські вміння та навички, які дозволяють фахівцеві належним чином організовувати власну роботу: планувати надання власних послуг у відповідності до актуального виду та рівня потреб у них; додержуватися політики конфіденційності; відстежувати та обробляти нову професійну інформацію; ретельно готуватися до проведення семінарів, публічних виступів, професійних диспутів, тощо (Каширіна, 2017).

Ще однією значущою складовою професійної компетентності представників допомагаючих професій є *комунікативна* складова, що об'єднує у собі альтруїстичну спрямованість, здібності до спілкування з людьми, здатність розташовувати до себе та встановлювати контакт та комунікацію. Зокрема, комунікативна складова передбачає наявність у фахівця таких умінь і навичок, як:

- підтримування та налагодження позитивної психологічної робочої атмосфери;
- додання стресових та негативних ситуацій під час робочого спілкування;
- врахування соціальних, вікових, національних та індивідуально-характерологічних особливостей людини-об'єкту комунікації;
- вербальні, ораторські та невербальні здібності;
- здатність за необхідності надати фізичну допомогу нужденним;
- розуміння поведінкових мотивів та проявів інших людей;
- захищати інтереси свого клієнта (пацієнта; Каширіна, 2017).

Значущим компонентом комунікативної складової професійної компетентності представників соціономічних професій є альтруїстична спрямованість, що базується на сукупності моральних та духовних цінностей, найважливішою з яких виступає альтруїзм. Саме така морально-ціннісна

установка фахівця допомагаючих професій обумовлює його альтруїстичну професійну поведінку, метою якої є надання моральної, соціальної або фізичної допомоги іншій людині (Хомуленко та ін., 2014).

Комунікативна складова професійної компетентності соціономіста містить у собі вміння вести діалог, що передбачає насамперед відкритість, щирість та повагу до партнера по спілкуванню; установка на ефективне співробітництво та взаєморозуміння; активність, почуття гумору, оптимізм та природній позитивний фон спілкування; вміння ціннісно впливати на партнера, передаючи йому власний соціальний досвід; людяність, чуйність та розуміння потреб іншої людини; повага до іншої точки зору партнера; адекватна самооцінка та оцінка особистості співрозмовника; здатність до імпровізації у спілкуванні відповідно актуальної задачі фахівця; зорієнтованість на рівноправність у комунікації, взаємний особистісний розвиток з партнером та на власний професійний розвиток (Браніцька, 2012).

Оскільки соціономічний тип професій в якості основного виду професійної діяльності передбачає спілкування між людьми, що завжди супроводжується виникненням різноманітних емоцій, значущою складовою професійної компетентності представника допомагаючих професій є саме *емоційна* складова. Ефективність роботи фахівця даного напрямку значною мірою залежить від його вміння регулювати та контролювати власні емоції, а також від наявності та рівня розвитку його емпатійності.

Борисенко (2018) вважає, що важливою умовою успішної підготовки фахівця соціономічного напрямку до професійної діяльності є формування в нього емоційної компетентності, яка містить у собі здатність до регуляції власних емоцій та емоцій партнера по спілкуванню та високий рівень розвитку емпатії.

Поряд з даними особливостями емоційної сфери фахівця соціономічних професій значущими факторами емоційної складової його професійної компетентності виступає також емоційна креативність, що передбачає здатність формувати складні емоційні синдроми, творчо розвивати їх обсяг, структуру та зміст, переживати та переосмислювати емоції, які є необхідними для ефективного виконання професійної діяльності та відрізняються від стандартного емоційного фону інших людей (Averill, 2004). Таким чином, найважливішими компонентами емоційної складової професійної компетентності фахівця допомагаючих професій є особливості його емоційного інтелекту, що базується на емпатії та здатності до емоційної саморегуляції, а також емоційна креативність.

Постійні зміни соціально-політичної ситуації, які особливо різко відбулися у 2022 році, та гостро відчуваються й наразі, в умовах війни, вимагають від фахівців допомагаючих професій вміння підлаштовувати та коригувати власну діяльність під сучасні нові умови існування, що передбачає здатність до постійного професійного саморозвитку та самовдосконалення. Звідси, важливою складовою професійної компетентності фахівця допомагаючих професій є *акмеологічна* складова, що передбачає розробку та опанування фахівцем концепції власного професійного саморозвитку з метою

підвищення ефективності його професійної діяльності у відповідності до нової реальності.

Акмеологічна складова професійної компетентності представників допомагаючих професій базується на таких показниках, як:

- синтез екзистенційних та моральних установок особистості, що формує її духовний інтелект;
- значущість духовної складової в життєдіяльності;
- потреба в самоактуалізації та саморозвитку.

Духовний інтелект особистості виявляється у пошуку вирішення екзистенційних проблем та життєвого сенсу, усвідомленні моральних цінностей та добродійної поведінки як у професії, та і в особистому житті (Хомуленко та ін., 2014). Перелічені духовні якості особистості фахівця соціономічних професій формують його внутрішню позитивну професійну мотивацію, зумовлюють людяність, щирість та духовну наповненість його роботи, що є важливим чинником її ефективності.

4.2. Професійна життєстійкість в контексті попередження професійного вигорання представників допомагаючих професій

В умовах довготривалої війни всі громадяни нашої держави зазнають різноманітних випробувань психологічного, соціального, а в багатьох випадках і фізичного характеру, перебуваючи у стані постійного стресу, невизначеності та відсутності можливості будувати плани на майбутнє. Безперечно, така ситуація негативно впливає і на якість життєдіяльності людини в цілому, і, зокрема, на ефективність її професійної роботи. Наявні важкі соціально-політичні умови підвищують професійні вимоги до представників допомагаючих професій, діяльність яких навіть в мирний час пов'язана з когнітивно-насиченими та емоційно-складними соціальними взаємодіями.

Наразі фахівці даного типу професій відчують додаткове психологічне навантаження та відповідальність, емоційне напруження та професійні стреси, зниження емоційної та поведінкової саморегуляції та порушення здатності управляти складними професійними ситуаціями. Все це безумовно підвищує ризик розвитку професійного вигорання фахівців-соціономістів, що обумовлює зниження ефективності їхньої професійної діяльності через емоційну виснаженість, зниження психологічної готовності до праці, професійного самовдосконалення, погіршуються стосунки зі співробітниками та клієнтами (або пацієнтами).

Оскільки провідною специфікою та основним змістом даного типу професій є спілкування та соціальна взаємодія з іншими людьми, наслідки професійного вигорання фахівців даного типу відбиваються не лише на їхній особистій професійній ефективності, а також на інших людях – об'єктах їх діяльності. Відтак, вельми актуальною та гострою постає проблема дослідження особливостей професійного вигорання представників

допомагаючих професій та визначення шляхів його подолання через підвищення їхньої професійної життєстійкості.

Наразі проблема професійного вигорання залишається дослідженою недостатньою мірою. У роботах українських та зарубіжних вчених недосить чітко розмежовуються поняття професійного вигорання та подібних до нього психологічних станів (нервово виснаження; синдром хронічної втоми; професійна деформація, тощо), відсутня єдина концепція щодо визначення та структури професійного вигорання. Невирішеним є питання стандартів та валідності його оцінювання, оскільки основними методиками дослідження професійного вигорання фахівців є анкети та опитувальники, які не можна назвати об'єктивними.

Проаналізуємо, в чому полягає відмінність поняття професійного вигорання від споріднених з ним понять нервового виснаження та професійної деформації. Під нервовим виснаженням розуміють сукупність емоційного, розумового та фізичного виснаження, для якої характерна поступова втрата ідеалів щодо власної професійної діяльності. Схильність до нервового виснаження притаманна фахівцям-трудоголікам, які повністю захоплені власною роботою, виявляють надзвичайно високу відповідальність та пунктуальність, а також прагнуть високого рівня досягнень у власній праці. Нервово виснаження є набагато важчим станом, аніж симптоми, що виникають після впливу разової стресової ситуації, і виникає найчастіше в результаті впливу довготривалого стресу. А професійне вигорання є більш складним та важким станом, аніж нервово виснаження, оскільки містить в собі також розумове та фізичне виснаження.

Професійна деформація притаманна фахівцям, які мають зазвичай довгий досвід роботи, а професійне вигорання може розвинути і на початковому етапі роботи в результаті підвищених очікувань від власної роботи, а також невідповідності особистісних здібностей, схильностей та психологічних властивостей вимогам даного типу професій. Професійне вигорання характеризується як регрес професійного розвитку фахівця, що негативно впливає не лише на ефективність професійної діяльності, а й на якість життя в цілому. Основу відокремлення професійної деформації від професійного вигорання Степанов (2006) вбачає в послідовності їх виникнення та розвитку. Отже, професійну деформацію автор визначає як результат негативного впливу «Я-професійного» на «Я-людське», а вигорання – як результат зворотного впливу.

Синдром професійного вигорання починає розвиватися через довготривалу стресову реакцію на розумове, емоційне та фізичне виснаження. Він обумовлюється накопиченням хронічної емоційної перевтоми, професійними стресами та значним професійним перевантаженням під час соціальної взаємодії з іншими людьми.

Професійне вигорання є результатом порушення складної рівноваги декількох компонентів. В різних сферах життєдіяльності людини безперервно виникає велика кількість стресових ситуацій, і якщо людина в змозі їм протистояти та адаптуватися до них, вона і живе, і працює якісно та ефективно.

Якщо ж зовнішні вимоги починають переважати над внутрішніми ресурсами людини, це спричиняє виникнення дезадаптації, яка призводить до розвитку професійного вигорання (Гусак та ін., 2017).

Таким чином, професійне вигорання ми розуміємо як важкий стан фізичного, емоційного та розумового виснаження фахівця під час його професійної діяльності.

Поняття «професійне вигорання» було вперше визначено американським вченим Х. Фреденбергером у 1974 році з метою визначення особливостей психологічного стану тих фахівців, хто надає професійну допомогу в емоційно-напруженій атмосфері тісного спілкування з клієнтом або пацієнтом. «Вигорання» трактувалося ним як стан хронічної втоми, депресії та фрустрації з відчуттям власної даремності, коли людина займається діяльністю, що не задовольняє її амбіції й не приносить очікуваного результату (Карамушка & Зайчикова, 2006).

Більшість дослідників визначають вигорання як емоційне, розумове та фізичне виснаження, що є результатом невідповідності між особистістю та обраним нею видом діяльності та характеризується ослабленням мотивації та відповідальності за результат власної роботи. Г. Фрейденбергер та Г. Річельсон визначають вигорання як стан хронічної фрустрації та депресії (Freudenberger & Richelson, 1974). С. Хобфолл та Р. Ліллі вважають найвагомішою причиною психологічного вигорання невідповідність між зовнішніми вимогами навколишнього світу на неспроможністю особистості виконати ці вимоги. Ще однією важливою причиною професійного вигорання вони вважають, перш за все, емоційне виснаження (потім вже фізичне та когнітивне; Hobfoll & Lilly, 1993).

Таким чином, незважаючи на відмінності підходів до визначення, синдром професійного вигорання більшість дослідників характеризують як особистісну деформацію в результаті емоційно-напруженого спілкування у професіях типу «людина-людина». І попри те, що такі поняття, як стрес, втома, нервово виснаження, професійна деформація та професійне вигорання є спорідненими, кожне з них є самостійним науковим феноменом з власними особливостями та закономірностями.

Професійне вигорання розглядається багатьма дослідниками як професійна та особистісна деформація фахівця через вплив постійного емоційного стресу та робочого перевантаження, яка виявляється у зниженні інтересу до позаробочої сфери (захоплення, побут, стосунки), нездатності до засвоєння нової інформації будь-якого характеру, психофізіологічній виснаженості, тощо. Професійна діяльність стає провідною сферою інтересів та діяльності особистості, що формує психологічну залежність від власної робочої діяльності і перетворюється на так званий «професійний трудоволізм».

В якості одного з чинників виникнення професійного вигорання виступає перевищення адаптаційних та регуляторних можливостей людини під впливом постійного стресу. Отже, синдром професійного вигорання визначають як негативний стан людини, що сформувався від довготривалого переживання стресових ситуацій у професійній діяльності, дослідження якого вимагає

екзистенційного аналізу, оскільки професійне вигорання виявляється не лише у професійній діяльності, а також негативно впливає на інші сфери життя фахівця, викликаючи розчарування як у власній роботі, так і в життєдіяльності в цілому (Зайчикова, 2005).

Професійне вигорання визначається також як метафора, зміст якої полягає у виникненні на фоні хронічного перенавантаження синдрому, що призводить до виснаження енергетичного та емоційного потенціалу фахівця у процесі професійного спілкування (Савчук, 2010).

Таким чином, можемо зробити висновок, що професійне вигорання являє собою професійну дезадаптацію, що призводить до втрати інтересу до власної роботи, виснаженого емоційного та фізіологічного стану, негативно впливає на ефективність професійної діяльності та на якість загальної життєдіяльності.

Вчені вважають, що синдром професійного вигорання найбільш часто зустрічається у представників соціономічних професій, що обумовлено специфікою їхньої професійної діяльності з високими психологічними витратами у процесі напруженого ділового спілкування.

Виділяють три основні групи чинників розвитку синдрому професійного вигорання:

- професійні (високий рівень вимог та відповідальності у професійної діяльності; обов'язковість роботи в строго встановленому режимі; відсутність чітких стандартів оцінки результатів праці; одноманітність та несприятливі умови роботи; високий рівень робочого навантаження; неможливість впливати на прийняття рішень; складні соціальні взаємодії; відсутність або брак соціальної підтримки з боку колег і керівництва; бюрократизм; необхідність постійного професійного саморозвитку та самоконтролю);
- ситуативні (негативні стосунки з оточуючими; неконструктивна поведінка; напружена атмосфера в колективі; відсутність підтримки з боку керівництва; недостатній рівень професійної самоорганізації);
- особистісні (характерологічні особливості; слабкий тип нервової системи; відсутність професійно-важливих психологічних якостей; низький рівень емоційної стійкості, самооцінки, емпатії та внутрішньої мотивації; інтровертність та підвищена тривожність особистості; відчуття самотності та соціальної незахищеності; нереалістичні очікування щодо професійної діяльності та її успішності; схильність до депресивних реакцій, пов'язаних із недосяжністю «внутрішнього стандарту» і блокуванням у собі негативних переживань, ригідна особистісна структура (Maslach & Jackson, 1981).

Слід зазначити, що представники соціономічних професій здебільше мають невисокий рівень зарплатні (за виключенням висококваліфікованих юристів та приватних лікарів і психологів), що знижує їхню зовнішню професійну мотивацію та виступає додатковим фактором розвитку професійного вигорання.

Зауважимо, що досить важливими факторами розвитку професійного вигорання є молодий вік, недостатній досвід та відповідно низький рівень

адаптації фахівця. Зазвичай молоді недосвідчені фахівці мають нереально завищені очікування від допомагаючих професій, романтизуючи та ідеалізуючи їх. Відтак, коли вони стикаються з реальністю, то відчують розчарування у професійній діяльності даного типу. Крім того, у фахівців-початківців, які ще не набули ніякого досвіду роботи, ще не встигла розвинути адаптація до складних вимог та особливостей їхньої професійної діяльності. Тому початковий етап роботи є дуже складним та пов'язаним з ризиком виникнення розчарування, нервово-емоційного перенапруження, а відтак - розвитку професійного вигорання.

В якості важливих складових професійного вигорання К. Маслач та С. Джексон виділяють такі, як *емоційне виснаження* (емоційне перевантаження та втома від професійної діяльності; *деперсоналізація* (негативне ставлення до самого процесу власної роботи та до клієнтів (або пацієнтів), що виявляється у накопиченні спочатку внутрішнього роздратування та знервованості, а потім виявляється у зовнішніх конфліктах); *редукція власних досягнень* (низька оцінка результатів власної діяльності, власних професійних здібностей, можливостей та компетентності) (Maslach & Jackson, 1981).

Виділяють такі групи проявів синдрому професійного вигорання

- *Інтелектуальні* - незацікавленість у високих результатах роботи; втрата інтересу до професійних новин, літератури; відсутність спрямованості на самовдосконалення та професійний саморозвиток; орієнтація в роботі на рутину та звичні шаблони; відсутність творчого підходу до роботи);
- *Фізичні* – незадовільне самопочуття; фізична втома; підвищення або зниження тиску; пітливість; втрата ваги або навпаки, її набір через нервово переїдання; безсоння; нудота; тахікардія та інші серцеві патології;
- *Емоційні* – байдужість, пасивність або навпаки, агресивність та істерія; песимізм; відчуття безнадії та безпорадності; відсутність емпатії; відчуття емоційної спустошеності; ірраціональна тривожність; нездатність зосередитися; втрата перспектив у роботі);
- *Соціальні* – низька соціальна активність; обмежене робочою сферою коло соціальних контактів; відсутність будь-яких захоплень; прагнення усамітнення; відчуття нестачі підтримки з боку близьких; відсутність взаєморозуміння з оточуючими;
- *Поведінкові* – деструктивна, імпульсивна або неадекватна поведінка під час роботи та поза нею; шкідливі звички; порушення харчової поведінки (недоїдання або переїдання); неухважність до близьких та власної зовнішності (Бернацька О., 2010).

Дж. Грінберг викреслив п'ять стадій розвитку процесу професійного вигорання.

Першу стадію вчений позначив як «медовий місяць»: в цей час спеціаліст з бажанням та зацікавленістю займається власною професійною роботою та отримує задоволення від її результатів. З накопиченням складних стресових ситуацій рівень задоволення власною роботою зменшується.

Друга стадія професійного вигорання характеризується появою втоми, ослабленням інтересу та задоволення від роботи, за відсутності додаткових стимулів – зниженням продуктивності праці та навіть дисциплінарними порушеннями. Однак, цей рівень професійного вигорання ще не спричиняє шкоди фізичному здоров'ю фахівця, воно залишається незмінним.

Надмірне навантаження, недодержання раціонального режиму праці та відпочинку, зростання емоційної напруги – ті фактори, що призводять до *третьої* стадії процесу професійного вигорання, яка характеризується хронічною роздратованістю, значною фізичною втомою та виникненням фізичних захворювань.

Четверту стадію Дж. Грінберг вважає кризовою, оскільки на цій стадії у фахівців розвиваються хронічні захворювання, знижується або зовсім втрачається працездатність та розвивається гостра незадоволеність власною роботою та життям в цілому.

На останній, *п'ятій* стадії професійного вигорання психологічний стан та фізичні захворювання людини загострюються такою мірою, що починають становити загрозу її життю. Таким чином, розвиток професійного вигорання має значний негативний вплив не лише на професійну діяльність фахівця, а й на всі сфери його життя.

За М. Бурішем, професійне вигорання бере початок у значних енергетичних витратах на занадто позитивне очікування та ставлення особистості до власної професійної діяльності, і у своєму розвитку послідовно проходить такі шість стадій:

1. Попереджаюча фаза. Виявляється у надмірній активності в роботі; обмеженні соціальних контактів поза роботою; відмові від власних, не пов'язаних з роботою потреб; безсонні та відчутті втоми.

2. Зниження рівня власної участі у взаємодії з колегами та клієнтами (або пацієнтами). Спостерігається зниження співпереживання, від допомоги фахівець допомагаючих професій переходить до контролю та надзору; формується негативне ставлення до власної діяльності; відбуваються порушення трудової дисципліни.

3. Фаза негативних емоційних реакцій. Може виявлятися як в агресивному типу поведінки (конфлікти з оточуючими, відсутність компромісу, підозрілість), так і в депресивному (апатія, почуття провини, зниження самооцінки). Перевага того чи іншого типу негативної поведінки обумовлена індивідуально-особистісними особливостями фахівця.

4. Фаза деструктивної поведінки, що охоплює емоційну, інтелектуальну та мотиваційну сфери особистості фахівця. Порушення в емоційно-соціальній сфері виявляються в униканні соціальних контактів, байдужості, втраті інтересу до роботи. Негативні зміни в інтелектуальній сфері виявляються у відсутності здатності вирішувати не лише нові, а й звичні професійні завдання; зниженні концентрації уваги та здібності сприймати професійну інформацію. Порушення в емоційній сфері виявляються у відсутності ініціативи у професійній діяльності, відсутності зацікавлення в її ефективності та високому результаті, а також відсутності бачення її перспектив та власного професійного зростання.

5. Психосоматичні реакції. Виявляються у таких проявах зниження фізичного здоров'я фахівця, як: порушення тиску, головний біль, тахікардія, безсоння, диспептичні явища.

6. Розчарування. Виявляється у негативній життєвій установці, відчутті безпорадності, втраті сенсу життя та екзистенційному відчаї (Грисенко, 2011).

Професійне вигорання несе в собі такі негативні групи наслідків, як:

- психологічні (втрата душевної рівноваги; негативне ставлення до власної роботи та до себе як фахівця; зниження самооцінки та внутрішньо-професійної мотивації; втрата зацікавленості у професійному саморозвитку та зростанні; роздратування та емоційна спустошеність);
- соціальні (незадоволеність рівнем підтримки з боку колег та керівництва; втрата інтересу до спілкування з клієнтами; прояви байдужості або агресивності під час ділового спілкування; відчуття самотності та відсутності перспектив у професії);
- фізіологічні (безсоння, психосоматичні порушення; фізичне виснаження, тощо; Кундієв та ін., 2005).

Таким чином, ми бачимо, що синдром професійного вигорання є надзвичайно шкідливим та навіть руйнівним явищем, що становить загрозу не лише ефективності професійної діяльності фахівця, а й його життєдіяльності в цілому, що обумовлює необхідність розробки шляхів його подолання.

Одним зі значущих та ефективних методів забезпечення психологічного здоров'я фахівців допомагаючих професій та подолання синдрому професійного вигорання у представників допомагаючих професій є підвищення рівня *професійної життєстійкості*, оскільки вона відіграє значущу роль у психологічному здоров'ї людини.

Життєстійка особистість може протистояти стресогенним факторам за допомогою таких механізмів: когнітивний (оцінка ситуації як менш трамуючої); фізіологічний (позитивні фізіологічні зміни); соціально-психологічний (підтримка з боку оточуючих); мотиваційний (співвладнаюча поведінка); поведінковий (пошук оздоровчих методик). Ці механізми допомагають зберігати своє психічне та фізичне здоров'я та ефективно виконувати свої професійні обов'язки. Життєстійкість не лише допомагає людині зберегти власне психічне та фізичне здоров'я, а й також надає можливість відчувати сенс життя та насолоджуватися ним повною мірою навіть у несприятливих умовах (Германський & Кондратюк, 2016). Особливого значення набуває високий рівень життєстійкості для представників естремальних та соціономічних професій (Кокун, 2021).

Прояви та чинники життєстійкості взаємообумовлені та часто виступають як одне ціле. До основних ознак життєстійкості, Германський та Кондратюк (2016) відносять здоровий спосіб життя; фізичну та психологічну витривалість; високий когнітивний інтерес; стресостійкість; високий рівень розвитку комунікативних здібностей; моральну стійкість; навички та досвід професійної та побутової діяльності; володіння методами релаксації та аутотренінгу. Водночас більшість цих ознак життєстійкості виступають не стільки її ознаками, скільки її чинниками, що обумовлюють її високий рівень. А такі

ознаки життєстійкості, як моральна стійкість, стресостійкість та фізична і нервова витривалість є водночас і ознаками життєстійкості, і її чинниками (Кокун, 2020).

Попри те, що дослідженню проблеми життєстійкості особистості приділяється наразі багато уваги, методи і шляхи її розвитку в науковій літературі висвітлено недостатньою мірою. Життєстійкість не є константною, вона змінюється протягом життя та у своєму розвитку спирається на задоволеність власним життям, високу самооцінку та установку на здатність самостійно планувати та контролювати власне життя. Важливими факторами, що обумовлюють життєстійкість, є професія, вік, соціальне становище, індивідуально-психологічні особливості та виявляється в успішності подолання стресових ситуацій та в ефективності самореалізації особистості.

Дослідження життєстійкості початково проводилися у професійній сфері, однак, у подальших його дослідженнях простежується тенденція розглядати поняття «життєстійкість» більш узагальнено, а її професійний зміст було певною мірою втрачено. Проте, узагальнене тлумачення життєстійкості є недостатньо коректним, оскільки в різних сферах життєдіяльності людина може виявляти різний рівень життєстійкості. Наприклад, дехто може мати високий рівень життєстійкості у професійній сфері, ефективно вирішуючи важкі професійні задачі та успішно долаючи стресові професійні виклики, і водночас може відчувати себе повністю безпорадним у побутовій сфері або в міжособистісних стосунках. Різні умови життєдіяльності також мають великого значення: прояви життєстійкості в умовах перебування в лікарні з тяжким фізичним захворюванням будуть відрізнятися від проявів життєстійкості у процесі звичної повсякденної життєдіяльності. Таким чином, вивчення та підвищення професійної життєстійкості у контексті додання професійного вигорання є вельми актуальними.

О.М. Кокун визначає професійну життєстійкість як системну особистісно-професійну властивість, що формується у фахівця упродовж професійного життя, виявляючись у певному рівні включеності у професійну діяльність, контролі за нею та прийнятті «професійних ризиків», і забезпечує його здатність протистояти несприятливим обставинам у роботі, запобігаючи розвитку професійної дезадаптації, розладам здоров'я та забезпечуючи особистісно-професійне зростання (Кокун, 2020).

Оскільки через значну стресогенність, емоційні витрати та психологічне напруження під час взаємодії з іншими людьми представники допомагаючих професій мають підвищений ризик професійного вигорання, чимала кількість робіт зарубіжних вчених присвячена дослідженню професійної життєстійкості представників цього типу професій: медичних працівників, вчителів, соціальних працівників, вчителів, тощо. Зарубіжні дослідники розглядають професійну життєстійкість як інструмент самопомоги, а також засіб виявлення турботи про власне психологічне та фізичне здоров'я.

Експериментальне дослідження П. Феррейра та С. Гомес, що було проведено в Португалії під час другої хвилі COVID-19 на лікарях та медичних сестрах виявило, що рівень професійної життєстійкості позитивно впливає на

особистісні досягнення та достовірно зворотно корелює з такими складовими професійного вигорання, як емоційне виснаження та деперсоналізація, що дозволило їм визначити професійну життєстійкість як фактор, що запобігає розвитку професійного вигорання у важких психологічних робочих умовах професійної діяльності медичних працівників (Ferreira & Gomes, 2021).

С. Літам та ін. у своєму дослідженні професійної життєстійкості психологів-консультантів та психотерапевтів виявили, що представники цієї професії, які мали високий рівень професійної життєстійкості, відповідно демонстрували нижчий рівень емоційного вигорання під час пандемії COVID-19, що, за думкою авторів, було обумовлено розвитком навичок піклування про себе ще у періоді професійної підготовки (Litam, et al. 2021).

Дж. Ньюел, досліджуючи професійну життєстійкість працівників соціальних служб, дійшов до висновку, що на підвищення її рівня великою мірою впливає постійне комплексне піклування про себе, що охоплює такі основні сфери життєдіяльності фахівця, як професійна діяльність, міжособистісні стосунки та соціальні взаємодії, а також фізичне здоров'я (Newell, 2020).

За результатами нашого емпіричного дослідження 2021 року було визначено, що синдром професійного вигорання негативно впливає на рівень професійної життєстійкості фахівців допомагаючих професій, а розвиток професійної життєстійкості представників соціономічних професій є ефективним методом подолання професійного вигорання та поліпшення їхнього професійного та загального здоров'я (*Психофізіологічні закономірності...*, 2021). Сьогодні, під час довготривалої війни, коли рівень стресу, емоційної та фізичної виснаженості досягає критичного рівня і багаторазово підсилює професійне вигорання представників допомагаючих професій, підвищення рівня їхньої професійної життєстійкості набуває особливої актуальності та значущості.

4.3. Шляхи підвищення життєстійкості представників допомагаючих професій

Під час багаторічного виконання одноманітної професійної діяльності, особливо якщо вона пов'язана з нервовим напруженням та стресовими ситуаціями, як у соціономічних професіях, зазвичай виникає професійна деструкція та вигорання. Професійне вигорання негативно впливає на ефективність професійної діяльності людини, професійну поведінку та стосунки з колегами та клієнтами (або пацієнтами), а також негативно впливає і на позаробочі сфери життєдіяльності людини. Відтак, актуальним завданням постає визначення шляхів та методів підвищення професійної життєстійкості фахівців допомагаючих професій, оскільки доведено, що високий рівень професійної життєстійкості дозволяє фахівцеві долати стресові ситуації та запобігати розвитку професійного вигорання.

Професійна життєстійкість дозволяє навіть у напружених стресових ситуаціях вбачати нові можливості, креативні способи вирішення проблем та перспективи особистісного зростання. Велику роль в цьому відіграє психологічна підтримка з боку керівництва та фахівців-психологів, метою яких постає формування й розвиток у фахівців допомагаючих професій таких якостей життєстійкості, як впевненість у собі та у власних можливостях; емоційна стійкість; високий рівень адаптивності та саморегуляції; прагнення до саморозвитку; здатність до творчого підходу в роботі (Кокун & Болотнікова, 2021).

У психокорекційній роботі з фахівцями допомагаючих професій слід акцентуватися на тому, що професійна життєстійкість надає людині більші можливості для розвитку професійних та творчих здібностей, професійного зростання, отримання задоволення від власної професії, допомагає долати труднощі, протидіяти виникаючим перешкодам у досягненні поставленої мети та гідно виходити навіть з екстремальних ситуацій, що виникають у процесі професійної діяльності.

Проаналізуємо основні чинники та шляхи підвищення рівня професійної життєстійкості представників допомагаючих професій, що їх було запропоновано зарубіжними дослідниками.

Я. Іцхакі-Браун, досліджуючи професійну життєстійкість соціальних працівників, наголошує на необхідності створення певних умов заради її підвищення, зокрема – *розвитку творчого мислення та комунікативних здібностей у фахівців*, підкреслюючи, що саме ці особистісні якості дозволяють соціальним працівникам долати професійні труднощі та підвищувати ефективність їх професійної діяльності (Itzhaki-Braun, 2022).

У дослідженні професійної життєстійкості психотерапевтів, що було проведено С. Ешбі зі співавторами, наголошується на ролі *адекватної професійної ідентичності* у формуванні високого рівня професійної життєстійкості, що допомагає долати високе емоційне напруження під час надання психологічної допомоги іншим людям (Ashby, 2013).

А. Рівард та К. Браун виділяють саморефлексію як чинник розвитку професійної життєстійкості та наголошують на необхідності у власній професійній діяльності концентруватися на її значенні та цілях, підвищувати *власну професійну компетентність*, мати *адекватну професійну ідентичність* та оцінку власних досягнень (Rivard & Brown, 2019). Це дозволяє нам зробити висновок про значущість професійної ідентичності та піклування про власне місце в обраній професії у зміцненні професійної життєстійкості та здатності долати професійне вигорання.

П. Уолш з колегами, досліджуючи професійну життєстійкість медичних працівників, приділяють велику увагу розвитку у них *самоефективності, впевненості у власних можливостях та здатності до рефлексії* та наполягають на важливості емпіричного та проблемно-орієнтованого професійного навчання (Walsh, 2020).

На думку К. Хічкока та співавторів, *особливості та якість самого процесу професійної підготовки* фахівців допомагаючих професій є важливим

фактором підвищення їхньої професійної життєстійкості. Зокрема, вони підкреслюють важливість професійного відбору, інклюзивних практик та цільового навчання майбутніх соціологів (Hitchcock et al., 2021).

Аналіз результатів нашого емпіричного дослідження особливостей професійної життєстійкості працівників профспілкових організацій дозволив зробити висновки про те, що існує потреба в *наданні психологічної допомоги обстежуваним працівникам профспілок* з метою підвищення рівня розвитку їхньої професійної життєстійкості. Дослідження також виявило, що професійна життєстійкість працівників профспілок прямо і достовірно пов'язана з їхньою самоефективністю та професійною мотивацією, а задоволеність власною професією та особливостями професійної діяльності відіграє важливу роль у розвитку професійної життєстійкості фахівця (Болотнікова, 2020).

Розвиток кожного з таких чинників професійної життєстійкості, як самооцінка, професійне вигорання та задоволеність своєю професією, має вагомий вплив на розвиток інших чинників і на рівень професійної життєстійкості в цілому.

Таким чином, результати дослідження виявили доцільність психологічної підтримки досліджуваної групи фахівців, та розробки методологічних рекомендацій з метою підвищення рівня професійної життєстійкості.

Розвитку професійної життєстійкості у фахівців допомагаючих професій сприяє система заходів психологічної підтримки, що містить у собі:

- індивідуальний підхід та максимальне прийняття кожного фахівця з усіма його проблемами та внутрішніми протиріччями;
- розвиток внутрішньої позитивної мотивації;
- орієнтація фахівців на саморозвиток;
- розвиток самооцінки та впевненості у власних особистісних та професійних якостях;
- формування навичок колективної взаємодії (спілкування, спільна робота), формування сприятливої психологічної атмосфери у робочому колективі;
- проведення регулярного моніторингу та тренінгу професійної життєстійкості з метою підвищення її рівня;
- дотримання режиму праці та відпочинку (*Сприяння підвищенню життєстійкості...*, 2021).

Одним з найважливіших чинників підвищення рівня професійної життєстійкості фахівців допомагаючих професій є *розвиток внутрішньої позитивної мотивації*.

Внутрішня мотивація стосується змістовної та процесуальної сфери професійної діяльності та виявляється в тому, що людину спонукає виконувати роботу не зовнішня стимуляція у вигляді премії, визнання з боку керівництва, великої зарплатні (або навпаки, побоювання отримати догану чи позбутися премії), а зацікавленість фахівця у самому процесі професійної діяльності, бажання виконувати її якомога ефективніше та з найвищими результатами, а також прагнення вдосконалювати власну професійну майстерність, творчо підходити до роботи, розвиватися як професіоналу та особистості. Таким чином, внутрішні мотиви професійної діяльності обумовлюються

світоглядними та ціннісними особливостями людини та спрямовані не на зовнішнє оточення, а на власний внутрішній світ.

Проаналізуємо шляхи підвищення внутрішньої позитивної мотивації фахівців допомагаючих професій. Одним з ефективних методів є постійне урізноманітнення та ускладнення робочих завдань, аби фахівець не втрачав інтерес, увагу та власну включеність у повсякденну діяльність, вдосконалював прийоми та засоби досягнення робочої мети, розвивався та набував професійного досвіду та кваліфікації. Вирішення фахівцем нових та більш складних задач сприяє підвищенню його самооцінки та задоволеності власною професійною діяльністю, а відтак – підвищенню рівня його професійної життєстійкості. Особливістю соціономічних професій є те, що у робочій взаємодії часто виникають несподівані, неочікувані ситуації, в яких потрібно або розв'язати конфлікт, або надати людині фізичну чи моральну допомогу, що потребує від фахівця великої уваги, розумових та емоційних зусиль, гнучкості та індивідуального підходу, тому вирішення таких проблемних ситуацій викликає у фахівця відчуття задоволення від якісно виконаної роботи та стимулює зацікавленість у пошуку нових шляхів їхнього вирішення.

На прикладі нашого дослідження ступеня задоволеності профспілкових працівників власною професією та проаналізувавши результати консультацій та опитувань, проведених протягом емпіричного дослідження професійної життєстійкості працівників профспілкових організацій, ми дійшли до висновку про основні фактори, що впливають на підвищення рівня внутрішньої професійної мотивації фахівця допомагаючих професій :

1. Повна концентрація уваги, всіх розумових та фізичних сил на процесі діяльності.

2. Відчуття впевненості у своїх професійних знаннях та впевненості у власній професійній компетентності щодо можливості знайти правильний шлях вирішення поставленої задачі, постановка чіткого плану дій.

3. Відсутність переживань про негативний кінцевий результат праці.

Формування та розвиток перелічених чинників підвищення внутрішньої мотивації фахівців допомагаючих професій є значущим завданням роботи керівництва та психологів на шляху поліпшення їхньої професійної життєстійкості.

Ще одним суттєвим чинником підвищення професійної життєстійкості фахівців допомагаючих професій є *розвиток їх творчого потенціалу та творчого підходу* до виконання професійної діяльності.

У своїх дослідженнях Н. Вінник (2010) встановив, що творчий підхід до виконання професійної діяльності таких представників допомагаючих професій, як педагоги, зворотно корелює з рівнем професійного вигорання. Високий творчий потенціал і креативність прямо корелюють з такими складовими професійної життєстійкості, як задоволеність особистими досягненнями, контроль та ділова активність. Оскільки було відстежено, що сприятливі для вияву творчості робочі умови негативно корелюють з професійним вигоранням, було зроблено висновок, що фахівці з високим творчим потенціалом та креативністю, які завдяки цьому використовують

більш ефективні та різноманітні копінг-стратегії подолання перешкод та стресових ситуацій, менше схильні до розвитку синдрому професійного вигорання.

Творчий потенціал фахівця допомагаючих професій реалізується шляхом інтеграції його позитивних емоцій, інтересів та настанов у позитивне, зацікавлене та творче ставлення до виконання професійної діяльності. Позитивні емоції та почуття, що спонукають людину до творчості та супроводжують її, не лише підвищують ефективність професійної діяльності, а й запобігають концентрації на негативних ситуаціях, явищах, психічних станах та переживаннях, що неминуче виникають під час роботи фахівців соціономічних професій, і таким чином дієво зміцнюють професійну життєстійкість фахівців та запобігають розвитку синдрому професійного вигорання. Запропоновано такі методи розвитку творчого потенціалу фахівців, як:

- створення у робочому середовищі сприятливих умов для розвитку та виявлення творчих здібностей фахівців;
- подолання психологічних кордонів та заборон щодо творчого ставлення до професійних та позаробочих життєвих ситуацій;
- відсутність шаблонів та креативність у вирішенні професійних завдань.

Такі заходи підвищення рівня творчості у професійній діяльності не лише протидіють професійному вигоранню та підвищують професійну життєстійкість, а й також збільшують задоволеність фахівцями життям в цілому (Колтунович, 2011).

Ще одним методом підвищення професійної життєстійкості фахівця допомагаючих професій є оволодіння ним *техніками психологічної саморегуляції*, такими, як:

- самопідтримка та самопідбадьорювання з метою підвищення самооцінки та віри у власні можливості та успіх;
- перенесення уваги з негативних думок та переживань на позитивні або нейтральні;
- самопереконавання – аргументоване роз'яснення самому собі необхідності самостійно регулювати та контролювати власний психічний стан;
- самонаказ – наказ самому собі щодо поведінки в складній або навіть екстремальній ситуації;
- самонавіювання – здатність за допомогою заспокійливих слів та приємних асоціацій розслабитися та заспокоювати нервові напруження (Главацька, 2021).

К. Маслач з колегами у своїх дослідженнях велику увагу приділяли *ролі робочих умов* у попередженні виникнення професійного вигорання. Вони вказували, що багато керівників нічого не роблять для створення комфортної робочої атмосфери для своїх підлеглих заради підтримки їхньої професійної життєстійкості, а вважають, що проблема психологічного напруження та перевантаження є відповідальністю не роботодавця, а лише самого фахівця. Дослідники визначили умови, що попереджають розвиток професійного вигорання: оптимальне контрольоване робоче навантаження; відсутність

тотального контролю з боку керівництва та надання фахівцеві певної автономії; почуття спільності; справедливе заохочення та винагорода за робочі досягнення. Чітке дотримання цих умов зміцнює та підвищує професійну життєстійкість працівників соціономічних професій. Більш ефективно ці заходи будуть працювати за умов підключення регулярного моніторингу ознак професійного вигорання фахівців та регулярних заходів щодо оздоровлення робочої атмосфери (тімблдинги, сумісні виїзди на природу, спортивні змагання, тощо; Maslach et al., 2001).

Ще одним методом підвищення професійної життєстійкості представників соціономічних професій є *розвиток емоційної стійкості або стресостійкості фахівців*. Стресостійкість – це здатність людини в стресових умовах виявляти соціальну адаптованість, підтримувати соціальне спілкування та взаємодії, успішно самореалізовуватися та досягати поставлених цілей, зберігаючи своє психічне та фізичне здоров'я.

Стресостійкість вимагає від людини певних психологічних ресурсів, що допомагають їй долати стресові ситуації. До таких ресурсів відносяться:

- емоційне подолання – усвідомлення рівня та якості власних емоцій та співвіднесення їх з загальноприйнятими в суспільстві моральними нормами; контроль рівню їхнього прояву;
- розумове подолання – усвідомлення причин виникнення стресу, аналіз стресових ситуацій та раціональний пошук засобів їхнього подолання та запобігання їхнього виникнення;
- соціально-психологічне подолання – переоцінка життєвих пріоритетів та цінностей; зміна особистісної спрямованості; корекція власних соціальних ролей та взаємодій;
- поведінкове подолання – корекція власної активності, поведінки, завдань та режиму діяльності в напрямку подальшої соціалізації та безпечності власного психічного здоров'я (Мусатенко, 2008).

На рівень стресостійкості значний вплив здійснює якість підтримки соціального оточення фахівця як на роботі, так і поза нею.

Важливим чинником підвищення професійної життєстійкості представників соціономічних професій є *дотримання раціонального режиму праці та відпочинку та піклування про власне професійне здоров'я* через підтримку свого фізичного та фізичного здоров'я на високому рівні. Серед заходів слід зазначити відсутність переробок, повноцінний відпочинок з прогулянками на свіжому повітрі, гімнастика, зайняття спортом, позбування шкідливих звичок, повноцінне харчування та сон, регулярний моніторинг власного стану у медичних закладах, тощо.

Суттєвим чинником запобігання професійному вигоранню є *самодопомога*. Рекомендується складати так званий план «самооновлення та саморозвитку», в якому будуть втілені нові цілі та завдання професійної діяльності щодо здобуття нових професійних знань, формування позитивного сприйняття та ставлення до себе та оточуючого світу, вдосконалення власних комунікативних можливостей, регулярна переоцінка себе та власних досягнень,

збалансований спосіб життя задля перетворення стресового життєвого стилю в гармонійний.

Таким чином, ми можемо зробити підсумковий висновок про те, що синдром професійного вигорання не є неминучим та нездоланим, оскільки за допомогою використання різноманітних шляхів та методів підвищення професійної життєстійкості, які дозволяють фахівцям допомагаючих професій накопичити, зміцнити та вдосконалити власні особистісні ресурси, стає цілком можливим попередити виникнення та розвиток професійного вигорання навіть в нинішніх надважких умовах довготривалої війни.

Розділ 5.

Психофізіологічне забезпечення професійної життєстійкості менеджерів в умовах воєнного стану

5.1. Поняття професійної життєстійкості в сучасних умовах

В сучасних умовах воєнного стану суспільство тривалий час долає та гідно переживає найскладніший життєвих період, який вважається для кожної людини як стресовий, екстремальний та критичний. Для фахівців різних професій виникає необхідність швидко пристосовуватись до нових вимог та обставин в країні, змінювати способи виконання багатьох професійних задач та вчитися діяти ефективно в незвичних стресових умовах сьогодення. Сучасне життя є за своєю суттю стресовим і на більшість людей вплив стресу є руйнівним. Тому виникає підвищений інтерес до вивчення феномена життєстійкості, надзвичайно важливого для підтримки психологічного здоров'я людини.

Життєстійкість фахівця можна розглядати в якості особистісного потенціалу ефективного саморозвитку в стресових ситуаціях та екстремальних життєвих умовах. Як зазначає С. Мадді, життєстійка людина – це людина з характером, є сильна духом, така, що не боїться складностей і проблем, не «скисає», коли згущаються хмари (Maddi, 2007). Однак, не слід настільки спрощувати уявлення про природу виникнення такого складного поняття як життєстійкість. Загостримо увагу на тієї регулюючої ролі, яку відіграє взаємодія людини з соціальним оточенням, в якому вона проходить всі етапи свого становлення та розвитку. Життєві труднощі та кризові ситуації ведуть людину до переживання стресового напруження та депресії. Так, стійкість людини до життєвих труднощів передбачає, що особистість має рівновагу між самосприйняттям та сприйняттям системи взаємодії. Намагаючись зменшити болісні переживання людина вдається до виснажливого трудоголізму, що скоріше за все приведе до переживання хронічної втоми та емоційного вигорання, ніж до розвитку професійних майстерності та задоволення досягненнями. Тому, щоб встояти перед тиском середовища, людині необхідна життєстійкість, яка допоможе конструктивно адаптуватися до складних життєвих умов, до проблеми життя та смерті, проблеми смислу, знайти конструктивні шляхи саморозвитку, самовдосконалення та досягти максимальної професійності.

Професійна життєстійкість особистості реалізується завдяки механізмам оцінки життєвих та професійних змін як менш стресових, відкритості новому, готовності до дій у стресовій ситуації, ведення здорового способу життя та пошуку активної соціальної підтримки. Високий рівень життєстійкості пов'язаний з активною позицією людини, набуттям життєвого досвіду з оцінкою життєвих обставин та ситуацій. Відзначають, що життєстійкість характеризує психологічну витримку людини і служить показником її

психічного здоров'я. Так, стресові впливи людина долає саме завдяки життєстійкості, яка є свого роду каталізатором поведінки, що дозволяє трансформувати негативний досвід в нові можливості. Зазначимо, що подолання проблем особистістю може йти двома шляхами, як за активним (високий рівень життєстійкості), так і пасивним (низький рівень життєстійкості).

Проблема професійної життєстійкості фахівця як ресурсу подолання життєвих труднощів особливо актуальною стає в умовах війни. Зокрема, в умовах війни зростає необхідність психофізіологічного забезпечення професійної життєстійкості менеджерів та зростає потреба у розробці й оптимізації методів психофізіологічної готовності здійснення ними діяльності в особливих умовах. Показником професійної життєстійкості менеджера може виступати якість життєдіяльності, як енергозберігаючого механізму виживання під час життєвих труднощів та соціальних змін. Цей механізм дає можливість особистості зберігати свій особистісний потенціал для досягнення життєвих та професійних цілей. Професійна життєстійкість особистості проявляється на трьох рівнях: *особистісно-смисловому* (життєстійкість проявляється як позитивне світовідчуття, осмисленість життя та підвищення якості життя); *соціально-психологічному* (життєстійкість проявляється як ефективна саморегуляція, самореалізація та адаптація до соціуму); *психофізіологічному* (життєстійкість проявляється як оптимальні реакції на стрес, готовність та здатність витримувати стресову ситуацію не знижуючи успішності діяльності).

Професійна життєстійкість менеджера визначається розвиненими професійними навичками, вмінням керувати, оптимістичною налаштованістю на досягнення високих результатів в роботі, готовністю до вирішення нестандартних ситуацій, високорозвиненими навичками самоконтролю та саморегуляції. Так, *менеджер* – це людина, яка займає постійну керуючу посаду, наділена повноваженнями і приймає в їх межах рішення за певними видами діяльності організації.

В залежності від того, скількома компонентами (сферами) організації управляє менеджер розрізняють три рівні менеджменту: вищий, середній та нижчий. *До вищого рівня* відноситься невелика група основних керівників організації – президент (директор), віце-президент (заступники), виконавчий директор. На вищому рівні менеджменту формулюється місія та встановлюються організаційні цілі, визначається загальна корпоративна стратегія та основні задачі щодо її реалізації, приймаються нові рішення, залучення інвестицій, напрямки досліджень та розробок тощо. *Середній рівень* менеджменту – це керівники виробничих та функціональних підрозділів, які розробляють та реалізують основні плани із впровадженням рішень, прийнятих керівництвом. Менеджери середнього рівня мають досить широку свободу дій щодо реалізації планів. Менеджери *нижчого рівня* (керівники секторів, груп, майстри, бригадири тощо) координують діяльність операційних виконавців. Вищі керівники організації опрацьовують стратегію, середні розробляють плани її реалізації, а нижчі – відповідають за конкретну роботу, яка виконується у відповідності до цих планів.

Професійна діяльність менеджерів нині відбувається під тривалим впливом стрес-факторів, що закономірно призводить до розвитку в них стресових станів. Негативні впливи можуть спричиняти виникнення стану психоемоційного напруження, підвищення тривожності, агресивності, конфліктності, прояв дезадаптації та психогенно обумовлених розладів.

5.2. Особистісно-професійні чинники професійної життєстійкості менеджерів в умовах воєнного стану

В складних умовах соціально-економічного та воєнного стану в країні, коли суспільство потребує нового підходу до системи відновлення ефективності управління підприємствами та організаціями, визначення особистісно-професійних чинників професійної життєстійкості менеджерів є особливо важливим. Це надає додаткові можливості для забезпечення ними досягнення значущих результатів в особистісній, соціальній та життєвих сферах.

Розвиток та реалізація особистості менеджера в професійній діяльності вимагає певних психофізіологічних ресурсів, потенційних можливостей, професійних знань, навичок для вирішення проблем та швидкого прийняття рішень в різних ситуаціях, що сприяє розвитку їх особистості на різних етапах життєвого шляху та формує професійну життєстійкість. Тому вивчення особистісно-професійних чинників професійної життєстійкості менеджерів можна вважати важливим напрямком психофізіологічного забезпечення їх діяльності.

В нашому емпіричному дослідженні взяли участь 36 менеджерів комерційних організацій різного віку та досвіду. Метою дослідження стало визначення особистісно-професійних чинників їх професійної життєстійкості. Було використані наступні методики: Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна, Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану, Опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна, Методика вивчення задоволеності своєю професією та роботою, Модифікація опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію (МВІ), методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана), експрес-методика шкалової самооцінки професійного стресу Дембо-Рубінштейн та методика Вассермана для визначення рівня невротизації. На основі застосування лінійного регресійного аналізу було побудовано регресійні моделі предикації особистісно-професійними характеристиками загального рівня та всіх складових і компонентів професійної життєстійкості менеджерів.

Отримані результати надали можливість стверджувати, що для підвищення загального рівня професійної життєстійкості менеджерів найбільше значення віліграють чинники самоефективності, настрою, життєвої задоволеності, внутрішньої позитивної мотивації та низького рівня невротизації. Це є досить закономірним, оскільки самоефективність свідчить про впевненості фахівця у

своїй спроможності, власній компетентності та здатності організувати та здійснювати на високому професійному рівні діяльність. Внутрішня позитивна мотивація забезпечує функцію здійснення успішного виконання діяльності та визнання соціальним середовищем професійних досягнень менеджера. При високому рівні невротизації у менеджерів спостерігається виражена емоційна збудливість, що призводить до переживань, пов'язаних з незадоволеністю отриманих результатів діяльності. Низький рівень невротизації свідчить про емоційну стійкість, позитивні переживання (спокій, оптимізм), легкість у спілкуванні з колегами, соціальну сміливість, почуття власної гідності та незалежності, що пов'язано з життєвою задоволеністю та настроєм.

Для формування *професійної включеності* менеджера найвагомішими чинниками стали: задоволеність своєю професією, внутрішня мотивація, зовнішня позитивна мотивація, працездатність та життєва задоволеність, які справляють вагомий позитивний вплив на планування менеджером свого професійного майбутнього. Значущими чинниками формування *професійного контролю* менеджерів виявилися: внутрішня позитивна мотивація, відсутність редукції особистих досягнень, низький рівень невротизації та стресу, гарний стан здоров'я. Для *професійного прийняття виклику* менеджерів найвагомішими виявилися чинники самоефективності, внутрішньої позитивної мотивації, настрою, бажання працювати та відсутності редукції особистих досягнень.

Рівень *емоційного компоненту* професійної життєстійкості менеджерів зумовлюють такі чинники як настрої, стан здоров'я та відсутність редукції особистих досягнень. Формування *мотиваційного компоненту* визначають чинники задоволеності професією, внутрішньої мотивації, відсутності деперсоналізації та редукції особистих досягнень, гарного самопочуття, активності, стану здоров'я та зацікавленості в роботі. Ступінь сформованості *соціального компоненту* визначається задоволеністю професією, внутрішньою позитивною мотивацією, відсутністю емоційного виснаження, деперсоналізації та невротизації, гарним самопочуттям, працездатністю та зацікавленістю в роботі. Формування рівня *власне професійного компоненту* життєстійкості менеджерів зумовлюється настроєм, станом здоров'я та відсутністю професійної деформації.

Таким чином, визначені нами у емпіричному дослідженні особистісно-професійні чинники можуть бути покладеними в основу вирішення задач психофізіологічного забезпечення професійної життєстійкості менеджерів, які потребують використання практичних заходів щодо оптимізації та корекції психофізіологічного стану та забезпечення професійної життєстійкості менеджерів комерційних організацій в умовах воєнного стану в країні.

5.3. Практичні методи, техніки та тренінгові вправи, що можуть застосовуватися з метою зміцнення професійної життєстійкості менеджерів

Воєнний час створює особливі, надзвичайно напружені умови, які вимагають від фахівців з різних сфер професійної діяльності високої життєстійкості. У воєнний період менеджери стикаються з психологічними викликами, такими як страх за власне життя і безпеку, піддаються впливу стресу та тривожності, що суттєво впливає на їх психологічне та фізичне здоров'я. Також велика кількість фахівців, які брали участь в воєнних діях, повертаються до цивільного життя зі зміненою психікою та психологічними травмами, які впливають на їх подальшу життєдіяльність. Забезпечення психофізіологічного відновлення фахівців є важливою метою післявоєнної реабілітації, що включає в себе соціальну адаптацію та відновлення професійної життєстійкості. Фахівці, які пережили воєнні події, можуть стикатися з труднощами у відновленні свого професійного статусу та здатності до професійної діяльності. У цьому процесі важливу роль відіграє спеціалізована підготовка та перепідготовка, психологічна підтримка, які відіграють ключову роль у соціальній реадaptaції та професійному відновленні фахівців. Післявоєнне відновлення та реабілітація фахівців – це процес, який націлений на відновлення фізичного, психологічного та соціального стану особистості після закінчення військових подій. Реабілітація стає невід'ємною частиною процесу відновлення та переходу фахівців з воєнного життя в цивільне.

У сучасних умовах виникають нові вимоги до особистості професіонала, який знаходиться в деструктивному інформаційному просторі, коли страх та тривога стають майже невід'ємними супутниками життєдіяльності. Таким чином, важливими чинниками професійної життєстійкості менеджерів можна вважати їх стресостійкість, адаптаційний потенціал, здатність до саморегуляції й саморефлексії, рівень самооцінки, поведінкову регуляцію, позитивні ціннісні орієнтації, мобілізаційний та мотиваційний потенціал тощо. Це обумовлює необхідність застосовування практичних засобів, спрямованих на забезпечення здатності особистості витримувати стресову ситуацію, зберігати енергетичний потенціал, не знижуючи успішність виконання професійної діяльності. У сучасних умовах ще більше зростає потреба у розробці й удосконаленні методів психофізіологічного забезпечення професійної життєстійкості особистості менеджера, що зумовлено, як підвищеною стресогенністю їх роботи, так і їх надзвичайно важливою її суспільною роллю.

Зокрема, для зміцнення професійної життєстійкості менеджерів можуть бути використані методи регуляції психофізіологічного стану, які можна поділити на дві великі групи:

I група – це *методи оперативного управління* (методи психічної та психофізіологічної регуляції, що базуються на замкнутих оперативних зв'язках). Психічна регуляція – це метод психопрофілактики, психогігієни та психокорекції пов'язаний з цільовим управлінням психічними та психофізіологічними процесами. За допомогою цього методу людина може

поліпшити свій емоційний стан, вольові якості, увагу, пам'ять, тощо. Застосування таких психокорекційних процедур, як групові дискусії, рольові ігри, психогімнастика, ауторенінг, методи релаксації та психологічне консультування сприяє формуванню позитивного психоемоційного стану професіоналів. Однією з переваг методу психічної саморегуляції є те, що ці вправи доступні кожному й не вимагають якихось особливих умов. Для оволодіння ними і підвищення їх ефективності важливу роль відіграє систематичність та регулярність занять. Формування навичок психічної саморегуляції можливе тільки при усвідомленні особистістю важливості своїх цілей. Досягнення значних результатів – це тривалий та багатоетапний процес. Для оволодіння методами *психічної саморегуляції* необхідно оволодіння наступними прийомами:

- керувати психічними процесами (концентрація та управління увагою, вміння розслабитися або за потреби заснути);

- навчитися, за своїм бажанням, розслабляти м'язи і при необхідності, концентрувати їх силу;

- вміти створити емоційний стан (формувати стан психічного спокою чи психічної мобілізації);

- побічно впливати на функції нервової системи шляхом відтворення у пам'яті образних уявлень, пов'язаних з раніше пережитими та емоційно забарвленими відчуттями.

Управління увагою. Велике значення оволодіння прийомами психічної саморегуляції має відпрацювання навичок концентрації уваги. Під концентрацією уваги розуміють вміння людини зосередити свою свідомість на головному в даному моменті чи об'єкті. Під впливом уваги підвищується продуктивність психічних процесів, їхня швидкість і точність.

Вправа «Концентрація уваги на монотонному русі зовнішніх об'єктів». Тренування концентрації уваги може досягатися зосередженням на зовнішніх об'єктах. Для цього можна використовувати годинник. На початкових етапах тренувань потрібно фіксувати увагу секундної стрілки, Далі слід переходити до концентрації уваги деяких предметах. Починають, як правило, цю вправу з однієї хвилини, і, повторюючи її кілька разів на день, доводячи період зосередження уваги на одному предметі до 4-5 хвилин.

Вправа «три кола» (прийоми для концентрації уваги) – подумки уявіть собі три кола: велике, усередині нього – середнє, а в середньому – мале. Перше велике коло моєї уваги – це доступний для мене простір (місто, вулиця, будинок, в якому живу). Середнє коло моєї уваги, обмежене стінами кімнати, в якій перебуваю (кімната сприяє приємному і спокійному відпочинку). У кімнаті є ще одне умовне мале коло моєї уваги, в якому перебуваю тільки я сам. Коли я звертаю увагу на себе, все, що оточує, зникає, стає розпливчастим і туманним. Уявним поглядом бачу тільки своє тіло: обличчя, руки, ноги, тулуб.

Вправа «Безперервне споглядання» (спрямоване на тренування уваги) – перебуваючи у зручній розслабленій позі, слід уважно розглядати якийсь не надто складний предмет (склянка, коробка сірників, олівець) протягом 3-5 хвилин, прагнучи не відвести погляду від предмета (моргати можна), знаходячи

в ньому якнайбільше деталей. Повторюється ця вправа доти, доки Ви не навчитеся порівняно легко утримувати увагу на предметі.

Словесні формули навіювання. Вплив слова на психофізіологічні функції організму пов'язаний з його регулюючою роллю при вимовлянні вголос, подумки, у формі наказів, самопереконання. Досягнення необхідного фізіологічного ефекту тренувань саморегуляції прискорюється, якщо образні емоційні уявлення підкріплюються відповідними формами навіювання. Формулювання словесних навіювань повинні бути короткими та простими. Подумки промовляння слів здійснюється в повільному темпі, в такт дихання. Робити це краще на природному видиху. Якщо формула складається з 2-х слів, то при видиху вимовляється одне слово, а при вдиху інше. Словесні формулювання потрібно добре запам'ятати, тоді під час тренувань не доведеться замислюватись та відволікатися. Словесні формули самонавіювання кожен може скласти собі самостійно, але вони повинні мати позитивний характер («Не нервуй!», «Будь спокійний!»). Словесні формули не мають якоїсь чарівної властивості, але вони становлять важливу запоруку успіху занять саморегуляції. Словесна формула кристалізує вольове зусилля, спрямовує зміцнення його позитивного емоційного чи поведінкового стереотипу.

Саморегуляція м'язового тону. Вправи в розслабленні м'язів є найбільш важливою частиною вправ методу саморегуляції. Спочатку необхідно поставити перед собою завдання: виробляти у себе звичку періодичного контролю тону м'язів у будь-який вільний час (перед сном, в автомобілі, під час перегляду телепередачі і тому подібне). Це виховує невимушеність і м'язовий самоконтроль, який може бути використаний в повсякденній діяльності для своєчасного усунення мимовільної скутості м'язів обличчя, рук, ніг. Формування навичок розслаблення м'язів слід розпочинати з розслаблення м'язів обличчя і правої руки (у шультги – лівої руки). Спочатку необхідно поставити перед собою завдання: виробляти у себе звичку періодичного контролю тону м'язів у будь-який вільний час (у момент пробудження і перед сном, в автомобілі, під час перегляду телепередачі і тому подібне). Це виховує невимушеність і м'язовий самоконтроль, який може бути використаний в повсякденній діяльності для своєчасного усунення мимовільної скутості м'язів обличчя, рук, ніг.

Розглянемо розроблену Е. Джекобсоном систему прийомів м'язового розслаблення. Вправи виконуються у три етапи: «зосередитися-відчутти-розслабитися». Рахунок: 1-2-3-4 для напруги, 1-2-3-4 для фіксації напруги. Розслаблення може бути такою ж тривалістю або швидшим, лише на 1 рахунок. Розслаблення м'язів проводиться зверху донизу: обличчя, шия, м'язи правої (лівої) руки, м'язи ніг, повне розслаблення м'язів тіла

I. Вправа «Розслаблення м'язів обличчя».

а) *М'язи чола.* Наморщити лоб (рахунок 1-2-3-4), уявляючи собі, як шкіра чола збирається «у гармошку» (1-2-3-4), а потім розправити (1-2-3-4). Відчуття розслаблення слід постаратися утримати у пам'яті. Для цього можна 5-6 разів долонею погладити шкіру чола.

б) *М'язи очей*. Закрити очі, якнайсильніше зімкнути повіки (щільно заплющити очі), рахунок 1-2-3-4, зафіксувати цю напругу (1-2-3-4), а потім розслабити м'язи (1-2-3-4).

в) *М'язи рота*. Напружити м'язи губ, губи щільно стискаються (рахунок 1-2-3-4), зафіксувати цю напругу (1-2-3-4), а потім швидко розслабити (рахунок: 1).

г) *М'язи щелеп*. Щелепи щільно стиснути (не до болю) (рахунок: 1-2-3-4), відчути напругу і розслабити так, щоб нижня щелепа мляво відвисла, рот при цьому злегка відкривається.

II. Вправа «Розслаблення м'язів шиї».

а) Згинання шиї назад, намагаючись занурити голову глибше в подушку (рахунок: 1-2-3-4), фіксація положення (1-2-3-4), розслаблення (рахунок: 1), голова повертається у вихідне положення.

б) Поворот голови з напругою м'язів шиї (рахунок: 1-2-3-4), фіксація (1-2-3-4), розслаблення із поверненням у вихідне положення (рахунок: 1). Те саме ліворуч.

III. Вправа «Розслаблення м'язів рук».

а) Права рука: «зосередитися – відчути» її, потім повільно стиснути кулак, одночасно згинаючи передпліччя, утворюючи з плечем кут 90 градусів (рахунок: 1-2-3-4). Досягши максимуму напруги (1-2-3-4), відразу розслабити всю руку (рахунок: 1), мляво впустивши її на ліжко.

б) Напружуються: кисть правої руки, м'язи передпліччя, плече. Права рука пряма, напружена, повільно піднімається вгору (рахунок: 1-2-3-4), фіксування напруги (1-2-3-4) та розслаблення (рахунок: 1). Рука мляво опускається на своє місце. Те саме робиться з лівою рукою.

IV. Вправа «Розслаблення всього тіла».

а) Початкове положення: лежачи на спині, 1-2 – глибокий вдих, напружити всі м'язи тіла, намагаючись як би втиснути себе в опору; 3-7 – видих, максимально розслабити усі м'язи. Встановити спокійне дихання, з подовженою фазою видиху, розслабитися дедалі більше. При розслабленні увагу зосередити на видиху.

б) Початкове положення: тіло злегка нахилено вперед, руки вільно опущені вниз, 1 – руки розслаблено підняті вгору, використовуючи інерцію тіла, що відкидається назад, злегка потягнутися, піднятися на шкарпетках, вдих; 2 – впустити руки вниз, тіло злегка нахилити вперед, видих; 3 – вільно похитувати руками назустріч один одному «схресно». Те саме без нахилу корпусу (рахунок: 2) і з рухами рук уперед - назад.

в) Початкове положення: основна стійка; 1 – руки нагору, коліно лівої ноги нагору, вдих; 2-3 – руки та ногу вільно кинути вниз назад, видих, приставити ногу; 4 – руки нагору, коліно правої ноги нагору, вдих тощо.

г) Початкове положення: лежачи на спині. Спокійний вдих, легка напруга дихальних м'язів та тривалий видих із повним розслабленням. Увага зосереджується на видиху. Видих спочатку за рахунок спадання грудної клітини, потім трохи примусово. Час вправи 5-10 хвилин.

Релаксація м'язових груп має особливе значення для нормалізації психічних процесів над їх обсягом чи масою і залежно від представництва у корі мозку.

Техніки дихання. Фізіологічний механізм впливу дихання на функціональний стан нервової системи вивчений фахівцями досить докладно. Ритмічне, глибоке дихання знижує збудливість деяких нервових центрів і сприяє м'язовому розслабленню. Довільно встановлюючи ритм дихання, в якому скорочений видих чергується з тривалим вдихом, можна домогтися активуючого ефекту. Із цим прийомом часто зустрічаємося в повсякденному житті – ми втомилися або нам стало нудно, і рефлекторно виникає акт позіхання. І, навпаки, ритм дихання, в якому фаза вдиху чергується з тривалішим видихом, справляє заспокійливу дію, за якої відзначається помітне зменшення частоти серцевих скорочень. Саме такий тип дихання необхідно застосовувати у вправах із релаксації м'язів. Керувати психофізіологічним станом організму можна за допомогою заспокійливих і активізаційних вправ дихальної гімнастики. Ці вправи складаються з 19-ти дихальних циклів, загальною тривалістю близько п'яти хвилин, об'єднаних у чотири етапи.

Вправа «Заспокійливий тип дихання». Використовується для нейтралізації надмірного збудження після стресових ситуацій і для зняття нервового перенапруження.

I-й етап – характеризується поступовим подовженням видиху до тривалості подвоєного вдиху.

4/4 (2); 4/5(2); 4/6(2); 4/7(2); 4/8(2).

II-й етап – дещо подовжується вдих і видих. Подовжувати будь-яку фазу дихання більше, ніж до рахунку 10, не рекомендується, оскільки дихання в цьому разі стає скутим.

5/9(2); 5/10(2).

III-й етап – вдих поступово подовжується до тих пір, поки він не стає рівним видиху. Відповідно до цього збільшується і пауза.

6/10(3); 7/10(3); 8/10(4); 9/10(4); 10/10(5).

IV-й етап - тривалість фаз дихання повертається до вихідної величини.

9/10(4); 8/9(4); 7/8(3); 6/7(3); 5/6(2); 4/5(2); 4/4(2).

Цифри позначають рахунок, який відповідає одній секунді. Цифри в чисельнику представляють тривалість вдиху, а в знаменнику – видиху, у дужках – тривалість паузи.

Вправа «Активувальний тип дихання». Допомагає долати стомлення, млявість, сонливість, які можуть виникнути під час професійної діяльності. У цій схемі вправ цифри в чисельнику означають: перша – тривалість вдиху, у дужках тривалість паузи після вдиху, у знаменнику – тривалість видиху. Ця вправа є ніби дзеркальним відображенням заспокійливого типу дихання.

I-й етап – 4+(2)/4; 5+(2)/4; 6+(3)/4; 7+(3)/4; 8+(4)/4.

II-й етап – 9+(4)/5; 10+(5)/5.

III-й етап – 10+(5)/6; 10+(5)/7; 10+(5)/8; 10+(5)/9; 10+(5)/10.

IV-й етап – 10+(5)/9; 9+(4)/8; 8+(4)/7; 7+(3)/6; 6+(3)/5; 5+(2)/4.

Застосування вищенаведених дихальних вправ справляє величезний вплив на функціональний стан людського організму. Довільно змінюючи режими дихання та кількість циклів вдихів-видихів за хвилину, можна впливати на психічну активність та на зміну пропорційності надходження кисню і вуглецю до крові. Було доведено, що певні типи дихання сприяють розслабленню та нормалізації психофізіологічних показників.

Також можна запропонувати **комплекс вправ для уникнення стресу та зняття симптомів напруги і тривоги**:

Вправа з елементами масажу «Прогноз погоди» (7хв.). Мета. Зняти психічне напруження, підняти настрій.

Інструкція. Усі стають до кола, дивлячись у потилицю іншого на відстані витягнутої руки. Потім за командою виконують те, що пропонує ведучий:

- «пішов дощ» – усі учасники легенько постукують кінчиками пальців по спині того, хто стоїть попереду;
- «пішов град» – постукують уже трохи сильніше, кулачками;
- «блискавка» – труть ребром долоні по спині;
- «цунамі» — легенько трясуть за плече.

Вправа-танець «Спина до спини» (8 хв.). Мета. Зняття психоемоційного напруження, створення позитивного настрою.

Інструкція. Учасники повинні знайти собі пару за зростом, далі сплітають руки в положенні «спина до спини» і під музику роблять довільні танцювальні рухи. Музика час від часу зупиняється, учасникам у цей час потрібно швиденько змінити партнера.

Вправа «Фермер, будинок, землетрус» (10 хв.). Мета. Зняти психоемоційне напруження.

Інструкція. Розподілити учасників на трійки так, щоб пара ставала обличчям один до одного і з'єднуючи руки над головою, утворювала «дах» будинку. Третій учасник стає всередині будинку під «дахом», цей учасник буде «фермером». Учасники уважно слухають і виконують команди: за командою «будинок» двійки, які утворюють «будинки», мають знайти собі інших «фермерів», які в цей час нерухомо залишаються на своїх місцях; за командою «фермер» на місці залишаються «будинки», а всі «фермери» мають знайти собі нові «будинки»; за командою «землетрус» кожний член трійки повинен знайти собі нових партнерів. Вправа повторюється кілька разів, команди лунають у довільному порядку.

Вправа «інтенсивне розтягування» Розтягування допомагає зняти стрес. Стаємо прямо, піднімаємо руки вгору, якомога вище, і витягуємося в струнку, уявляючи, що нас хтось тягне вгору за руки і вниз за ноги. Тепер сідаємо. Піднімаємо ноги, тягнемо пальці ніг до себе, витягнутими руками тягнемося до пальців ніг. При виконанні вправ дискомфорт відчуватися не повинен.

Вправа «Розслаблення м'язів рук». Сидячи з закритими очима, слід трохи подати тулуб уперед, зробити вдих і, затримавши дихання, витягнути руки перед собою. Зжавши кисті в кулаки, одночасно напружити впівсили м'язи обох рук від плечей до кистей на 15-20 секунд.

Увага спрямована на відчуття, що виходять від напружених м'язів обох рук, на відчуття вібрації напружених м'язів. Усі думки спрямовані на відчуття від напружених м'язів рук.

На видиху м'язи рук розслаблюються і вільно звішуються донизу.

Необхідно злегка струснути розслаблені м'язи рук і намагатися усвідомити ті відчуття, що виникають при розслабленні м'язів рук.

Вправа «Розслаблення м'язів ніг». Сидячи з закритими очима, зробити вдих, після якого дихання затримати і ввівсили напружити м'язи обох ніг на 15-20 секунд. Аби краще відчувати напругу м'язів ніг, уявіть собі, що ступні лівої і правої ноги із силою давлять на підлогу.

Увага спрямована на відчуття від напружених м'язів обох ніг, відчуття вібрації.

На видиху м'язи ніг розслаблюються. Треба добре відчувати це розслаблення, цьому допоможе легке струшування м'язів. Уся увага спрямована на ті відчуття, що пов'язані з розслабленням м'язів ніг.

Вправа «Розслаблення м'язів тулуба». Сидячи з закритими очима, тулуб трохи нахилити вперед, руки зігнути в ліктях і притулити до тулуба, зробити вдих, дихання затримати на 15-20 секунд. М'язи живота і спини напружити ввівсили, а лікті із силою притиснути до тулуба. Вся увага спрямована при цьому на те, як напружені м'язи тулуба (живота і спини), як злегка вібрують напружені м'язи.

На видиху м'язи живота і спини розслаблюються, руки розслаблено опускаються вниз. Уся увага спрямована на відчуття, що пов'язані з розслабленням м'язів тулуба.

Вправа «Розслаблення м'язів шиї». М'язи шиї розташовуються попереду від підборіддя до ключиць, а позаду – від коренів волосся до верхньої частини лопаток. Для напруги м'язів шиї слід зробити вдих, затримати дихання на 15-20 секунд, утягти голову в плечі, немов намагаючись плечима доторкнутися до вух. Руки при цьому долоні спираються на стегна. Вся увага спрямована на відчуття від напружених м'язів шиї, на вібрацію напружених м'язів.

На видиху необхідно розслабити м'язи шиї. Плечі опускаються, руки розслаблено повисають уздовж тулуба, підборіддя опущене на груди. Треба звернути увагу на відчуття, пов'язані з розслабленням м'язів шиї.

Вправа «Розслаблення м'язів обличчя». Для напруження м'язів обличчя слід зробити вдих, затримати дихання і на 15-20 секунд зтиснути ввівсили зуби і губи, замружити очі. Вся увага зосереджується на напрузі м'язів обличчя, на легкій вібрації, що виникає в напружених м'язах.

На видиху м'язи обличчя розслаблюються: очі трохи розплющені, віки без найменшої напруги прикривають очі. Необхідно кілька разів підняти й опустити віки для того щоб переконатися, що вони без найменшої напруги прикривають очі. Рот трохи відкритий. Губи наче стають ледь товстішими. Щоки тяжчають. Можна кілька разів покрутити головою зі сторони у сторону, відчувши розслаблення м'язів обличчя. Вся увага спрямована на відчуття, що з'являються при розслабленні м'язів обличчя. Ці вправи можна застосувати самостійно. Сконцентрувати свою увагу на конкретному органі тіла, напружити

його (до прикладу руки), потім розслабити, відчуті тепло в тілі, зробити видих і продовжити роботу.

II група – це методи *програмного управління* (методи, що обумовлені заздалегідь запланованими управляючими діями). До методів програмованого управління психофізіологічним станом людини входять: фізіолого-гігієнічні та фармакологічні засоби.

До *фізіолого-гігієнічних* засобів відносять: збалансоване харчування, фізичну активність та загартування, активний відпочинок, організацію раціональних режимів праці та оптимізацію професійного середовища.

Антистресове харчування. Основні процедури при застосуванні цього методу боротьби зі стресом спрямовані на усвідомлення основних принципів харчування та вироблення таких навичок харчування, які будуть сприяти підвищенню опірності організму до негативного впливу зовнішнього середовища).

Метод антистресового харчування діє пролонговано і застосовується в тому випадку, якщо немає потреби у швидкій, терміновій зміні стану. Стан організму, як відомо, переважно визначається попереднім і фактичним харчуванням (кількість споживаної їжі її відповідність потребам організму в енергії і речовинах). Типовими помилками харчування в умовах стресу зазвичай є:

- швидкі перекуси зі заковтуванням великих шматків їжі;
- нерегулярне споживання їжі;
- спонтанне голодування;
- пізня вечеря;
- вживання великої кількості кави;
- вживання великої кількості алкоголю;
- одноманітний раціон.

Загальновідомо, що недостатнє харчування, так само як і надлишкове, знижує резервні можливості біоенергетичного компонента адаптивності, призводить до зниження імунних функцій організму, зумовлює зниження працездатності і може стати причиною стресових реакцій. Встановлено, що при стресі організм швидко споживає нутрієнти, необхідні для функціонування нервової системи: магній, цинк та вітаміни групи В. Харчування, спрямоване на усунення дефіциту цих речовин – одна із головних умов здоров'я людини.

Сучасні дослідження свідчать, що 20% людей використовують харчування як засіб регуляції стресу. При цьому їхнє харчування є надлишковим через відсутність самоконтролю. Стрес стимулює вироблення в організмі гормону кортизону й адреналіну. Для цього витрачається значна кількість вітамінів і мінеральних речовин (вітаміни А, С, В, Е, кальцій, цинк, магній, глюкоза). Антистресове харчування спрямовано на те, щоб відновити в організмі «з'їдені» стресом речовини. Перелік продуктів, що поповнюють запас вітамінів і мінеральних речовин, необхідних організму в стресовому стані:

- вітаміни А (абрикоси, морква, гарбуз, зелені листові овочі);
- вітаміни В (всі крупи, йогурт, печінка, гарбуз, хліб з висівками, нежирне м'ясо і риба, горіхи, пивні дріжджі);

- вітаміни С (всі овочі та фрукти, цитрусові, чорна смородина, ківі, білокачанна капуста, шипшина);
- вітаміни Е (рослинна олія);
- кальцій (молоко та молочні продукти);
- магній (зелені овочі та трави, особливо салат, морква, помідори, горіхи, грейпфрути, гречка, вівсянка, горох);
- цинк (пісне м'ясо, морепродукти, яйця, йогурт, сир);
- глюкоза (солодкі фрукти, мед, хліб з висівками).

Під час стресу корисними є також розвантажувальні дієти. У стресовому стані рекомендується також дотримуватися кислотно-лужного балансу: шоколад (андамін); банани (серотонін); молоко (казоморфін); морозиво (триптофан); салат, шпинат, капуста, паприка (цитофін). Під час використання антистресового харчування слід дотримуватися таких принципів:

- враховувати індивідуальні особливості організму;
- вживати продукти, багаті необхідними вітамінами і мінеральними речовинами;
- не допускатися типових помилок у харчуванні;
- використовувати збалансоване харчування (кислотно-лужний баланс, баланс білки—жири-вуглеводи);
- підтримувати рівновагу між енергією, що надходить з речовинами, та її витратою;
- включати у денний раціон продукти, що містять речовини, які сприяють підвищенню працездатності, або діють заспокійливо;
- нормалізувати режим харчування;
- використовувати техніки усвідомлюваного харчування.

Подолати помилки харчування, що збільшують стрес, допоможуть *адаптовані вправи* на усвідомлюване харчування.

Вправа для підвищення усвідомленості харчування.

Вправа «Харчування сьогодні». Слід пригадати і скласти список усього, що ви з'їли, чим перекушували, що дегустували. Скільки за цей період з'їли цукру, солі, які спеції використовували для приготування страв. У цей список необхідно включити й напої. Виконувати цю вправу доцільно щодня після вечері. Однак, якщо такої можливості немає, то можна використовувати наступну вправу.

Вправа «Щоденник харчування за тиждень». Вправа виконується в неділю ввечері. Відповідно, слід укласти список усього, що ви з'їли і випили за тиждень, зокрема, соуси, підливки, олію, спеції, алкоголь тощо.

Вправа «Цілоком усвідомлюване харчування». Під час вечері намагайтеся усвідомити всі відчуття, що з'являються при вживанні їжі.

До **фармакологічних засобів** відносять: *аромофітотерапію, лікувальний масаж, медикаментозне лікування.* В межах фармакологічних засобів використовують вітаміни, адаптогени (підвищують адаптацію організму до середовища), стимулятори центральної нервової системи, траквілізатори (знижують рівень емоційного реагування), ноотропи (покрощують обмін у

клітинах головного мозку), рослинні ліки (адоніс, бояришник, валеріана, женьшень, ехінопанакс, звіробій, календула, меліса, м'ята перечна та ін.).

В сучасній медицині для підвищення тону та поліпшення свого стану здоров'я застосовують **методи аромофітотерпії**. Встановлено, що під впливом біологічно активних ефірних олій, підвищується загальна неспецифічна резистентність організму, працездатність, поліпшується самопочуття, зменшується втома, зникає почуття тривоги, поліпшується сон. Зазначено, що ефірні масла це своєрідний «інструмент», який «запускає» механізм спрямованого управління функціональним станом людини. Цей ефект здійснюється за рахунок двох механізмів: *асоціативного* та *рефлекторного*. Асоціативний базується на запам'ятовуванні взаємозв'язків ароматів і звичних уявлень. З точки зору управління функціональним станом людини, аромати поділяють на три групи:

- 1) стимулюючі та тонізуючі нервову систему (гвоздика, лавровий лист, ірис, смородина, горобина, чай, кава, тополя чорна);
- 2) заспокійливі (апельсин, мандарин, валеріана, герань, тім'яна, лимон, резеда, роза, цикламен);
- 3) ароматичні адаптогени, нормалізуючі (м'ята перечна).

Речовини, що знаходяться в *ефірних оліях*, за своїми характеристиками мають не вузькоспецифічну дію, їх потенціал біологічного впливу розповсюджується на різні системи організму. Багато ефірних олій, есенцій або рослин відомі своїми якостями щодо зняття стресу. *Лаванда* викликає почуття спокою і розслаблення, *герань* знижує рівень стресу. Використовувати ефірні олії для зниження рівня стресу на роботі, або під час медитації – це подвоїть позитивний ефект. Ефірні олії, які використовуються в ароматерапії, можна просто вдихати, додавати в ванну, в масажне масло, використовувати як парфуми або освіжувач повітря. Ефірні олії допомагають заспокоїти мозок, полегшують стрес і покращують сон. Варто з'ясувати які ефірні олії викликають приємні емоції і не викликають негативну реакцію організму (алергічні реакції). Деякі види ефірних олій використовують для *масажу* тіла.

В основі методу **антистресової фітотрегуляції** лежить використання *лікарських рослин* з метою нормалізації фізіологічних функцій і психофізіологічного стану людини. Нині лікарські трави використовуються не лише для лікування різних захворювань, але і як метод нормалізації фізіологічних функцій і психофізіологічного стану здорових людей. Лікарські трави можливо застосовувати для регуляції біоенергетичного і фізіологічного компонентів стану в ситуації гострого стресу чи тривалого впливу стресорів, у періоди максимального стресового навантаження, травматичного стресу, задля відновлення сил в екстремальних умовах, підвищення працездатності, для профілактики. Вони можуть бути корисними для профілактики і корекції станів стресового виснаження і стресової напруги.

До *рослинних засобів заспокійливої дії* належать: пустирник, синюха, валеріана, рутвиця, шоломниця байкальська, спориш, звіробій, материнка, лабазник, райцвіт, лобода, кіпрей, ожина, чебрець, півонія, полинь, багно болотне, мучниця, конюшина, костяниця, пирій повзучий, кульбаба,

підмаренник дійсний, глід, брусниця, кріп городній, барбарис, борщівник, полуниця, цикорій, ріпа, салат городній, щавель, диня, редька, спаржа.

Основний принцип використання рослинних засобів – це врахування індивідуальних особливостей організму. Внаслідок індивідуально обраного комплексного застосування цих трав, підвищується фізична та розумова працездатність, прискорюються процеси відновлення.

Для профілактики і корекції станів групи «стресового виснаження», до яких належать стомлення, астенія, зниження працездатності, можливо використовувати *адаптогени*. Адаптогени – речовини переважно рослинного походження, що підвищують неспецифічну стійкість організму до несприятливих стресових впливів. Вони збільшують інтенсивність обміну речовин, захищають центри нервової й ендокринної регуляції від стресового виснаження в екстремальних умовах, виконують стимулюючу функцію. У результаті їхнього прийому знижується стомлюваність, підвищується фізична і розумова працездатність, прискорюються процеси відновлення. Максимальний ефект досягається у разі комплексного застосування цих трав.

Ефектом усіх адаптогенів є неспецифічне підвищення функціональних можливостей організму в стресових умовах. Вони не змінюють нормальних функцій організму. Адаптогени діють на центри гормональної регуляції і забезпечують тонізуючу і стимулюючу дію на функції нервової системи й організму загалом. Вони мають антистресову дію і на ранній стадії, і на стадії стресового виснаження, активізуючи метаболічні процеси. Адаптогени характеризуються також антиоксидантною дією і забезпечують захист від ушкодження клітинних структур. Всі адаптогени рослинного походження мають імунотропну дію, підвищують фізичну і розумову працездатність, стійкість до різних фізіологічних і психологічних стрес-чинників, скорочують терміни адаптації до них. Припускається, що основним механізмом дії адаптогенів є їхній тонізуючий вплив на центральну нервову систему і через неї на всі інші системи, органи і тканини організму.

До *адаптогенів* належать: китайський лимонник; левзея сафлоровидна; родіола рожева (золотий корінь); заманиха; аралія маньчжурська; елеутерокок.

Фізична активність дозволяє підтримувати оптимальний енергетичний стан, розвивати фізичні якості і, в цілому, сприяє опірності організму людини до стресового впливу (Кокун, 2002). З цією метою корисними є такі види вправ: біг, плавання, лижі, вправи на розвиток гнучкості, різні види гімнастичних вправ (Кокун та ін., 2019). Усі вправи рекомендується виконувати, усвідомлюючи кожен рух і відчуття, що вони викликають. Для підвищення усвідомленості власного соматичного стану і фізичної активності можна виконувати такі вправи.

Вправа «Усвідомлення фізичної активності». Необхідно оцінити скільки разів на тиждень ви робили ранкову зарядку, бігали, плавали, ходили пішки, їздили на велосипеді, танцювали, грали в теніс, займалися аеробікою чи яким-небудь іншим видом спорту. Можливо, ви поралися на дачі, на городі, в гаражі тощо. Слід звернути увагу на відчуття і думки, що у вас виникають при виконанні цієї вправи. Якщо вони негативні, подумайте: «Чому?».

Вправа «Усвідомлення фізичного стану». Слід зайняти зручне положення і закрити очі. Усвідомте своє дихання. Зазначте, як видихаєте, як рухається тіло під час дихання. Тепер зосередьтеся на обличчі. Усвідомлюємо чоло - віки - очі - щоки - вуха - ніс - губи - язик - зуби.

Потім переходимо на шию - хребет –плечі - плечові суглоби - м'язи спини - куприк руки - лікті - передпліччя - зап'ястя кисті рук - пальці. Далі починаємо усвідомлювати серце - легені - діафрагму - шлунок і підшлункову залозу - печінку - нирки. Тепер переходимо на ноги - стегна - коліна - ікри – щиколотки - стопи - п'яти - пальці. Потім слід усвідомити і прийняти власне тіло як єдине ціле.

Виділяють щонайменше *три принципи рухової активності*, які важливо пам'ятати:

- *принцип індивідуальності* означає, що кожна людина має унікальні характеристики, які визначають її здатність адаптуватися до фізичних навантажень. Генетичні особливості, вік людини, стан її здоров'я впливають на інтенсивність обміну речовин, нервової та ендокринної регуляції. Тренувальна програма може ідеально підходити одній людині і зовсім не підходити іншій;

- *принцип систематичності* означає необхідність регулярних тренувань. У разі припинення або значного зменшення навантажень, здобутки, яких вдалось досягти, швидко втрачаються;

- *принцип поступовості* означає потребу поступового збільшення навантажень. Нехтування цим принципом може призвести до травми і втрати інтересу до занять.

Існує шість складових фізичної форми: *витривалість (загальна і м'язова), сила, спритність, гнучкість і склад тіла*. Для підтримки гарної фізичної форми, слід виконувати фізичні вправи. Як результат розвиваються витривалість, сила, спритність, швидкість, гнучкість.

Фізичні вправи поділяються на *анаеробні й аеробні*.

Анаеробні вправи – це інтенсивна нетривала діяльність, під час якої організм відчуває брак кисню та розщеплюється глюкоза в організмі без використання кисню. На практиці це означає, що анаеробні вправи складніші, але коротші за аеробні тренування. Анаеробні вправи можуть застосовуватись особистими тренерами, щоб допомогти своїм клієнтам побудувати витривалість, м'язову силу та силу.

Аеробні вправи – це вправи, які виконуються за обов'язкової наявності достатньої кількості кисню, їх ще називають вправи на витривалість або кардіотренування (ритмічний, тривалий рух, який залучає великі м'язи тіла). Наприклад: біг, швидка ходьба, стрибки через скакалку, плавання, гра у баскетбол, футбол, танці, їзда на велосипеді, аеробіка. Основне завдання аеробних вправ у посиленні серцебиття, кровообігу, дихання, потовиділення, що зрештою зміцнює серцево-дихальну систему.

Для здоров'я більшого значення має загальний обсяг помірної та інтенсивної фізичної активності, ніж сама тривалість кожного окремого заняття. Тобто одне довге та інтенсивне заняття це добре, але кращим для здоров'я будуть регулярні менші за тривалістю заняття різної інтенсивності.

Багато розподіляти аеробну фізичну активність протягом тижня. Це зменшує ризик травм та надмірної перевтоми. Будь-який обсяг аеробної активності вважається максимально ефективним, якщо включає і помірне, і інтенсивне навантаження.

Вправи на зміцнення м'язів – це всі вправи, які змушують м'язи виконувати більшу роботу, ніж у звичайній повсякденній діяльності. Мається на увазі перевантаження м'язів на заданий період часу. Виконання вправ з навантаженням на окремі групи м'язів з підйомом гантелей чи робота з іншим спортивним інвентарем. Також включаються ігри або вправи, де передбачається силове навантаження з вагою власного тіла.

Підвищення стресостійкості. Розглянемо дві основні групи методів підвищення стресостійкості: *диференціальні* та *інтегральні*. Група *диференціальних методів* використовується у тих випадках, коли діяльність людини пов'язана з сильно вираженими фізіологічними або психоемоційними стресами. *Інтегральні методи* застосовуються при відносно однакових проявах психоемоційних або фізіологічних стресів. Більш поширеними є інтегральні методи (рефлексопрофілактика і рефлексотерапія) підвищення стресостійкості.

В сучасній медицині активно застосовується *метод рефлексотерапії*, який має багатовікову історію. Цей метод базується на противобольовому, антистресовому та загальнозміцнюючому ефектах за рахунок впливу на активні точки шкіри. Вплив на активні зони шкіри сприяє підвищенню адаптивних можливостей організму, підтримці оптимального рівня перебігу основних професійно важливих психічних процесів і є важливим моментом профілактики стресових станів. Впливи можуть здійснюватися факторами різного характеру:

- механічним (голкою, натиском пальця, кульковидною палицею);
- термічним (припалювання, прогрівання);
- електричним (електропунктура, електровібромасаж);
- електромагнітним (магнітотерапія, лезеропунктура).

Важливо зауважити, що позитивні ефекти від впливів на активні точки (зони) шкіри, базуються виключно на мобілізації власних функціональних резервів організму. Активна зона: це ділянка шкіри розміром 2-10 мм, яка через нервові утворення пов'язана з певними внутрішніми органами. Нами рекомендовано використовувати програму масажу точок загальної дії (Хе-гу, Цзу-сан-лі, Ін-тан, Цуань-чжу, Цзюй-ляо, Тянь-чжу, Той-вей) з метою зниження втомлюваності та прискорення процесів відновлення організму людини.

До ефективних методів антистресової психічної регуляції можна віднести метод *музикотерапії*. Музика є одним з важливих факторів, що зумовлюють позитивний емоційний стан. Неможливо переоцінити її роль у житті людини. Існує два основних види музикотерапії. Перший вид – *активна*, при якій людина сама бере участь в процесі створення музики за допомогою музичних інструментів або співу. Другий вид – *пасивна*, коли людина слухає музичну програму, спрямовану на усунення певної проблеми. Музика для зняття стресу використовується обома видами музикотерапії.

Застосовується музика для терапії стресових станів, поліпшення емоційного стану людини та в терапії багатьох захворювань. Рецептори вуха сприймають вібрацію звуків і передають її в мозок людини. За допомогою вібрації звуків створюються особливі енергетичні поля, які змушують резонувати всі клітини організму людини, що нормалізує артеріальний тиск, пульс, ритм дихання, знімає м'язову напругу. Так, кожен інструмент, крім загального впливу на організм людини, діє цілеспрямовано на психофізіологічний стан людини. Наприклад: *орган* – гармонізує енергетичний потік в хребті, упорядковує розум; *скрипка* – заспокоює психіку людини, покращує її емоційний стан; *фортепіано* (рояль, піаніно) – гармонізує психіку, впливає на щитовидну залозу, покращує роботу нирок; *флейта* – покращує кровообіг, очищає бронхи і легені; *арфа* - покращує роботу серця; *саксофон* – лікує хвороби травневої системи та легенів.

Фахівці вважають найефективнішою музикою для *зняття стресу* твори В. Моцарта. Крім поліпшення *психоемоційного стану*, твори Моцарта здатні зменшити головний біль, підвищити розумові здібності. Для зняття *емоційного стресу* також рекомендують фортепіанну сюїту М. Мусоргського «Картинки з виставки». Музика П. Чайковського може допомогти у позбавленні *від неврозів і дратівливості*. При *хронічній втомі* пропонують слухати музику Й. Брамса. *Нормалізувати сон* допоможе сюїта Е. Гріга «Пер Гюнт», «Адажіо» Х. Родріго, «Пісні без слів» Ф. Мендельсона та ін.

Так, після напруженої розумової або фізичної діяльності доцільно застосувати музичні програми, які сприяють зниженню відчуття втоми та поліпшують настрій. Негучна мелодійна музика (10Дц) заспокоює, врівноважує емоційний стан людини. Музичні твори, які рекомендують для заспокоєння, врівноваження стану: П. Чайковський «Анданте кантабіле» (зі струнного квартету) та «Пісня без слів» (фа мінор); І. С. Бах «Арія» (для струнного оркестру) та «Прелюдія до мажор» (із першого тому); В. Моцарт «Нічна серенада» (друга частина для струнного оркестру); С. Барбер «Адажіо» (для струнного оркестру); Ф. Шуберт «Незакінчена симфонія» (II частина для симфонічного оркестру); Р. Вагнер «Лоенгрін» (вступ до опери); Ж. Бізе «Кармен» (Антракт до третьої дії опери) та ін.

З метою регуляції емоційного стану людини рекомендують прослуховувати не складні й не великі за обсягом музичні твори, переважно романси та пісні. Медичні фахівці стверджують, що в багатьох випадках достатньо провести 8–10 сеансів спрямованого прослуховування музики, щоб отримати відчутне поліпшення психічного стану людини.

Розглянемо застосування **тренінгів**, як засобу практичного вдосконалення певних, що становлять собою важливий компонент професійної життєстійкості менеджера. *Тренінг* – це сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, навчання і міжперсональної взаємодії, комунікативних і професійних умінь. У переважній більшості тренінги поєднують у собі технології, які притаманні різним напрямам:

Перша група – тренінги, спрямовані на підвищення ефективності роботи команди і організації в цілому: побудова команди; ефективні комунікації.

Друга група – тренінги з розвитку навичок, пов'язаних з конкретними бізнес-процесами: управління проектами; навички продаж; фінанси; підбір персоналу.

Третя група – тренінги, спрямовані на підвищення особистої ефективності менеджерів і співробітників: навички особистої ефективності; управління часом, стресом, командою, мотивацією, конфліктами; лідерство; навички проведення ефективних зборів; навички публічного виступу.

Четверта група – тренінги з розвитку персоналу: тренінг наставництва (коучінг); навички передачі повноважень (делегування).

П'ята група – тренінги особистісного зростання, емпатійності, креативності, сенситивності і ін.

Вважаємо, що при підготовці менеджерів організації першим повинен бути **тренінг комунікативної компетентності**, на базі якого проводяться інші тренінги. Адже без комунікативної компетентності не можна обійтися на жодному тренінгу. Саме після проходження тренінгу комунікативної компетентності учасникам легше адаптуватися і увійти в русло тренінгу особистісного зростання. До того ж, ведучому на тренінгу не потрібно відволікати увагу на ті питання, які стосуються комунікативної компетентності, а сконцентрувати свою увагу на суто особистісних якостях учасників. Тренінг – це, насамперед, пізнання через переживання, тобто на тренінгу людина, переживаючи сильні позитивні емоції, сама знаходить ефективні способи спілкування. По-третє, перевага тренінгів спілкування в тому, що їх можна використовувати як у малих групах, що складаються з 5-10 осіб, так і у великих (до 100 осіб).

Завдання тренінгу:

- розширення можливостей встановлення контакту в різних ситуаціях спілкування;
- відпрацьовування навичок розуміння інших людей, себе, а також взаємин між людьми;
- опанування навичок ефективного слухання;
- активізація процесу самопізнання та самоактуалізації;
- розширення діапазону творчих здібностей.

Тренінг, який ми пропонуємо, сприяє опануванню прийомів ефективного спілкування завдяки використаним під час нього ігровим компонентам і техніці активного слухання.

Вправа «Візуальне відчуття».

Мета: удосконалення навичок сприйняття та уявлення одне одного.

Інструкція. Учасники сідають у коло. Ведучий просить, щоб кожний уважно подивився на обличчя інших учасників упродовж 2–3 хвилин. Потім учасники заплющують очі та намагаються уявити обличчя решти членів групи. Кожному з учасників протягом 1–2 хвилин необхідно фіксувати в пам'яті обличчя, яке вдалося уявити найкраще.

Після виконання вправи група розповідає про свої відчуття і повторює вправу. Завдання: кожний з учасників повинен намагатися уявити якомога більшу кількість обличь партнерів по групі.

Вправа «Крізь скло».

Мета: формування взаєморозуміння партнерів зі спілкування на невербальному рівні.

Інструкція. Один з учасників загадує певний текст, записуючи його на папері, але передає його немовби крізь скло, тобто за допомогою міміки та жестів. Решта гравців розповідають про те, що вони зрозуміли.

Ступінь збігу тексту, який було відтворено більшістю гравців, і тексту, записаного одним із учасників, свідчить про вміння встановлювати контакт.

Вправа «Дискусія».

Мета: удосконалення взаєморозуміння партнерів зі спілкування на невербальному рівні.

Інструкція. Учасники тренінгу об'єднуються в групи по троє. У кожній трійці розподіляються обов'язки. Один з учасників грає роль «глухого та німого»: він нічого не чує, не може говорити, але в його розпорядженні – зір, жести, пантоміміка; другий учасник грає роль «глухого та паралітика»: він може розмовляти та бачити, але не може жестикулювати; третій учасник – «сліпий та німий»: він здатний тільки чути й показувати. Усій трійці гравців пропонується завдання: наприклад, домовитися про час, місце та мету зустрічі, не порушуючи умов виконання своєї ролі (на вправу відводиться 15 хвилин).

Вправа «Так».

Мета: удосконалення навичок емпатії та рефлексії.

Інструкція. Група об'єднується в пари. Один з учасників вимовляє фразу, яка передає його стан, настрій або відчуття. Після чого другий учасник повинен ставити першому запитання, для того щоб уточнити або з'ясувати деталі та подробиці. Наприклад: «Дивно, але я помітив (-ла), що коли сам(а) перебуваю в такому стані, то колір мого одягу стає однаковим». Вправа вважається виконаною, якщо у відповідь на розпитування другий учасник отримує три позитивні відповіді «так».

Вправа «Передавання руху по колу».

Мета: розвиток уяви та емпатії.

Інструкція. Усі учасники сідають у коло. Один із учасників групи починає дію з уявним предметом так, щоб цю дію можна було продовжити. Сусід цього учасника по колу повторює його дії та продовжує їх. У такий спосіб уявний предмет «обходить» коло учасників і повертається до першого гравця. Той називає предмет, який він передавав, і кожний із учасників також називає, у свою чергу, який предмет передавав саме він. Після обговорення вправу повторюють ще раз.

Вправа «Остання зустріч»

Мета: удосконалення комунікативної культури.

Інструкція. Ведучий звертається до учасників тренінгу: «Уявіть, що наші з вами заняття вже завершилися, і ви розлучаєтеся. Чи все ви встигли сказати одне одному? Можливо, хтось забув поділитися із групою своїми

переживаннями? Або серед вас є людина, думку якої про себе ви обов'язково хотіли б дізнатися? Або у вас виникло бажання подякувати комусь? Зробіть це тут і тепер».

Підбиття підсумків роботи групи. Ведучий є присутнім під час підбиття підсумків роботи групи, але залишається, так би мовити, «поза колом». Учасники групи обговорюють, що, на їхню думку, кожному з них допомагає в спілкуванні, а що заважає. Називають тільки ті якості, які виявилися під час роботи в групі. Не слід називати такі якості, які не можна змінити (природні, фізіологічні тощо). Підбиття підсумків і є тим надбанням, який кожний із учасників тренінгу забирає із собою.

Тренінг особистісного зростання найбільш близький до психокорекційних, психотерапевтичних груп. У ньому за допомогою різних завдань, психотехнік учасники намагаються усвідомити і подолати свої психологічні проблеми, які перешкоджають розв'язанню їх життєвих і професійних завдань. Кожен учасник тренінгу за допомогою інших учасників і ведучого може зрозуміти свої неусвідомлювані комплекси, позбавитися внутрішніх бар'єрів, краще дізнатися, як його сприймають навколишні люди. Це дозволяє йому виявити і надалі ефективніше застосовувати свої позитивні якості, сформувану реальнішу самооцінку, побачити власні помилки і недоліки. За допомогою цього тренінгу виявляються основні особистісні та комплекси та бар'єри, що заважають об'єктивно дивитися на навколишній світ у відношенні себе. Людина визначає для себе основні психологічні проблеми, що заважають їй досягти бажаного професійного та соціального становища. За допомогою тренера та інших учасників групи після курсу тренінгів людина вже більш об'єктивно дивиться на свої дії з боку, точніше визначає навколишню думку про себе і ефективніше застосовує професійні навички на роботі.

Тренінги *спілкування та особистісного зростання* досить взаємопов'язані і схожі один на одного, тому їх визначають в комплексній *соціально-психологічній тренінг*. Методи і техніки соціально-психологічного тренінгу дуже різноманітні, керівник-тренер користується рольовими прийомами, дискусіями. Подібні тренінги особливо важливі та рекомендовані для людей, професії яких пов'язані з активним спілкуванням типу «людина-людина». В основі цих тренінгів групові вправи, дискусії й рольові ігри в різних варіантах і поєднаннях. При організації та проведенні тренінгу ведучий прагне до того, щоб при «зануренні» в особливе тренінгове середовище учасники могли краще усвідомити власні психологічні проблеми і навчилися їх долати. Це форма спеціально організованого спілкування, у ході якого вирішуються питання розвитку особистості, формування навичок спілкування з людьми, надання психологічної допомоги і підтримки, що дозволяють знімати стереотипи й вирішувати особистісні проблеми учасників. Явними результатами успішного тренінгу повинні бути: збільшена (адекватна) самооцінка, зміна стратегій поведінки, зняття бар'єрів у спілкуванні. Все це створює умови для внутрішнього особистісного зростання.

Вправа «Знайомство».

Мета: Здійснити первинне знайомство членів групи.

Інструкція. Кожен учасник називає своє ім'я і коротко (протягом однієї хвилини) розповідає про себе те, що вважає важливим. Учасники групи можуть задавати кожному, хто заявив про себе, що їх цікавлять. Члени групи можуть назватись будь-яким (навіть вигаданим) ім'ям, але таким, яким він хоче, щоб до нього зверталися інші учасники.

Інструкція. Ця вправа може проводитись у парах. Група поділяється на діади. Ставиться завдання: поговорити один з одним (у парі) і за п'ять хвилин уявити групі свого нового знайомого. Після чого по черзі члени діад представляють групі один одного. При цьому необхідно стати за спиною товариша, покласти руки йому на плечі та розповісти про нього групі. Потім вони міняються місцями, і вже інший член групи розповідає про свого нового друга. Коли всі члени групи коротко розповідають себе, проводиться рефлексія вправи. Тренер ставить запитання: «Що було легко, а що складно? Хто й що відчував? Хто і що думає з приводу проведеної вправи та ін». Вправа може завершитись виготовленням бейджиків з іменами учасників. Вони можуть бути прикрашені гербами, символами, девізами і т.д.

Завершивши знайомство, тренер проводить коротку розмову про очікування членів групи (хто і що з членів групи очікує від тренінгу). Очікування можна записати на аркуші ватману і повернутися до них на завершальному занятті. Далі він дякує всім за висловлювання і переходить до наступної вправи. Теми для розповіді про себе можуть бути такими: що мені подобається в моєму імені; Походження, значення мого імені; На честь кого мене назвали; як мені хочеться, щоб мене називали; риси мого характеру, якою я; Хто я, звідки ... та ін.

Вправа «Подарунок».

Мета: Створити невимушену обстановку для спілкування.

Інструкція. Учасники тренінгу послідовно по колу дарують один одному побажання чи почуття. Перший дарує другому, називаючи його на ім'я. Другий дякує першому і дарує свій подарунок третьому. Після того як останній подарує подарунок першому, група ділиться своїми почуттями та враженнями про вправу.

Примітка: Не можна дарувати те, чого ти не маєш і те, що ти подарувати не можеш, тобто не бажані такі подарунки-висловлювання як «Я дарую тобі автомобіль» або «Я дарую тобі сто доларів» тощо. Дарувати можна почуття, побажання, посмішку та ін. Бажано при цьому говорити щиро, від щирого серця. Це підніме всім настрій, спонукає до вас співрозмовників, позитивно вплине на продуктивність вашого дня. Ви побачите, як зміниться ставлення людей до вас.

Вправа «Мої добрі справи».

Мета: формування установки на добрі відносини.

Інструкція. Ведучий говорить про те, що наше добре ставлення до людей (до своїх близьких, рідних, знайомих) має проявлятися не лише на словах, а й на ділі. Ставиться завдання: згадати, яку конкретну добру справу Ви зробили за вчорашній день (або за минулий тиждень)? Хто був цей чоловік? Що Ви відчували при цьому? Як Вам віддячила ця людина? Якими мають бути, на

Вашу думку, форми подяки? Чи здатні Ви на добрі справи? Якщо ні, що вам заважає? Насамперед, проаналізуйте свої звички. Учасники по черзі висловлюються, коментуючи свою розповідь. Рефлексія: обговорення вправ. Встановлення тренера на добрі справи. Примітка: Подумай увечері, що ви доброго зробили за минулий день.

Вправа «Біг асоціацій».

Мета: Продовжити знайомство членів групи; актуалізувати потребу членів групи звернути більшу увагу один до одного.

Інструкція. Група загадує одного з членів команди без «аналітика», який вибирається за бажанням. Аналітик заходить у приміщення та ставить питання учасникам тренінгу, спрямовані на порівняння загаданого героя зі світом речей, рослинного та тваринного світу, а також з явищами природи та ін. (дивись нижче можливий перелік питань порівнянь). Аналізуючи відповіді, він має вгадати того, кого загадала група. Вправа триває доти, доки всі члени групи не вгадають одне одного. Завершується вправа рефлексією. Якщо група велика, з частиною учасників можна продовжити знайомство на наступних заняттях.

Примітки: Групу необхідно попередити про те, щоб усі порівняння були пристойними і відповідали реальному образу. Якщо чиясь порівняння не сподобається об'єкту обстеження, він повинен прямо про це сказати після закінчення вправи. У цьому випадку той, хто порівнював, повинен вибачитися перед ним, сказавши, що він не мав нічого поганого на увазі і не хотів його образити.

Вправа «Контраргументи»

Мета: Забезпечити прийняття себе; виявити внутрішні суперечності та визначити напрямки особистісного зростання.

Інструкція. Тренер пропонує учасникам розібратися у собі. Вони повинні взяти аркуші паперу та розділити їх на дві половинки. Зліва, в колонку «Незадоволення собою» гранично відверто вони записують усе те, чим вони не задоволені саме сьогодні, зараз, на цьому занятті. На роботу відводиться 5 хвилин. Потім кожне невдоволення собою учасники мають навести контраргументи, тобто. те, що можна протиставити, чим учасники тренінгу задоволені сьогодні. Це записується у колонці «Прийняття себе». На другий етап відводиться 5-7 хвилин. Потім учасники об'єднуються у мікрогрупи по 3-4 особи та приступають до обговорення всіх своїх записів у таблиці. Примітка: Невдоволення собою (-). Прийняття себе (+). Незібраний. Працьовитий. Витривалий. Обіцяю більше, ніж роблю. Добрий. Великодушний Не вмію говорити «ні». Сміливий. Життерадісний. Мало знаю. Цілеспрямований та ін.

Вправа «Контроль індивідуальності».

Мета: Розвиток соціальної перцепції.

Інструкція. Запишіть у таблицю «Індивідуальність» суть висловлювань кожного учасника про себе. Для цього треба згадати те, що він говорив протягом всього заняття про себе (думки, судження та ін.), а потім додайте свої відчуття та уявлення про його індивідуальність, які сформувалися під час заняття. Заповніть таблицю нижче. Тренінгове ім'я. Його власні

висловлювання. Моє уявлення про його індивідуальність. Світла. Волелюбна. Людина занурена в себе.

На підготовку приділяється до п'яти хвилин. Далі всі учасники збираються в коло і по черзі зачитують свої записи, обов'язково виправляючи неточності у графі «Власні висловлювання», якщо про це просить автор висловлювання.

Бізнес-тренінг. Тренінг психологічної взаємодії для фахівців бізнесу, спрямований на підвищення індивідуальної ефективності людини у різних сферах життя, і в бізнесі зокрема.

Мета *бізнес-тренінгу* є вирішення певних професійних завдань. Бізнес-тренінги сфокусовані на певних вузьких проблемах, таких як проблеми у веденні переговорів, налагодження здорового мікроклімату всередині колективу, вирішення конфліктних ситуацій, формування команди тощо. Позитивним аспектом є також і те, що учасник тренінгу може майже відразу перевіряти методики в практиці. Треба відзначити, що складно сказати відразу, наскільки ефективний тренінг, оскільки позитивні результати виявляються через деякий час. Без належної атмосфери довіри, участі, бажання досягти великих результатів тренінг ефективності мати не буде.

Інструкція. Учасники тренінгу не повинні боятися робити помилок у своїх міркуваннях або боятися бути засудженими з боку інших учасників. У даному випадку помилки і невірні судження є корисними аспектами і важливими невід'ємними компонентами. В процесі тренінгу, всі його члени зобов'язані бути уважними до вимог керівника-тренера. Ведучий тренінгу повинен суворо стежити за тим, щоб у групі кожен її член групи відчував свою індивідуальність і важливість особистої думки.

Під час тренінгу дуже важливо працювати творчо, використовуючи нестандартні підходи до ситуацій. З метою створення творчої атмосфери, критика зведена до мінімуму. У колі членів тренінгу необхідно встановити доброзичливу, товариську атмосферу уваги і участі до кожного учасника. Працюючи один з одним, партнери вчаться позбавлятися від особистих комплексів, недовіри та скритності. Важливим моментом вважається навчити учасників тренінгу об'єктивно дивитися на свою поведінку, давати йому оцінку, бачити свої недоліки і, навпаки, сильні сторони. Робити так званий перехід від емоційних дій до продуманої та зваженої саморегуляції.

Тренінг *«Зворотний зв'язок» (шерінг)*. Зворотний зв'язок у психологічному тренінгу можна визначити як сукупність методів і прийомів, спрямованих на отримання учасниками інформації про те, як їх поведінка позначається на інших учасниках тренінгового процесу. Так, зворотний зв'язок може відбутися при виконанні двох умов: 1) надходження відомостей про людину; 2) готовність цієї людини прийняти їх.

Мета *тренінгу «зворотного зв'язку»* надати таку інформацію, яка допоможе партнерові зрозуміти, як його поведінка впливає на вас і як ви його сприймаєте. Тренер виступає в пасивній позиції – визначає мету зворотного зв'язку, ставить питання і слухає те, що говорять учасники.

Інструкція. Важливо давати зворотний зв'язок так, щоб інформація не була загрозливою для партнера і не призводила до захисту ним його «Я». Чим більше захисних реакцій, тим менша вірогідність того, що партнер почує й зрозуміє ваш зворотний зв'язок. Так, для збільшення ефективності тренінгу «зворотного зв'язку» доцільно дотримуватися правил: дотримання балансу при подачі учасникові групи позитивного й негативного зворотного зв'язку та дотримання балансу при подачі зворотного зв'язку від різних джерел: відеозв'язку, зворотного зв'язку від членів групи, від керівника.

Вважаємо, що для тренінгу особистісного зростання більш прийнятним є *шерінг*. Це міні-консультація, бесіда, яку тренер веде ненав'язливо але точно спрямовуючи її в потрібне русло і завдяки цьому ефективність групової роботи суттєво зростає, і кожний її учасник відчуває зміни власного «Я». На тренінгу *шерінг* зазвичай відбувається після вправи або на початку/кінці тренінгового дня.

Мета *шерінгу* – це усвідомлення своїх почуттів і внутрішніх процесів, що відбуваються, аналіз і закріплення досвіду, постановка мети на майбутнє.

Інструкція. Матеріал шерінгу дає можливість з великою часткою вірогідності сформулювати гіпотези щодо особистісних особливостей кожного, які проявлятимуться у вправах упродовж тренінгу. Виділяють чотири основних групи методів, які використовуються в тренінгу:

I група – методи, спрямовані на діагностику ситуації, знайомство з учасниками, встановлення взаєморозуміння.

II група – інформаційне забезпечення тренінгу. Цей метод включає інформаційне наповнення тренінгової роботи: лекції, презентації, фільми.

III група – методи, які використовуються у груповій роботі. Це можуть бути ділові й рольові ігри, аналітичні сесії – всі елементи тренінгу, де потрібно ділити групу учасників на підгрупи. До цієї групи можна зарахувати дискусію, мозковий штурм, організацію презентації учасників і закріплення матеріалу.

IV група – методів пов'язана з використанням зворотного зв'язку як тренера з учасниками, так і навпаки. Це і підтримка дисципліни в тренінгу, відповіді на питання, розбір і аналіз виконаних завдань, підбиття підсумків.

Також можна запропонувати тренінги **розширення соціальних контактів** учасників (від індивідуальної роботи, глибокого особистого самоаналізу через парну роботу, роботу в малих групах до великого психологічного кола і масових форм).

Вправа «Роздумуючи про себе самого» (індивідуальна робота).

Мета. Основне призначення цієї форми тренінгової роботи – допомогти учасникам навчитися розуміти себе, свої особливості, відчувати власну індивідуальність, усвідомити своє ставлення до різних явищ, соціальних інститутів, тобто глибше і повніше розібратися в собі і у своєму ставленні до світу.

Інструкція. Під час такої індивідуальної роботи доцільно включити легку класичну музику або сучасну інструментальну (молодь на наших тренінгах надає їй перевагу), яка налаштовує на спокійні роздуми, допомагає зосередитись, «гасить» сторонній шум, який може відволікати від серйозної

аналітичної роботи, оскільки вся група працює одночасно. Результати індивідуальної роботи учасників можуть бути обговорені відразу після закінчення відведеного часу, або на наступному занятті, або взагалі не розглядатись ні групою, ні тренером. Головне – сам процес самоаналізу, формування звички замислюватися над своїми особливостями, звичками, рисами вдачі тощо.

Вправа «Четвірка» (мала група з 3-4 чоловік).

Мета. Особливість цієї форми тренінгової роботи дає можливість поспілкуватися, поділитися відверто з невеликою «компанією», яка тебе приймає і розуміє, і, крім того, навчитися відкрито і водночас тактовно відстоювати свою думку перед іншими людьми.

Інструкція. Учасники мають право самостійно вирішувати питання про те, до якої малої групи входити, і тому в кожній малій групі, як правило, створюється довірлива і дружня атмосфера, яка налаштовує на відверту розмову. У малій групі мають бути 3-4 особи, не більше.

Вправа «Карусель» (загальна робота у два кола).

Мета. Основне завдання цієї форми тренінгової роботи – формування комунікативних навичок в добровільному режимі, коли учасникові доводиться вступати в інформаційний контакт з партнером за сигналом ведучого.

Інструкція. Група стає у два кола, і ведучий пояснює основні ігрові ролі, які по черзі виконуватимуть учасники. Перша групова роль в учасників, що стоять у внутрішньому колі спиною до центра кола. Їх завдання – переконати свого партнера в тому, що він відповідає заданій ролі. Але, щоб переконати в цьому свого партнера, потрібні не лише слова, але й аргументи, конкретні факти.

Другу групову роль грають (одночасно) ті учасники, які стоять в зовнішньому колі обличчям до центру, навпроти свого партнера. Їх завдання, відповідаючи на усі аргументи партнерів, що стоять у внутрішньому колі, відстояти свою думку. Треба переконати в цьому свого партнера. Їм також потрібні певні аргументи, щоб їх могли вислухати, якщо ці аргументи будуть переконливими. Час на один діалог зі своїм партнером – 1-2 хвилини. Потім за сигналом ведучого усі учасники, що стоять у зовнішньому колі, роблять один-два кроки праворуч і постають перед новим партнером. Знову відводиться 2 хвилини для чергового діалогу і т. ін.

Вправи у режимі «каруселі» можна проводити і сидячи, тобто учасники сідають на стільці, розташовані так само у два кола. У цьому разі за сигналом ведучого учасники, які сидять на стільцях, що утворюють зовнішнє коло, одночасно встають і пересідають на стілець, що розташований праворуч, і починається новий етап роботи.

Вправа «Обличчям до обличчя» (парна робота).

Мета. Основне завдання цієї форми тренінгової роботи – навчити учасників слухати і чути іншу людину, вести діалог, враховуючи особливості партнера, його стан і настрої; відверто висловлювати свої міркування, аргументувати свої висновки, брати до уваги аргументи співрозмовника.

Інструкція. Учасники самостійно вирішують, з ким би вони хотіли працювати в парі, роблять свій вибір і готуються до подальшої роботи з цим учасником. Так через декілька занять усі учасники зможуть попрацювати один з одним, розширюючи соціальні контакти, звикаючи до спілкування з різними людьми і долаючи природні бар'єри. Підсумки роботи в парі можуть підбиватися декількома способами: обмежитися обговоренням теми (матеріалу) всередині самої пари; провести взаємну оцінку партнерами один одного за схемою; визначити лідера пари, який працював найефективніше; визначити найбільш ефективну пару.

Вправа «Посиденьки» (велике тренінгове коло).

Мета. Основне завдання цієї форми тренінгу – засвоєння учасниками нового стилю спілкування з великою групою людей за принципом «очі в очі». Розглянемо приклад цього тренінгу під назвою «Вимоги до мера міста».

Інструкція. На першому етапі впродовж 3 хвилин кожен учасник самостійно складає перелік основних вимог, яким повинен відповідати кандидат у мери міста. Бажано при цьому зробити записи в зошиті або на окремому аркуші. Потім записи ранжуються за значущістю. Для цього учасник повинен на перше місце поставити найбільш важливу вимогу, на друге – менш важливу і т. ін. Підкреслимо, що це має бути індивідуальна робота учасників.

На другому етапі група починає колективне обговорення для того, щоб скласти загальний перелік вимог до мера міста. Кожний учасник повинен прагнути включити в цей загальний перелік якомога більше своїх вимог (зі списку, який складений на першому етапі). Рішення про включення тієї або іншої вимоги в загальний список приймається більшістю голосів. Час на обговорення загального переліку – приблизно 15-20 хвилин. Може бути і третій етап, під час якого учасники повинні вирішити, хто з членів групи найбільше відповідає затвердженим вимогам.

Вправа «Народна думка» (масова вільна діяльність).

Мета. Ця форма передбачає одночасну активну і вільну участь усієї групи у вправі, що проводиться.

Інструкція. Тренер заздалегідь готує все необхідне для швидкої організації вправи і включення всієї групи в активну роботу. На всі питання учасників краще відповісти ще до початку вправи.

Техніка ведення бесіди (вербалізації). Ця техніка є основною впродовж проведення тренінгу. Вона дозволяє учасникам усвідомити свої реакції і поведінку. Визначаючи свої почуття і відчуття, визначаючи причинно-наслідкові зв'язки, представляючи їх групі, людина може відкрити для себе справжні причини або джерела поведінки, приховані за стереотипами, установками й іншими захисними механізмами. Сенс роботи в групі дає змогу легше працювати над собою в компанії, долати комплекси, спостерігати, що вони не одні у своїх психологічних утрудненнях, розвивати навички, дивлячись на своїх партнерів по роботі в групі.

Тренінг *«Асертивної поведінки»*. Асертивна технологія пов'язана з розвитком комунікативних умінь та розвитком такої якості, як впевненість у собі. Технологія розглядає причини виникнення невпевненої та агресивних

типів поведінки, а також вона спрямована на формування навичок асертивної поведінки. Значний акцент у технології ставиться на оволодіння вмінням проявляти впевненість як вербально, так і невербально. Або інакше, коли людина поводить себе невпевнено або виявляє агресивність, незадоволені потреби можуть ставати стресорами.

Тренінг *«Позитивного мислення»*. В основі тренінгу лежить оздоровче мислення, яке ставить за мету досягнення внутрішньої гармонії та сприяє психологічному здоров'ю. Технологія позитивного мислення передбачає оволодіння технікою самоспостереження, аналізу причин власних емоційних реакцій та дозволяє розвинути вміння контролювати власний психічний стан. Так, стресостійкість особистості – це сукупність якостей, що дозволяють професіоналу переносити значні інтелектуальні, вольові та емоційні навантаження та перевантаження, обумовлені особливостями професійної діяльності менеджера комерційної організації, без особливих шкідливих наслідків для діяльності та свого здоров'я. Багатьма фахівцями доведено взаємозв'язок між фізичним і психологічним здоров'ям. Професійна життєстійкість в істотній мірі залежать від його мислення, вольових якостей, здібностей до самооцінки та самоконтролю. Так, ще одним із надбань техніки є усвідомлення людиною варіативності власної поведінки та оволодіння технікою гнучкого вибору стратегії реакцій на ту чи іншу подію. Таким чином, відбувається швидка адаптація до стресової ситуації, що призводить до мінімізації затрат внутрішніх ресурсів.

Психогімнастику доцільно використовувати в психотехнічній процедурі корекції психофізіологічного стану менеджерів для розвитку уміння рефлексувати і запам'ятовувати широкий спектр невербальних сигналів, відчуттів тіла, емоційних станів і зв'язаних з ними відчуттів, а також для удосконалення умінь розпізнавати такі сигнали в інших людей. Тим самим, психогімнастика допомагає створювати цілісність і адекватність Я-образу, паралельно навчаючи позитивному емоційному ставленню до всіх його граней, а також подавати й одержувати зворотній зв'язок відносно цього Я-образу.

В *психогімнастичні вправи* включені не тільки рухи тіла, але і можливість вербалізувати ключові моменти уміння, що програються. На етапі *формування* можна застосовувати такі психогімнастичні вправи як «Зображення емоцій», «Передавання емоцій», а у тренінгу *спілкування* використовуються вправи «Обмін невербальною інформацією», «Контакт очей» та ін. На етапі *нормування* застосовують такі психогімнастичні вправи: «Заборонний плід», «Колодязь», які відбивають ціннісні орієнтації й актуальні потреби суб'єкта і дають можливість паралельно аналізувати емоційне відношення до цих психологічних характеристик людини.

В психокорекційній процедурі використовують вправи, які спрямовані безпосередньо на діагностику і формування *позитивного емоційного ставлення* до самого себе і оточуючих людей. Паралельно у вправах можна відпрацьовувати *уміння рефлексувати* власні почуття, емоції думки і дії. Для формування і позитивної рефлексії емоційної орієнтації використовують

вправи «Мої достоїнства і недоліки», «Роздратування», «Опис удачі-невдачі», «Біля дзеркала», «Я ціную», «Сила мови» та ін.

Міні-лекції на тему «Професійна життєстійкість особистості менеджера як здатність відповідати сучасним викликам життя»; «Психологічна допомога особистості фахівця зі станом тривоги в сучасних умовах життєдіяльності».

Застосування програми, яка спрямована на **формування конструктивних копінг-стратегій** має враховувати розвивальні впливи на декілька сфер:

- *емоційну сферу* (вільне розкриття своїх проблем, зміна емоційного ставлення до самого себе, отримання емоційної підтримки, стабілізація самоконтролю);

- *когнітивну сферу* (виявлення причин власних переживань щодо стресової ситуації, усвідомлення міри своєї участі у травмуючій ситуації, навички усвідомлення та формулювання цілей життєдіяльності);

- *поведінкову сферу* (подолання тих форм поведінки, що пов'язані з униканням стресових ситуацій; розвиток форм поведінки, пов'язаних із співпрацею, відповідальністю і самостійністю; набуття навичок спілкування з оточуючими).

Розвиваючи стресостійкість слід враховувати, що кожна людина використовує *власні стратегії* (стратегії подолання, копінг-стратегії) на основі особистісного досвіду та психологічних резервів (особистісні ресурси або копінг-ресурси). Відповідно, долаюча поведінка розглядається як результат взаємодії копінг-стратегій та копінг-ресурсів. Стратегії подолання стресу трактуються як способи аналізу стресогенних чинників, що виникають у відповідь на сприйману загрозу та способи поведінки у даних умовах.

* * *

Отже, нами розглянуто важливість застосування практичних заходів та наведено методи, що можуть застосовуватися з метою зміцнення професійної життєстійкості менеджерів. Застосування психологічної підтримки, групової та індивідуальної терапії, релаксаційних методів, технік психічної регуляції та корекції психофізіологічного стану може бути ефективним для формування високого рівня професійної життєстійкості менеджерів.

Розділ 6.

Психологічні технології зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення

Період війни характеризується великими викликами, які поставлені перед громадянами України. Це можуть бути втрата близьких, переселення, економічні труднощі, зміна професії, психологічний тиск та інші негативні наслідки. У таких умовах людині важливо знайти способи впоратися зі стресом і негативними емоціями, що негативно впливають на психологічний стан.

Воєнні дії в Україні негативно впливають і на ресурси життєстійкості, і на психофізіологічний стан фахівців соціономічних професій. Цей вплив охоплює різні аспекти психологічного, фізіологічного та соціального благополуччя особистості. Фахівці соціономічних професій, такі як психологи, соціальні працівники, медичні працівники, педагоги, юристи, часто опиняються на передовій у наданні допомоги постраждалим від конфліктів, що впливає на їхні власні ресурси життєстійкості (фізичні, психологічні і соціальні) і на загальний стан їх здоров'я.

У фахівців знижується відчуття фізичної безпеки, вони відчувають виснаження через перевантаження, через довгі години роботи, часто без належного відпочинку і сну. Також може спостерігатися обмежений доступ до медичних послуг через руйнування медичних закладів і нестачу медикаментів. Хронічний стрес і фізичне виснаження призводять до погіршення в них загального стану здоров'я, підвищуючи ризик соматичних захворювань. Наслідком є наступні соматичні симптоми: головні болі, проблеми з шлунково-кишковим трактом, серцево-судинні захворювання, хронічна втома (постійне відчуття втоми, незалежно від тривалості відпочинку) і порушення сну (безсоння, кошмари, проблеми з засипанням і підтриманням сну). Постійний стрес послаблює імунну систему, роблячи організм більш вразливим до інфекцій та хвороб. Постійна напруга і вплив травматичних подій можуть призводити до хронічної тривоги і депресії, що ускладнює як професійну діяльність, так і повсякденне життя.

Тобто, фахівці соціономічних професій і самі можуть страждати від ПТСР, постійно працюючи з жертвами війни. В них також можуть проявлятися наступні симптоми ПТСР: нав'язливі спогади, кошмари, підвищена тривожність і емоційне оніміння. Дослідниками зазначається, що 30% людей після пережитих стресових подій стикаються з ПТСР (посттравматичним стресовим розладом), з яких 20% залишаються в посттравматичному стані та потребують глибокої психотерапевтичної роботи (Walker et al., 2016).

Також у фахівців соціономічних професій може сформуватися високий рівень емоційного вигорання через те, що вони у своїй роботі постійно

стикаються із людськими трагедіями та стражданнями. І, як наслідок, у них виникає відчуття безсилля через неможливість допомогти всім, хто цього потребує. Працюючи в умовах, де відсутня можливість швидких рішень для допомоги постраждалим, фахівці також можуть відчувати безнадію і безпорадність.

Їх соціальні зв'язки, які є важливим ресурсом підтримки, можуть бути порушені через розлуку з родиною, друзями або через втрату близьких. Це негативно впливає на почуття підтримки і їхню життєстійкість. Вони часто мають економічні труднощі через втрату роботи, зниження доходів або інші економічні проблеми під час воєнних дій. Це серйозно впливає на їх життєстійкість, знижуючи можливість отримання необхідних ресурсів для підтримки здоров'я та благополуччя.

Відтак, для зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості та збереження ментального і фізичного здоров'я фахівців соціономічних професій під час воєнних дій, необхідним є розробка та запровадження відповідних заходів психологічної, фізичної і соціальної підтримки.

Психологічна підтримка фахівців включає в себе регулярне консультування з психологами, групову терапію, тренінги з подолання стресу, програми з психоедукації, що допомагатимуть розпізнавати і долати симптоми стресу і ПТСР. Індивідуальна або групова психотерапія для фахівців можуть бути важливими ресурсами для подолання психологічних наслідків роботи в умовах війни. Регулярні зустрічі з супервізором чи колегами для обговорення складних випадків і власного емоційного стану можуть допомогти їм знизити рівень стресу. А спеціально розроблені програми і тренінги, спрямовані на зміцнення та відновлення життєстійкості і навичок саморегуляції, допоможуть фахівцям ефективніше справлятися зі стресом та зберегти ментальне і фізичне здоров'я.

Фізична підтримка включає в себе забезпечення умов для відпочинку і відновлення сил, створення безпечних зон для релаксації, організацію медичної підтримки, включаючи регулярні медичні огляди і доступ до необхідних медикаментів. Важливими елементами підтримки фізичного і психічного здоров'я є регулярна фізична активність, збалансоване харчування і адекватний сон

Соціальна підтримка відбувається через зміцнення соціальних зв'язків, організацію груп підтримки серед колег і визнання та відзначення роботи фахівців, щоб підвищити їх моральний дух і мотивацію. Організації, де працюють фахівці соціономічних професій, мають забезпечувати адекватні умови праці, підтримку і визнання, щоб зменшити рівень стресу і підвищити в них життєстійкість. Підтримка з боку родини, друзів і спільноти є важливим фактором для підтримки морального і психологічного стану.

Відтак, воєнні дії негативно впливають на ресурси життєстійкості і психофізіологічний стан фахівців соціономічних професій, а розробка і впровадження комплексних програм підтримки допоможе їм зберегти здоров'я та ефективність у виконанні професійних обов'язків.

Метою цього розділу є визначення психологічних технологій зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій, в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення, представлення програми і тренінгу, спрямованих на розвиток професійної життєстійкості, психофізіологічної стійкості і навичок саморегуляції.

6.1. Ресурси життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану

В сучасних умовах воєнного стану суспільство тривалий час долає та гідно переживає найскладніший життєвих період, який вважається для кожної людини як стресовий, екстремальний та критичний. Для фахівців різних професій виникає необхідність швидко пристосовуватись до нових вимог та обставин в країні, змінювати способи виконання багатьох професійних задач та вчитися діяти ефективно в незвичних стресових умовах сьогодення. Сучасне життя є за своєю суттю стресовим і на більшість людей вплив стресу є руйнівним. Тому виникає підвищений інтерес до вивчення феномена життєстійкості, надзвичайно важливого для підтримки психологічного здоров'я людини.

Життєстійкість розуміється в науці як психологічна ознака, що вивчається в межах стійкості/пружності (resilience). Життєстійкість є стійкою багатовимірною особистісною властивістю, що концептуалізується як сукупність когнітивних та емоційно-поведінкових характеристик (Maddi, 2007).

Ресурсами життєстійкості вважаються внутрішні та зовнішні фактори, які допомагають людині підтримувати та розвивати життєстійкість.

До внутрішніх ресурсів відносять: особистісні риси (самоповагу, віру в свої сили, оптимізм, стресостійкість); фізичне та психічне здоров'я, енергійність; вміння вирішувати проблеми, критичне мислення, комунікативні навички.

До зовнішніх ресурсів відносять: соціальну підтримку (допомогу від родини, друзів, колег); матеріальні ресурси (фінансова стабільність, доступ до медичних послуг, безпечне житло); інституційну підтримку (доступ до освітніх, медичних та інших інституційних послуг).

Ці ресурси можуть бути емоційними, когнітивними, творчими, фізичними, соціальними та матеріальними. Причому, до внутрішніх ресурсів відносяться: емоційні, когнітивні, творчі і фізичні, а до зовнішніх – соціальні і матеріальні.



Рис.1. Ресурси життєстійкості.

Зазначимо, що саме ресурси життєстійкості допомагають фахівцю в умовах воєнного стану зберігати стабільність, адаптуватися до змін та відновлюватися після стресових ситуацій.

Відтак, при розробці «Програми зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій» необхідно враховувати як внутрішні, так і зовнішні ресурси професійної життєстійкості.

У проведених нами під час війни дослідженнях серед фахівців соціономічних професій ($n = 76$), за опитувальником ресурсних каналів за моделлю BASIC Ph було визначено, що найвищі середні показники наявні за ресурсним каналом Cognition (пізнання і думка) – $24,71 \pm 5,23$. Причому у чоловіків за цим каналом показники вищі – $25,75 \pm 6,13$, ніж у жінок – $24,43 \pm 5,05$. Тобто, цей спосіб подолання стресу через актуалізацію ментальних здібностей, вміння логічно та критично мислити, аналізувати проблеми та раціонально вирішувати їх є притаманним здебільшого чоловікам. Ця стратегія передбачає аналітичну роботу, складання списків чи планів.

Далі за вираженістю розташовано ресурсний канал Belief (віра, переконання та цінності) філософія життя, світогляд вірування та моральні цінності. При чому вірування можуть бути будь-які, важливим є сам факт наявності віри. Загальний середній показник – $21,02 \pm 5,96$ (у чоловіків – $19,12 \pm 5,11$; а у жінок він вищий – $21,53 \pm 6,15$).

Наступним йде ресурсний канал Imagination (уява і творчість) – з середнім показником – $19,44 \pm 5,34$ (у чоловіків – $18,12 \pm 6,51$, а у жінок він вищий – $19,80 \pm 5,06$). Цей спосіб подолання стресу базується на творчості, починаючи від мануальних практик (малювання, гончарство, плетіння), завершуючи пошуком креативних рішень розв'язання актуальних проблем.

Можливо це пояснює більшу кількість жінок, які прагнуть і займатися різними видами творчості, і відвідувати творчі студії та майстер-класи.

Далі представлено ресурсний канал Physical (фізична активність, чуттєва модальність та тілесність) з середнім показником $19,15 \pm 5,25$ (у чоловіків – $18,00 \pm 6,65$, а у жінок він вище – $19,46 \pm 4,90$). Цей канал передбачає фізичну активність: спорт, фізичну працю, медитації, прогулянки на природі, походи в гори, отримання тілесних задоволень (їжа, секс).

Далі іде канал Affect (емоції, почуття), який має середній показник – $18,81 \pm 6,57$ (у чоловіків – $18,87 \pm 7,75$, а у жінок – $18,80 \pm 6,38$). Цей спосіб подолання кризи пов'язаний насамперед із виявленням почуттів та їхнім проживанням. Мова йде про будь-який спосіб: вербально, письмово, навіть без слів – у танці, малюнку, в музиці, в театральній постанові.

На останньому місці у досліджуваних нашої вибірки виявився ресурсний канал Socialization (соціальна сфера) з середнім показником – $16,60 \pm 5,82$ (у чоловіків – $14,87 \pm 6,74$, а у жінок – $17,06 \pm 5,59$). Основа цього ресурсу – комунікації. При ньому людині властиве прагнення до спілкування, соціальна включеність, бажання бути серед людей та отримати від них підтвердження, що Ви живий/жива, чимось корисний/корисна, можете на щось впливати.

Таким чином, ми можемо зробити висновок про те, що здатність логічно та критично мислити, оцінювати ситуацію, пізнавати та осягати нові ідеї, планувати, навчатися, збирати достовірну інформацію, аналізувати проблеми та вирішувати їх більш притаманна чоловікам. Вони таким чином, використовуючи ресурсний канал Cognition (пізнання і думка), здатні справлятися зі стресовою ситуацією, а жінки нашої вибірки, здебільшого спираються у вирішенні стресової ситуації на інші ресурсні канали, такі як: Belief (віра, переконання та цінності), Imagination (уява і творчість), Physical (фізична активність), Socialization (соціальна сфера).

А от вирішення складних стресових ситуацій за допомогою ресурсного каналу Affect (емоції, почуття), не має статевих відмінностей, цей спосіб використовується однаково і чоловіками, і жінками. Цей спосіб подолання стресу вимагає від людини, перш за все, навчитися розуміти власні почуття, називати їх своїми власними іменами. Після цього з'являється можливість висловити розпізнані почуття найбільш прийнятними для кожної людини способами: словесно – в особистій розмові, письмово – в листі, без слів – в танці, малюнку, музиці чи драмі.

Йдеться про пряме чи опосередковане вираження почуттів: наприклад, записувати в щоденник свої почуття, висловлювати їх у будь-який арт-спосіб (малюнок, спів, інструментальна музика) тощо.

За допомогою проведеного факторного аналізу було виділено 7 факторів, які складають професійну життєстійкість фахівців соціономічних професій, які взяли участь в нашому дослідженні. Інформативність даної моделі – 83,22%, що є достатньо високим показником.

Фактор 1 – Особистісне зростання (пост-досвідне зростання; поцінування життя; особистісне зміцнення; нові можливості; стосунки з оточуючими; духовні та екзистенційні зміни).

Фактор 2 – Професійна життєстійкість (професійний контроль; загальний показник життєстійкості; соціальний компонент життєстійкості; мотиваційний компонент життєстійкості; прийняття виклику; професійний компонент життєстійкості; професійна включеність; емоційний компонент життєстійкості; самоефективність).

Фактор 3 – Соматичне і психічне здоров'я (загальна кількість соматичних скарг; виснаження; серцеві скарги; шлункові скарги; болі в різних частинах тіла; кількість симптомів ПТСР).

Фактор 4 – Ресурси подолання стресу (уява і творчість; соціальна сфера; емоції; віра, переконання та цінності; пізнання і думка).

Фактор 5 – Психофізіологічна стійкість і самоефективність (самоефективність; пізнання і думка; емоції; психофізіологічна стійкість).

Фактор 6 – Емоційний стан (професійна включеність; емоційний компонент життєстійкості).

Фактор 7 – Фізичний стан (фізична активність; кількість симптомів ПТСР).



Рис.2. Модель професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій.

Відтак, ми можемо зробити висновок, що важливими факторами життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах війни виявилися наступні: особистісне зростання, професійна життєстійкість, соматичне і психічне здоров'я, ресурси життєстійкості, психофізіологічна стійкість, емоційний і фізичний стан.

Також було проведено регресійний аналіз впливу особистісно-професійних характеристик на професійну життєстійкість фахівців соціономічних професій.

За допомогою процедури множинного регресійного аналізу (метод «forward») було визначено, що загальний рівень професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах війни зумовлюється їх самоефективністю і здатністю до поцінування життя. Рівень прояву професійної включеності зумовлюється здатністю будувати стосунки з оточуючими. Рівень прояву професійного контролю – здатністю до подолання стресу через звернення до ментальних здібностей, до вміння логічно та критично мислити, оцінювати ситуацію, пізнавати та осягати нові ідеї, планувати, навчатися, збирати достовірну інформацію, аналізувати проблеми та вирішувати їх. Рівень прояву прийняття виклику – самоефективністю.

Загалом, за отриманими результатами ми можемо констатувати, що воєнний стан і військові дії негативно впливають на ресурси життєстійкості і психофізіологічний стан фахівців соціономічних професій. А впровадження комплексних заходів підтримки і розвитку ресурсів життєстійкості є необхідною умовою для збереження здоров'я фахівців та їх ефективної роботи.

6.2. Підходи до підтримки та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій

Існують різні підходи, що можуть застосовуватися з метою підтримки та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій. Ми акцентуємо увагу саме на психологічному, соціальному і фізичному підходах (рис.3).



Рис. 3. Підходи до підтримки та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій.

Психологічний підхід:

- індивідуальна та групова психотерапія (Арт-терапія, ОБМ-терапія, когнітивно-поведінкова терапія (КПТ));
- техніки саморегуляції (медитація, релаксація).

Соціальний підхід:

- підтримка соціальних зв'язків та громадських ініціатив;
- волонтерські програми підтримки і взаємодопомоги.

Фізичний підхід:

- фізичні вправи та спортивна активність;
- харчування та сон як основні елементи підтримки фізичного здоров'я.

6.2.1. Арт-терапія та ОТМ-терапія в роботі зі стресом

Арт-терапія є ефективним методом роботи зі стресом, оскільки вона використовує творчі процеси для покращення психічного та емоційного здоров'я.

Переваги арт-терапії при роботі зі стресом наведено на рис. 4.



Рис. 4. Переваги арт-терапії при роботі зі стресом.

Отже, як ми бачимо, арт-терапія:

- Гарантує безпеку емоційного вираження (допомагає безпечно виражати почуття та емоції, які важко виразити).
- Стимулює до самопізнання (допомагає краще зрозуміти себе та свої емоції, дозволяє глибше зрозуміти свої внутрішні переживання).
- Сприяє зниженню тривожності (творчі процеси сприяють розслабленню, релаксації та зменшенню напруженості, покращенню настрою).

- Полегшує комунікацію (полегшує комунікацію і взаємодію з іншими людьми).
- Підсилює розвиток креативності (сприяє розвитку творчих здібностей і розвитку нових навичок та способів самовираження).

Люди здатні створювати спогади за допомогою мистецтва, використовуючи скульптуру чи малюнок, щоб передати свої почуття, а не говорити вголос. Це може бути особливо корисним для тих, кому важко говорити про те, що вони відчувають, або хто не зовсім впевнений, як висловити те, через що вони проходять (Lyshak-Stelzer et al., 2007).

Оскільки арт-терапія є одним з багатьох рішень, які використовуються для лікування посттравматичних стресових розладів, то вона може використовуватися в поєднанні з іншими методами. Кожна людина індивідуальна, і тому знання, що ми всі по-різному реагуємо на терапію, може допомогти нам знайти правильну комбінацію.

Фахівцями зазначається, що арт-терапія допомагає людям знаходити стратегії подолання та внутрішню силу, щоб розпочати процес зцілення. Пікассо казав: «Мистецтво змиває з душі пил повсякденного життя» і тому багато людей у всьому світі використовують мистецтво як засіб для боротьби зі стресом, травмою та нещастям – або просто для того, щоб знайти більший спокій і сенс у своєму житті.

Арт-терапія може бути ефективною як для дорослих, так і для дітей. Вона надає можливість працювати з емоційними травмами, покращити психологічний стан та знайти нові ресурси для подолання стресу.

Наведемо деякі основні методи арт-терапії, які можна застосовувати для зменшення стресу (рис. 5).



Рис. 5. Методи арт-терапії, які можна застосовувати для зменшення стресу.

Розкриємо зміст цих арт-терапевтичних технік:

1. Малювання та живопис є одними з найпоширеніших форм арт-терапії. Вони дозволяють виразити емоції та почуття, які важко описати словами.

Використання кольорів, форм та ліній допомагає знизити рівень стресу та тривоги.

2. Ліплення допомагає розвивати тактильні навички та стимулює сенсорну інтеграцію. Цей процес може бути дуже заспокійливим та терапевтичним, допомагаючи людині сконцентруватися на відчуттях та відволіктися від стресових думок.

3. Колажування. Створення колажів із різних матеріалів, таких як журнали, газети, тканини, дозволяє досліджувати свої почуття та переживання. Це також допомагає структурувати хаотичні думки та знайти нові рішення для старих проблем.

4. Мандали. Малювання та розфарбовування мандал є дуже популярним методом зниження стресу. Мандали символізують цілісність і допомагають досягти внутрішнього балансу. Створення мандал сприяє концентрації та медитативному стану.

5. Арт-журнали. Ведення арт-журналу є способом відстеження своїх емоцій через малюнки, записи та колажі. Це може бути особливо корисним для тих, хто відчуває труднощі з вербалізацією своїх почуттів. Арт-журнал можна використовувати як приватний простір для самовираження та самопізнання.

6. Терапевтичне фотографування. Фотографування допомагає звернути увагу на красу навколишнього світу та знайти позитивні моменти в повсякденному житті. Це також дозволяє фокусуватися на моменті «тут і зараз», що є важливим аспектом боротьби зі стресом.

Арт-терапія може проводитися як індивідуально, так і в групах, під керівництвом професійного арт-терапевта. Важливо підкреслити, що не потрібно мати художні здібності для того, щоб отримати користь від арт-терапії – головне тут процес, а не результат.

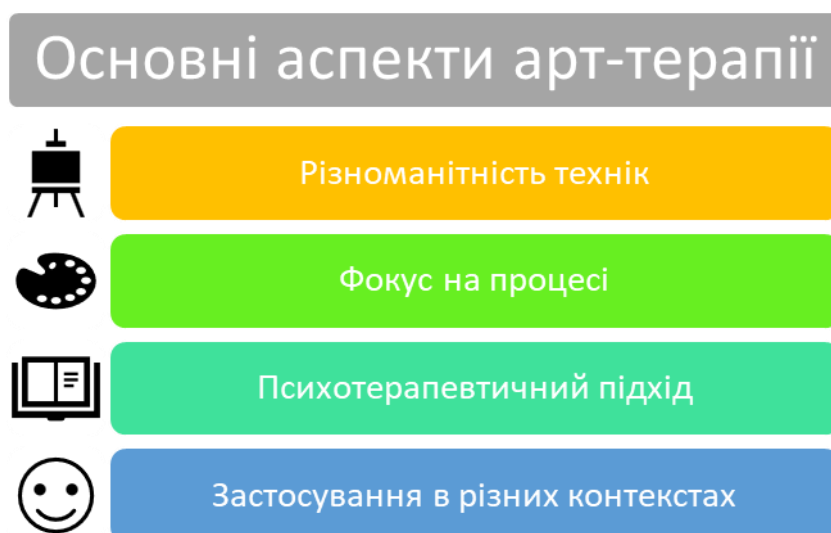


Рис. 6. Основні аспекти арт-терапії.

Основними аспектами арт-терапії є (рис. 6):

- Різноманітність технік (використовується широкий спектр художніх форм і методів).

- Фокус на процесі (арт-терапія більше орієнтована на процес творчої діяльності, а не на кінцевий результат). Важливо, як людина виражає свої почуття та думки через мистецтво.

- Психотерапевтичний підхід (арт-терапія включає роботу з професійним терапевтом, який допомагає інтерпретувати творчі роботи людини і використовує їх для розуміння та вирішення її емоційних проблем).

- Застосування в різних контекстах (може використовуватися для роботи з різними групами населення, включаючи дітей, підлітків, дорослих та людей похилого віку).

Другим напрямком, який використовується в роботі зі стресом та його наслідками – це «ізо»-терапія («калька» з рос. «терапия изобразительным искусством»). Український варіант назви цього напрямку може бути таким – «ОТМ-терапія», тобто «терапія образотворчим мистецтвом».

ОТМ-терапія та арт-терапія – це два схожі, але водночас відмінні напрямки, які використовують творчість для роботи зі стресом та покращення психічного здоров'я. ОТМ-терапія – є специфічною формою Арт-терапії, яка зосереджується на візуальних мистецтвах, таких як малювання, живопис, графіка та інші види образотворчої діяльності. Розглянемо їх відмінності більш детально.

Основні відмінності Арт-терапії та ОТМ-терапії:

1. Ширина охоплення:

- Арт-терапія охоплює всі види мистецтва (музику, танець, драму, ліплення тощо).

- ОТМ-терапія зосереджується виключно на візуальних мистецтвах (малювання, живопис, графіка).

2. Техніки та матеріали:

- Арт-терапія використовує різноманітні техніки та матеріали з різних видів мистецтва.

- ОТМ-терапія спеціалізується на техніках та матеріалах, пов'язаних з образотворчим мистецтвом.

3. Підхід до творчого процесу:

- Арт-терапія більше орієнтована на процес творчої діяльності та психологічний аспект.

- ОТМ-терапія приділяє увагу як процесу, так і кінцевому продукту, що створюється.

Таким чином, основна відмінність між арт-терапією та ОБМ-терапією полягає в тому, що арт-терапія є ширшою концепцією, яка включає різні форми мистецтва, тоді як ОТМ-терапія спеціалізується на образотворчому мистецтві та його техніках.

Наведемо кілька конкретних арт-терапевтичних вправ, які можна використовувати для роботи зі стресом:

Вправа 1. Малювання емоцій

Матеріали: папір, олівці, фарби, маркери.

Інструкція: Оберіть емоцію, яку ви відчуваєте в цей момент (наприклад, гнів, сум, радість). Спробуйте виразити цю емоцію через малюнок. Не

звертайте увагу на техніку чи художні навички, просто дозвольте собі бути вільними.

Вправа 2. Створення мандали

Матеріали: папір, кольорові олівці, фарби, маркери.

Інструкція: Намалюйте коло і заповніть його візерунками, кольорами та символами, які відображають ваші почуття та думки. Виконуючи цю вправу, зосередьтеся на диханні та відчуттях.

Вправа 3. Арт-журналінг

Матеріали: зошит або блокнот, ручки, маркери, вирізки з журналів, клей.

Інструкція: Створюйте щоденні записи, додаючи малюнки, колажі, або просто вільні нотатки про свої почуття та думки. Використовуйте кольори та образи, щоб передати свій внутрішній стан.

Вправа 4. Ліплення з глини або пластиліну

Матеріали: глина або пластилін.

Інструкція: Візьміть шматок глини і почніть ліпити будь-яку форму, яка приходить вам на думку. Це може бути абстрактна скульптура або конкретний об'єкт. Зосередьтеся на відчуттях від роботи з матеріалом.

Вправа 5. Фототерапія

Матеріали: камера або смартфон.

Інструкція: Пройдіться по околицях або парку і фотографуйте те, що привертає вашу увагу. Після цього перегляньте фото і оберіть ті, що найбільше відображають ваші емоції. Створіть альбом або колаж з цих фотографій.

Ілюстративний матеріал щодо застосування ОТМ-терапії в період військових дій з листопада 2022 до липня 2024 року наведено у Додатку Б.

6.2.2. Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ)

КПТ (когнітивно-поведінкова терапія) виявляє негативні стереотипи мислення клієнта та поступово звільняє його від них, замінюючи їх на позитивні та корисні. Цей підхід допомагає критично переосмислити сприйняття реальності та свою поведінку в ній.

У поведінці людини є багато неусвідомлених, автоматичних дій – таких, як протерти очі, почистити зуби зранку, сходити до туалету. Користуючись звичними шаблонами поведінки, мозок формує звичку і зберігає енергію. Наш мозок також може формувати шаблони мислення та емоцій, програмуючи те, як ми реагуємо на світ і долаємо проблеми.

Автоматичні думки можуть паралізувати людину: вона може «потрапити» в таке собі криве дзеркало, яке постійно спотворює її реальність і впливає на її дії (рис. 7). Під час когнітивно-поведінкової терапії, фахівець може допомогти розпізнати та відстежити подібні патерни автоматичного мислення, а також замінити шкідливі переконання на більш корисні та відповідні реальності.

Чим відрізняються автоматичні думки від звичайних?



Їх складно відстежити чи висловити



Знаходяться поза вашим свідомим контролем і можуть носити нав'язливий характер, негативно впливаючи на життя



Часто беруть свої витоки з глибоких переконань, що сформувалися ще в дитинстві чи юнацтві

Рис. 7. Чим відрізняються автоматичні думки від звичайних?

Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) пропонує різноманітні техніки для управління стресом (Beck, 1976). Нижче наведемо вправи з КПТ, які можна застосовувати при роботі з фахівцями соціономічних професій.

Вправа 1. Рефреймінг (Cognitive Restructuring)

Ця техніка включає ідентифікацію і зміну негативних або викривлених розумових шаблонів. Наприклад, замість думати «Я не впораюсь з цим завданням», можна замінити на «Це виклик, але я маю ресурси і підтримку, щоб його подолати».

Вправа 2. Техніки релаксації

Ці техніки допомагають знизити фізіологічний стрес. Вони включають:

- Глибоке дихання: повільне і глибоке дихання, щоб заспокоїти нервову систему.
- Прогресивна м'язова релаксація: поетапне напруження і розслаблення різних груп м'язів.
- Візуалізація: уявлення спокійних і заспокійливих образів або сцен.

Вправа 3. Розпізнавання і вирішення проблем (Problem-Solving Techniques)

Це структурований підхід до ідентифікації проблеми, генерування можливих рішень, оцінки цих рішень, вибору найкращого і його реалізації.

Вправа 4. Ведення щоденника думок (Thought Records)

Записування негативних думок, ситуацій, які їх викликали, і альтернативних раціональних думок. Це допомагає побачити закономірності у мисленні і навчитися змінювати їх.

Вправа 5. Експозиція (Exposure Therapy)

Поступове і контрольоване «зіштовхування» з ситуаціями, які викликають стрес, щоб зменшити страх і уникання. Це може бути корисно для подолання фобій або тривоги.

Вправа 6. Поведінковий активація (Behavioral Activation)

Це техніка, яка передбачає планування і залучення до приємних або значущих активностей, щоб підвищити настрій і знизити стрес.

Вправа 7. «Сканування тіла» (Body Scan) спрямована на розвиток усвідомленості (майндфулнес), на те, щоб допомогти учасникам тренінгу навчитися зосереджувати свою увагу на поточному моменті, зменшувати рівень стресу та покращувати загальне психічне здоров'я. Ось детальний опис цієї вправи:

Мета:

- Розвинути здатність до усвідомленого сприйняття фізичних відчуттів.
- Зменшити напругу та тривожність.
- Підвищити рівень самоусвідомлення.

Тривалість:

- 10-20 хвилин.

1. Підготовка:

- Знайдіть спокійне місце, де вас ніхто не потурбує.
- Сядьте або ляжте в зручній позі. Якщо сидите, спина має бути прямою, ноги стояти на підлозі, руки розслаблені на колінах або вздовж тіла.
- Закрийте очі, щоб зменшити зовнішні відволікаючі фактори.

2. Налаштування на вправу:

- Зосередьте увагу на своєму диханні. Відчуйте, як повітря входить і виходить з вашого тіла. Не намагайтеся змінити ритм дихання, просто спостерігайте за ним.

3. Початок сканування:

- Перенесіть свою увагу на ноги. Відчуйте пальці ніг, їх дотик до підлоги або поверхні, на якій вони лежать. Помітьте будь-які відчуття: тепло, холод, тиск.
- Повільно перенесіть свою увагу вгору по тілу: від пальців ніг до стоп, щиколоток, гомілок, колін, стегон.
- На кожному етапі спробуйте відчуті всі відчуття в цій області. Якщо помічаєте напругу або дискомфорт, просто зафіксуйте це без оцінювання.

4. Продовження сканування:

- Перейдіть до тулуба: нижня частина живота, верхня частина живота, грудна клітка, спина.
- Відчуйте рух дихання в грудній клітці, розширення та стискання.

5. Сканування рук:

- Перенесіть увагу на руки: пальці, долоні, зап'ястя, передпліччя, лікті, плечі.
- Відчуйте всі відчуття в цих областях, звертаючи увагу на будь-яке напруження чи розслаблення.

6. Сканування голови та шиї:

- Підніміть увагу до шиї, щелепи, губ, носа, щік, очей, чола, верхівки голови.

- Помітьте будь-яке напруження або відчуття в цих ділянках.

7. Завершення:

- Після завершення сканування всього тіла, зосередьтеся на своєму диханні ще на кілька хвилин.

- Повільно відкрийте очі та поверніться до оточуючого середовища, приділяючи увагу своїм відчуттям і стану тіла.

Рекомендації:

- Під час сканування тіла важливо залишатися неупередженими спостерігачами. Не оцінюйте і не намагайтеся змінити відчуття.

- Якщо ваша увага відволікається, м'яко повертайте її до області тіла, з якою ви працюєте.

- Практикуйте цю вправу регулярно для підвищення усвідомленості та зниження рівня стресу.

Вправа «Сканування тіла» допомагає розвинути навички усвідомленості, зменшити рівень стресу та покращити загальне самопочуття. Вона є ефективним інструментом для підтримки психофізіологічної стійкості в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення.

Вправа 8. Планування часу (Time Management)

Ефективне управління часом може значно знизити стрес. Це включає встановлення пріоритетів, планування завдань і розбиття великих задач на менші кроки.

Ці техніки можуть використовуватися окремо або в комбінації, залежно від конкретної ситуації і потреб людини. Зазвичай їх рекомендується застосовувати під керівництвом кваліфікованого терапевта.

6.2.3. Техніки саморегуляції (медитація, релаксація)

Сучасна психологічна наука накопичила досить багато даних щодо впливу різних методів і прийомів саморегуляції на психічний стан людини. Основним завданням методів саморегуляції є такі: усунення стресових станів, зменшення ступеня емоційної напруги, підсилення мобілізації. У залежності від виду діяльності й умов її здійснення саморегуляція може реалізовуватися різними методами: антистресове дихання, аутогенне тренування, медитація, релаксація, візуалізація ресурсного стану, кінезіологічний комплекс. За методами саморегуляція може здійснюватися як невербально, так і вербально.

Розглянемо техніки медитації і релаксації.

Медитація – це практика, спрямована на зосередження уваги і досягнення стану спокою та ясності розуму. Існує багато різновидів медитації, включаючи дихальні вправи, візуалізацію, повторення мантр, спостереження за думками без оцінок тощо. Медитація допомагає знизити рівень стресу, покращити концентрацію, підвищити рівень усвідомленості та емоційного благополуччя.

Вона також може покращити фізичне здоров'я, знижуючи артеріальний тиск і покращуючи якість сну.

Релаксація – це техніки та вправи, які допомагають розслабити тіло і розум. Вона може включати прогресивну м'язову релаксацію, дихальні вправи, йогу, прослуховування заспокійливої музики, або навіть прості дії, такі як прийняття теплої ванни. Релаксація допомагає зменшити фізичну та психічну напругу, покращити настрій і загальне самопочуття. Вона є ефективним методом боротьби з симптомами стресу, тривожності та депресії. Регулярна практика релаксації також може покращити якість сну та підвищити здатність до відновлення після фізичного і психічного навантаження.

Медитація та релаксація використовуються у різних контекстах:

- Повсякденне життя: допомагають людям справлятися зі щоденним стресом та підтримувати емоційну рівновагу.

- Професійна діяльність: використовуються професіоналами для зниження стресу на роботі, підвищення продуктивності та покращення міжособистісних відносин.

- Медичні цілі: застосовуються для допомоги пацієнтам з хронічним болем, гіпертонією, тривожними розладами, депресією та іншими станами.

- Реабілітація: використовуються в процесі відновлення після травм або захворювань, щоб прискорити фізичне та психічне відновлення.

Ці техніки є доступними та ефективними методами для підтримки і покращення психофізичного здоров'я.

Наведемо деякі вправи з цих технік.

Вправа 1. Прогресивна м'язова релаксація (ПМР)

Опис: Ця техніка полягає в напруженні та поступовому розслабленні різних груп м'язів тіла. Це допомагає зменшити фізичну напругу і поліпшити загальний стан.

Як виконувати:

1. Знайдіть зручне місце для сидіння або лежання.
2. Почніть з м'язів ніг. Напружте їх на 5-10 секунд, потім розслабте.
3. Перейдіть до м'язів рук, плечей, спини, шиї, обличчя, повторюючи напруження та розслаблення.
4. Звертайте увагу на відчуття розслаблення після кожного напруження.

Вправа 2. Глибоке дихання

Опис: Ця техніка допомагає зняти стрес і покращити концентрацію через контрольоване дихання.

Як виконувати:

1. Сядьте зручно, закрийте очі.
2. Повільно вдихайте через ніс, рахуйте до чотирьох.
3. Затримайте дихання на чотири секунди.
4. Повільно видихайте через рот, рахуйте до чотирьох.
5. Повторюйте цикл протягом 5-10 хвилин.

Вправа 3. Візуалізація

Опис: Візуалізація передбачає уявлення себе в спокійному і приємному місці, що допомагає знизити рівень стресу та покращити настрій.

Як виконувати:

1. Знайдіть тихе місце, де вас ніхто не потурбує.
2. Закрийте очі і уявіть місце, де ви почуваетесь спокійно та щасливо.
3. Уявіть всі деталі цього місця: звуки, запахи, відчуття.
4. Перебувайте в цьому уявному місці протягом 10-15 хвилин.

6.3. Програма зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій

На основі аналізу результатів проведених під час війни емпіричних досліджень нами було розроблено «Програму зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій».

Запропоновано наступну структуру програми:

1. Оцінка потреб та початковий аналіз.

- Опитування та фокус-групи: проведення анонімних опитувань та організація фокус-груп серед для визначення основних проблем та потреб у сфері психологічного супроводу і психологічної підтримки фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану.
- Аналіз особливостей професійної життєстійкості і психофізіологічної стійкості: визначення, які саме особливості мають найбільше значення.

2. Створення інфраструктури підтримки.

- Психологічні консультації: організація регулярних консультацій з психологами, враховуючих особливості та специфіку викликів, з якими стикаються фахівці соціономічних професій.
- Гарячі лінії: відкриття гарячих ліній для надання невідкладної психологічної допомоги.

3. Розробка тренінгів.

- Створення тренінгів з розвитку професійної життєстійкості і психофізіологічної стійкості, в які включаються техніки управління стресом, методи релаксації та техніки самопомоги.
- Інформаційні кампанії: підготовка та розповсюдження матеріалів, що підвищують обізнаність про життєстійкість особистості, психофізіологічну стійкість, психологічне здоров'я та самоефективність.

4. Підтримка соціальних зв'язків та спільнот.

Підтримка груп: створення та підтримка груп для фахівців, де вони можуть обмінюватися досвідом та отримувати і надавати підтримку.

5. Індивідуальні плани підтримки.

- Персоналізовані підходи: розробка індивідуальних планів підтримки для фахівців соціономічних професій з урахуванням їхніх особливостей.
- Супровід та моніторинг: регулярний моніторинг стану фахівців та адаптація програм підтримки відповідно до їхніх потреб.

6. Залучення зовнішніх ресурсів.

- Співпраця з організаціями: встановлення співпраці з неурядовими організаціями, які спеціалізуються на психологічній підтримці.

- Залучення фахівців: запрошення експертів для проведення семінарів, лекцій та тренінгів.

7. Оцінка ефективності програми.

- Зворотний зв'язок: регулярний збір відгуків від студентів для оцінки ефективності програми.

- Аналіз та коригування: внесення змін до програми на основі отриманих даних та результатів.

«Програма зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій» має бути гнучкою та адаптивною, щоб ефективно реагувати на змінні потреби фахівців і забезпечувати їм необхідну підтримку в складних умовах.

Мета програми: розвиток життєстійкості і психологічної стійкості, умінь і навичок щодо збереження та зміцнення психічного здоров'я через оволодіння способами психічної саморегуляції й активізації особистісних ресурсів.

Для вирішення зазначеної мети були використані наступні методи і техніки: метод позитивної психотерапії (притчі, метафори, позитивна реінтерпретація), релаксаційні методи, рольові ігри, завдання на самопізнання, активізацію ресурсів стресоподолання тощо (Панасенко, 2018).

На рисунку 8 наведено основні завдання програми.

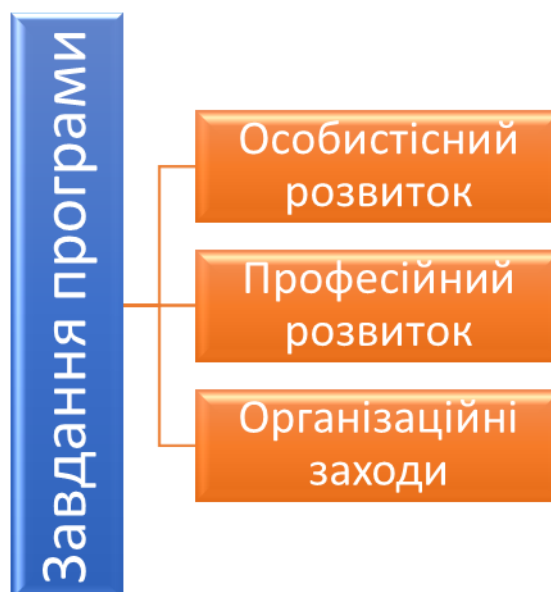


Рис. 8. Завдання «Програми зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій».

Завдання програми:

- Особистісний розвиток: підбір та розробка методів підвищення життєстійкості та психофізіологічної стійкості через особистісний розвиток (психотерапія, коучинг).

- Професійний розвиток: розробка навчальних програм та тренінгів для підвищення професійної життєстійкості.

- Організаційні заходи: розробка програм підтримки на робочому місці, заходів для покращення робочих умов.

В таблиці 9 наведено структуру «Програми зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій». Програма складається з п'яти блоків: вступний блок, тренінговий блок, блок індивідуальної підтримки, блок групової підтримки, заключний блок. Програма розрахована на 18 академічних годин.

Таблиця 9

Структура «Програми зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій»

№ з/п	Структурний компонент програми	Зміст	Кількість годин
1	Вступний блок	Огляд важливості життєстійкості і психологічної стійкості в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення	1
		Ознайомлення з програмою та її цілями.	1
2	Тренінговий блок	Тренінг "Розвиток ресурсів професійної життєстійкості"	8
3	Блок індивідуальної підтримки	Гарячі лінії для надання невідкладної психологічної допомоги	2
		Консультації з психологами Розробка індивідуальних планів зміцнення і відновлення ресурсів професійної життєстійкості	2
4	Блок групової підтримки	Створення груп підтримки	2
5	Заключний блок	Оцінка ефективності програми Збір відгуків і пропозицій від учасників	2
Разом:			18

Зазначимо, що кожна психологічна вправа чи дискусія сприяє вирішенню одночасно не однієї, а декількох задач, які у комплексі сприяють досягненню основної мети програми.

Окремо наведемо зміст тренінгу «Розвиток ресурсів професійної життєстійкості». Тренінг розраховано на 18 годин, з 1 перервою на обід та 3 перервами на каву/чай.

Приклад розкладу тренінгу:

Час	Діяльність
10:00 - 10:30	Реєстрація та привітання
10:30 - 11:00	Вступна міні-лекція
11:00 - 12:00	Діагностика ресурсів життєстійкості
12:00 - 12:15	Перерва на каву/чай
12:15 - 13:00	Практична частина: розвиток когнітивних ресурсів
13:00 - 13:30	Обід
13:30 - 14:00	Практична частина: розвиток емоційних ресурсів
14:00 - 14:15	Перерва на каву/чай
14:15 - 15:00	Практична частина: розвиток поведінкових ресурсів
15:00 - 15:15	Перерва на каву/чай
15:15 - 16:00	Практична частина: розвиток творчих ресурсів
16:00 - 16:30	Індивідуальні та групові завдання
16:30 - 17:00	Розробка індивідуальних планів дій
17:00 - 17:30	Підведення підсумків та зворотній зв'язок

Основні елементи тренінгу:

- 1. Реєстрація учасників та привітання**
 - Вітальне слово та представлення тренера.
 - Ознайомлення учасників з метою тренінгу. Огляд важливості життєстійкості і психологічної стійкості в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення
 - Ознайомлення з програмою та її цілями.
 - Обговорення очікувань учасників і правил.
- 2. Вступна міні-лекція**
 - Поняття життєстійкості в умовах кризи та післявоєнного відновлення.
 - Основні компоненти життєстійкості (когнітивні, емоційні, поведінкові ресурси) в умовах воєнного стресу.
 - Фактори, що впливають на життєстійкість в умовах війни та післявоєнного періоду.
- 3. Діагностика ресурсів життєстійкості**
 - Опитувальники та самооцінка (наприклад, шкала ПТСР, шкала життєстійкості).
 - Групові дискусії щодо отриманих результатів.
- 4. Практична частина: розвиток когнітивних ресурсів**
 - Техніки майндфулнес для зниження стресу.
 - Техніки когнітивно-поведінкової терапії для зміцнення життєстійкості.
- 5. Практична частина: розвиток емоційних ресурсів:**
 - Техніки саморегуляції емоцій у кризових ситуаціях.
 - Техніки на розвиток емоційного інтелекту.

6. **Практична частина: розвиток поведінкових ресурсів:**
 - Планування та постановка цілей в умовах невизначеності.
 - Управління часом та енергією під час та після війни.
7. **Практична частина: розвиток творчих ресурсів:**
 - Техніки розвитку творчих ресурсів.
 - Арт-терапевтичні техніки розвитку життєстійкості і психофізіологічної стійкості.
8. **Індивідуальні та групові завдання**
 - Сценарії та рольові ігри для практичного застосування отриманих знань.
 - Обговорення та рефлексія щодо власного досвіду та стратегій подолання стресу.
9. **Розробка індивідуальних планів дій**
 - Визначення особистих цілей щодо зміцнення життєстійкості в умовах війни.
 - Розробка конкретних кроків для досягнення цих цілей з урахуванням поточної ситуації.
10. **Підведення підсумків та зворотній зв'язок**
 - Підведення підсумків тренінгу.
 - Зворотній зв'язок від учасників.
 - Вручення сертифікатів (за наявності).

Додаткові елементи:

Матеріали для учасників: роздаткові матеріали, зошити, ручки, олівці, маркери, презентації.

Простір та обладнання: комфортне приміщення, проектор, фліпчарт.

Наведемо зміст технік для розвитку когнітивних, емоційних, поведінкових і творчих ресурсів (вправи обираються залежно від кількості учасників тренінгу і поставленої загальної мети).

Вправи для розвитку когнітивних ресурсів:

Вправа 1. "Переписування негативних думок":

Учасники записують свої негативні думки або страхи.

- Потім вони переписують ці думки в позитивному або конструктивному ключі.
- Обговорення в групі, як змінилося їхнє сприйняття ситуації.

Вправа 2 "Дебати" (Debate)

Мета: Розвиток навичок аргументації та публічного виступу.

Інструкція:

- Оберіть актуальну професійну тему для дебатів.
- Сформууйте групи або знайдіть колегу для дебатів.
- Одній групі (або особі) надайте роль "за", а іншій – "проти".
- Встановіть час на підготовку аргументів і самі дебати.
- Після дебатів обговоріть сильні та слабкі сторони аргументів обох сторін.

Вправа 3. "Три добрі речі":

- Учасники записують три позитивні події, які сталися протягом дня.
- Обговорення, як це вплинуло на їхнє самопочуття та загальний настрій.

Вправа 4. "Ментальні карти" (Mind Mapping).

Мета: Розвиток навичок структурування інформації та творчого мислення.

Інструкція:

- Оберіть тему, пов'язану з вашою професійною діяльністю.
- Напишіть цю тему в центрі аркуша паперу.
- Від центральної теми малюйте гілки, кожна з яких представляє підтему або аспект теми.
- Продовжуйте розгалужуватися, додаючи нові підкатегорії та ідеї.
- Використовуйте різні кольори та малюнки для візуалізації зв'язків між елементами.

Вправа 5 "Читання задом наперед".

Мета: Покращення концентрації та уважності.

Інструкція:

- Візьміть невеликий текст і почніть читати його задом наперед, літера за літерою.
- Можна також використовувати інші вправи на концентрацію, такі як медитація або роздуми.

Результат: Збільшення концентрації та покращення здатності фокусуватися на деталях.

Вправи для розвитку емоційних ресурсів:

Вправа 1. "Дихальні техніки":

- Навчання учасників різним дихальним технікам (глибоке дихання, дихання за методикою квадрату тощо).
- Практика дихальних технік у групі.

Вправа 2. "Техніка дихання 4-7-8"

Мета: Швидке заспокоєння та зменшення тривоги.

Інструкція:

- Вдихайте через ніс на 4 секунди.
- Затримайте дихання на 7 секунд.
- Видихайте через рот на 8 секунд.
- Повторіть 4-5 разів.

Результат: Заспокоєння нервової системи та зменшення стресу.

Вправа 3. "Емоційний щоденник":

Учасники ведуть щоденник, в якому записують свої емоції та аналізують, що викликає ті чи інші емоції.

Обговорення в групі, як ведення щоденника допомагає краще розуміти та контролювати свої емоції.

Вправа 4. "Візуалізація успіху"

Мета: Підвищення самовпевненості та мотивації.

Інструкція:

- Виберіть конкретну мету або ситуацію, в якій ви хочете досягти успіху.
- Закрийте очі і візуалізуйте, як ви досягаєте цієї мети, відчуваючи позитивні емоції.
- Уявляйте деталі: як ви виглядаєте, що відчуваєте, як реагують інші люди.

Результат: Підвищення впевненості в собі та мотивації до досягнення цілей.

Ці вправи допоможуть розвинути емоційні ресурси.

Вправи для розвитку поведінкових ресурсів:

Вправа 1. "Карта ресурсів":

- Учасники малюють карту, на якій позначають свої внутрішні та зовнішні ресурси (наприклад, навички, підтримка від друзів та сім'ї, професійні досягнення).
- Обговорення, як можна використовувати ці ресурси у важкі часи.

Вправа 2. "Планування цілей":

- Учасники визначають короткострокові та довгострокові цілі.
- Розробка конкретних кроків для досягнення цих цілей.
- Обговорення в групі, як досягнення цілей допомагає відновити життєстійкість.

Вправи для розвитку творчих ресурсів:

Вправа 1. "Мозковий штурм":

Учасники об'єднуються в групи та отримують завдання придумати якомога більше ідей для вирішення конкретної проблеми.

- Важливою умовою є відсутність критики ідей під час мозкового штурму.
- Після завершення мозкового штурму групи аналізують ідеї та вибирають найкращі.

Вправа 2. "Інший кінець":

Учасники отримують незавершену історію або сценарій і повинні придумати альтернативні кінцівки.

Результат: Сприяє розвитку уяви та креативного мислення.

Вправа 3. "Колаж мрій":

Учасники створюють колаж з вирізок журналів, газет, фотографій та інших матеріалів, який відображає їхні мрії та цілі.

Результат: Допомагає візуалізувати бажання та стимулює творчий підхід до їх реалізації.

Вправа 4. "Творче письмо":

Учасники пишуть невелику розповідь або есе на задану тему, використовуючи всі свої творчі здібності.

Результат: Обговорення написаного в групі для отримання зворотного зв'язку та натхнення.

Вправа 5. "Техніка шести капелюхів" (Едвард де Боно):

Учасники розглядають проблему з шести різних точок зору, надягаючи "капелюхи" різних кольорів, що символізують різні стилі мислення (білий - факти, червоний - емоції, чорний - критика, жовтий - позитив, зелений - творчість, синій - управління процесом).

Результат: Сприяє різносторонньому аналізу та розвитку креативного мислення.

Вправа 6. "Творча візуалізація":

Учасники заплющують очі та уявляють себе в майбутньому, де вони успішно подолали всі труднощі та досягли своїх цілей.

Після цього вони діляться своїми візуалізаціями в групі.

Вправа 7. "Рольові ігри":

Учасники грають різні ролі у змодельованих ситуаціях, що вимагають творчого підходу до вирішення проблем.

Результат: Допомогає розвивати уяву та адаптивність.

Вправа 8. "Метод випадкових слів":

Учасники отримують випадкові слова (наприклад, з журналу) та повинні знайти спосіб зв'язати їх з конкретною проблемою або завданням.

Результат: Стимулює нестандартне мислення та креативні рішення.

Вправа 9. "Метафори та аналогії":

Учасники шукають метафори та аналогії для опису своєї ситуації або проблеми.

Результат: Допомогає побачити проблему з іншого ракурсу та знайти нові шляхи її вирішення.

Вправа 10. "Рефреймінг":

Учасники беруть негативну ситуацію або досвід та намагаються перевернути її, знайти позитивні аспекти або можливості.

Результат: Сприяє розвитку творчого підходу до складних ситуацій.

Ці вправи допоможуть розвинути творчі ресурси, стимулювати уяву та креативність, що є важливими для адаптації та подолання викликів у складних умовах воєнного стану.

Підсумки. Воєнні дії в Україні негативно впливають на ресурси життєстійкості і на психофізіологічний стан фахівців соціономічних професій. Цей вплив охоплює різні аспекти психологічного, фізіологічного та соціального благополуччя особистості. Для зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості та збереження ментального і фізичного здоров'я фахівців соціономічних професій під час воєнних дій, необхідно використовувати заходи психологічної, фізичної і соціальної підтримки. Розробка і впровадження комплексних програм підтримки допоможе їм зберегти здоров'я та ефективність у виконанні професійних обов'язків.

Зазначимо, що ресурси життєстійкості допомагають фахівцю в умовах воєнного стану зберігати стабільність, адаптуватися до змін та відновлюватися після стресових ситуацій. Ці ресурси можуть бути емоційними, когнітивними, творчими, фізичними, соціальними та матеріальними.

Нами було визначено та емпірично перевірено безпосередній вплив творчих ресурсів і на життєстійкість, і на психофізіологічну стійкість особистості, на її здатність долати життєві труднощі, стреси та кризові ситуації. Творчі ресурси допомагають людині і впоратися зі стресом, і у період асиміляції отриманого досвіду у подальшому особистісному зростанні. Творчість є невід'ємною складовою людського досвіду. Вона дозволяє нам виражати свої емоції, думки та ідеї, а також розвивати індивідуальні та колективні потенціали. У період війни, коли люди переживають стрес, тривожність, страх, втрати і травми, визнання цінності та важливості творчості може надати підтримку і стимулювати розвиток творчих ресурсів.

Розроблена нами «Програма зміцнення та відновлення ресурсів життєстійкості фахівців соціономічних професій» складається з п'яти блоків: вступний блок, тренінговий блок, блок індивідуальної підтримки, блок групової підтримки, заключний блок. Програма розрахована на 18 академічних годин. Окремо наведено зміст тренінгу «Розвиток ресурсів професійної життєстійкості».

Розділ 7.

Психофізіологічне забезпечення життєстійкості фахівців інтелектуальних професій

Війна з РФ завдає непомірно великих збитків українській економіці та залишає мільйони людей без роботи: багато підприємств не працюють, безліч людей виїхали за межі свого населеного пункту, чи взагалі держави, і тепер гостро потребують роботи, адже державна допомога переселенцям не може перекрити всіх потреб. Але, попри всі загрозливі недоліки, ПЕРЕМОГА буде за нами і тоді настане час ВІДНОВЛЕННЯ. Україна буде шукати в собі сили для входження у високу турбулентність життєвих і виробничих змін, що потребуватиме все більше і більше сучасних організацій, зайнятих виробництвом різних продуктів, а головне – високотехнологічних. Людські здібності, знання, вміння, навички – досвід стануть цінним активом, який, з одного боку, приноситиме регулярний дохід, підвищуючи якість життя працівника, а з іншого – наявність високо професіональних фахівців, що стане запорукою їх конкурентоспроможності.

Фахівець інтелектуальної праці. У свій час лауреат Нобелівської премії з економіки (1974 р.), один з найвидатніших соціальних мислителів ХХ століття австрійський учений Фрідріх А. фон Хайек (1899-1992) зазначив, що конкуренція – це процес, за допомогою якого люди одержують і передають знання (Хайек, 2011, с. 8-20). На його думку, на ринку лише завдяки конкуренції приховане стає явним. Конкуренція приводить до оптимізації та кращого використання всіх активів організації. Носієм особливо цінних активів, в основному, виступає особлива категорія працівників – «працівники розумової праці», які представляють інтелектуальні професії. Такі організації, як і самі працівники прагнуть до максимального розкриття людського потенціалу і створення інноваційного продукту.

Термін «працівник розумової праці або інформаційний працівник» («knowledge workers») введений у 1959 році американським ученим П. Друкером. На його думку, цей термін визначає «всіх, чия робота вимагає високого рівня підготовки, освіти і переважно інтелектуальних, а не фізичних зусиль» (Друкер, 2020). Нині цю категорію працівників називають «білі комірці» – професійна діяльність яких пов'язана з отриманням, переробкою, використанням, управлінням, аналізом і розповсюдженням інформації, знань та створенням інноваційного продукту.

Інноваційний продукт – це, насамперед, результат інтелектуальної праці, яка є діяльністю, що характеризується методологічними і методичними розробками, новими ідеями, комбінуванням, удосконаленням, винахідливістю тощо. Всім тим, чим стимулюється інтенсифікація будь-якого успішного виробництва. Нині масова інтелектуалізація більшості сфер діяльності людини є

потужним чинником, який чинить вплив на всі галузі суспільного життя. Наведемо приклад деякі з них:

- інтелектуалізація праці – зростання ролі й ваги розумової праці у суспільному продукті, насичення всіх видів праці функціями творчого характеру (управління, контроль, налагодження тощо);
- інтелектуалізація освіти – її фундаменталізація та інформатизація;
- інтелектуалізація інформаційної діяльності – автоматизовані системи оброблення й аналізу даних, експертні системи тощо.

Запитом на реалізацію такої інтелектуалізації є взрощування висококваліфікованих працівників. Інтелектуальна праця таких спеціалістів є постійною діяльністю, що характеризується методологічними і методичними розробленнями, новими ідеями, дослідженнями, комбінуваннями, удосконаленнями, винахідливістю тощо. Інтелектуалізація праці передбачає збільшення питомої ваги розумових функцій (аналітика, управління, контроль, налагодження) в структурі трудових зусиль працівника, що висуває високі вимоги до опанування не лише робочими системами знань, умінь та навичок (складових фундаменту його професійної діяльності), але й до глибокого знання основ техніки, високих технологій (hi-tech) і виробництва у цілому. Тому фахівців зайнятих розумовою працею вирізняють аналітичні здібності, раціоналізм, незалежність та оригінальність мислення, вміння чітко формулювати та викладати свої думки, грамотне й етичне використання мови, зокрема фахової, вміння розв'язувати логічні задачі, генерувати нові ідеї, будувати прогнози на основі аналізу певної інформації тощо. Вони часто обирають наукову та дослідницьку діяльність, де творчість – основний «нерв» їхньої праці.

В ідеалі сучасний фахівець інтелектуальних професій має володіти наступними характеристиками:

- самостійністю у пошуку та засвоєнні нової інформації і нового професійного досвіду, різноманітним досвідом;
- інформаційною грамотністю, яка передбачає вироблення толерантності до інформаційної надлишковості та невизначеності;
- комплексними специфічними знаннями, вміннями та навичками, обумовленими унікальним досвідом у певній предметній галузі, виступати експертом у цій галузі;
- здатністю вирішувати комплексні завдання, які неможливо вирішити простими алгоритмами;
- спроможністю генерувати нове знання;
- мультимовністю, володіння кількома іноземними мовами;
- бути клієнтоорієнтованим, френдлі гнучким, здатним знаходити спільну мову і працювати із колективом, окремими людьми та групами, бути відкритим у дискусіях;
- вираженою переконаністю і волею щодо перетворення навколишнього світу;
- стресостійкістю або вмінням працювати у режимі швидкої зміни умов задач, умінням швидко приймати рішення, керувати та розподіляти свій час, ресурси тощо. Важливим є не лише вміння пристосовуватися до швидкоплинних

умов праці, але й самим організувати такі умови, при яких вони зможуть досягнути максимальних результатів, реалізувати свій ресурс.

Подібний набір характеристик фахівця інтелектуальних професій передбачає урізноманітнення і форм їхньої праці. Здебільшого виокремлюють:

- операторську працю, управлінську, творчу, працю медичних, педагогічних, соціальних та юридичних працівників, журналістів тощо. Відрізняються вони і по організації трудового процесу, рівномірності навантаження, міри емоційного напруження тощо. Відмітимо, що фахівці розумової праці складають доволі велику кількість професій, що відображено у різних класифікаціях. Багато з них мають однакові цілі, завдання, одну й ту ж саму спрямованість діяльності, ставлять близькі за змістом вимоги до працівника і об'єднуються на цій основі у підгрупи. Виокремлюється дещо спільне для них:

1. Потребують великої кількості інформації в ресурсах, необхідних для здійснення роботи.

2. Застосовують високу долю інтелектуальної діяльності, пріоритетним є її вагомість (спеціалізованість) у виробництві кінцевого продукту.

3. Рівень та якість освіти.

4. Спроможність фахівця створювати нове знання, інноваційний продукт чи/або його творчі здібності. У цьому контексті за певних умов можна порівнювати інтелектуальну і творчу працю, хоча і досить умовно.

5. Складність вимірювання результатів інтелектуальної праці через складність не відокремленості знання від працівника та присутності творчого елемента. Іншими словами, складність у вимірюванні зусиль в одиницю робочого часу, які застосував працівник через те, що існує мінімальний рівень, який встановлюється і контролюється керівництвом організації; максимальний, який працівник може потенційно проявити за наявності у нього відповідної кваліфікації. Між цими рівнями завжди існує розрив, який організація зацікавлена скоротити.

Фізіологічна основа розумової праці. Праця фахівців інтелектуальних професій відрізняється і за своєю фізіологічною основою. Так, психічна діяльність при розумовій праці супроводжується активізацією кірково-підкіркових центрів, провідних шляхів та ретикулярної формації. Злагоджена робота цих мозкових структур забезпечує активацію аналітичних та синтетичних функцій центральної нервової системи (ЦНС). Своєю чергою, це забезпечує приймання і переробку інформації, що пов'язано з виникненням функціональних зв'язків між окремими нервовими центрами, створенням нових комплексів умовних рефлексів у формі різних нейронних ансамблів.

При цьому в ЦНС розрізняють генералізовані загальні зміни та локальні, характерні саме для певної розумової діяльності. До загальних змін можна віднести підвищення кровопостачання мозку, енергетичного обміну нервових клітин, змінюються показники біоелектричної активності мозку, збільшується споживання кисню корою головного мозку у 5-6 разів (умовно на 100 г), у порівнянні зі скелетними м'язами такої ж ваги при їх максимальному навантаженні. Поряд з цим м'язові навантаження незначні, енергозатрати

складають близько 2000-2400 ккал на добу, тобто знаходяться на рівні легкої фізичної роботи, що викликає гіпокінезію – значне зниження рухової активності. У деяких випадках, якщо розумова праця супроводжується вираженою монотонністю в поєднанні з гіподинамією, може реєструватися зниження тону вегетативної нервової системи (Шевченко та ін., 2000).

Унаслідок активізації функціонування головного мозку при розумовій праці створюється необхідна сила напруження сенсомоторного апарату, для активізації уваги, мислення, пам'яті, емоційної сфери, які необхідні для сприйняття, перероблення нової/складної інформації та реалізації прийнятих рішень, зокрема нестандартних.

Слід зазначити, що будь-який вид розумової праці характеризується ступенем нервового та емоційного напруження.

Нервове напруження – це ступінь активізації певних нервових структур.

У поняття *нервового напруження* (наруга) входить ступінь активізації певних нервових структур. Чим ближче активність до максимальної, тим ступінь нервового напруження вищий. В основі процесу активізації нервових структур лежить енергетичний обмін, величина імпульсної активності, сила збуджувального процесу. Основною причиною нервового напруження є висока навантаженість на певну функціональну систему. Так, висока нервова напруженість може створюватись при сприйнятті світлових та звукових сигналів, близьких до порогових, перероблення звукових сигналів в умовах шуму, необхідності для виконання дуже швидких/повільних, але дуже тонких і точних рухів, при великому обсязі інформації та оперативній пам'яті тощо (діяльність медика, програміста, менеджера, інженера тощо).

Загалом наругу можна класифікувати відповідно до тих психічних функцій, які залучені в професійну діяльність і зміни яких найбільш виражені в несприятливих умовах. Зокрема:

Сенсорне напруження – певна величина імпульсної активності (наруга), викликана неоптимальними умовами діяльності сенсорних і перцептивних систем, виникає в разі великих труднощів в сприйнятті необхідної інформації.

Наруга очікування – певна величина імпульсної активності, викликана необхідністю підтримки готовності робочих функцій в умовах відсутності діяльності.

- *Політон* – напруження, викликане необхідністю перемикання уваги в частих і несподіваних напрямках.

- *Монотонія* – напруження, викликане одноманітністю дій, що виконуються, неможливістю перемикання уваги, підвищеними вимогами до концентрації і стійкості уваги.

- *Втома* – стан, пов'язаний з тимчасовим зниженням працездатності, викликаним перенапруженням під час тривалої діяльності. Втома є одним з найпоширеніших факторів, який визначає продуктивність праці.

У розумовій праці особливе місце посідає інтелектуальне та емоційне напруження. *Інтелектуальне напруження* – певна величина імпульсної активності, викликана частим зверненням до інтелектуальних процесів при

формуванні плану обслуговування, обумовлена високою щільністю потоку проблемних ситуацій обслуговування.

Емоційне напруження – прояв певного виду психічної діяльності у відповідь на сприйняття навколишніх предметів та явищ, з погляду ставлення їх до інтересів та потреб людини, яка виконує роботу. Емоції часто-густо виступають як організаційний чинник трудової діяльності, що дозволяє фахівцю бути готовим працювати у стресових ситуаціях.

В основі фізіологічної суті будь-якого напруження, особливо емоційного лежить активізація вегетативних центрів. Цей стан фахівця характеризується змінами з боку ендокринних органів, серцево-судинної та дихальної систем, біохімічного та морфологічного складу крові тощо. Реалізація емоцій часто супроводжується руховою активністю, що, своєю чергою, посилює активізацію вегетативних функцій. Причинами емоційного напруження можуть бути насамперед висока значущість або небезпечність виконуваної роботи, велика відповідальність, дефіцит часу, недостатня інформованість для прийняття вірного рішення, некомпетентність, низька кваліфікація працівника тощо. Розумова праця фахівців, зокрема такої підгрупи інтелектуальних професій як соціономічні професії, супроводжується значним інтелектуальним та нервово-емоційним напруженням, що призводить до підсилення серцево-судинної та ендокринної діяльності, дихання, енергообміну, підвищення м'язового тону тощо. Ці напруження обумовлені, з одного боку, деякими особливостями виконання власне самих професійних обов'язків, таких як: перероблення великої кількості різноманітної інформації, одночасне стеження за показниками декількох виробничих моментів/процесів, дефіцит часу для сприймання вагової інформації й прийняття нестандартних рішень, необхідність підтримки протягом тривалого часу високої інтенсивності уваги, пам'яті, мислення тощо.

З іншого боку, вони пов'язані з активною взаємодією з людьми, постійному спілкуванні та комунікації, оскільки головно зорієнтовані на інших людей або групи людей, які володіють власною активністю та оцінкою, можуть сприяти чи протидіяти діям суб'єкта впливу. Такі фахівці повинні бути готовими до ефективного ділового спілкування з людьми, володіти навичками емоційної саморегуляції, бути стресостійкими та життєстійкими тощо.

Феномен життєстійкості та професійна життєстійкість фахівців соціономічних професій. Враховуючи велике різноманіття інтелектуальних професій зупинимось більш детально на такій великій її групі, як соціономічні професії. Вибір цієї групи обраний не даремно, оскільки суспільна роль цих професій (педагогів, психологів, соціальних та медичних працівників, менеджерів, юристів, журналістів тощо) має величезне значення для розв'язання загальнонаціональної проблеми збереження та відновлення людського потенціалу особливо в умовах триваючої війни та післявоєнного відновлення.

Соціономічні професії (або допомагаючі професії) (від лат. – суспільство) – це професії суб'єктно-суб'єктного типу, предметом їхнього вивчення, зміни, розвитку та обслуговування є власно самі люди різного віку, груп населення, спільноти та цілі соціальні системи.

Соціономічні професії (або допомагаючі професії) (від лат. – суспільство) – це професії суб'єктно-суб'єктного типу, предметом їхнього вивчення, зміни, розвитку та

обслуговування є власно самі люди різного віку, груп населення, спільноти та цілі соціальні системи. Основним змістом діяльності цих фахівців є спілкування по типу «людина-людина» (педагоги, психологи, соціальний та медичний працівник, менеджер, юрист, журналіст тощо). Специфіка соціономічних професій пов'язана із здійсненням фахівцями перспективної соціальної взаємодії у виробничо-управлінській, науково-дослідній, соціокультурній, комунікативній сферах, унаслідок якої предмети праці (людина, група, колектив) зазнають позитивних змін. У цьому контексті К. Роджерс слушно зауважив, що у так званих «допомогаючих професіях» одна із сторін намагається сприяти іншій стороні в особистісному зростанні, розвитку, кращій життєдіяльності, в умінні ладнати з іншими». Наведена теза яскраво дає уявлення про чинники професійної діяльності фахівців цих професій, які обумовлюють значні емоційні навантаження і дефіцит підтримуючих ресурсів, актуалізують проблеми професійної адаптації, стресостійкості та збереження і відновлення особистісних ресурсів. Найбільш повно ця проблема представлена у *рамках концепції життєстійкості людини (hardiness)*, створеної в руслі гуманістичної психології американськими психологами Сьюзен Кобейса (S. Kobasa) та Сальватором Мадді (S. Maddi) (Kobasa, 1979; Kobasa et al., 1979;). Проте теоретичну основу цієї концепції заклали надбання екзистенціальних філософів завдяки деяким своїм ідеям, які акумулювали в собі всі дотеперішні тлумачення, пов'язані з розумінням феномена життєстійкості. Насамперед, це ідея «вкоріненості у буття» М. Гайдеггера, який це розумів як внутрішню особистісну характеристику, формування якої залежить не лише від зовнішніх обставин, а й від ставлення самої людини до способу свого життя. Ця особистісна характеристика дозволяє людині бути «присутньою» у бутті і здійснювати межовий вибір в екзистенційно поляризованому просторі «справжність»-«несправжність» людського існування.

Ідеї М. Гайдеггера стали не лише методологічними, а й набули певною мірою програмного характеру для виникнення ідеї мужності, «відваги бути» у П. Тілліха. Філософ визначає мужність як «силу духу, що здатна подолати все, що перешкоджає досягненню найвищого блага». На його думку, мужність – це самоствердження «всупереч», а саме всупереч небуття, мужність він протиставляє розпачу. Іншими словами, що дає силу людині жити і діяти перед обличчям труднощів, катастроф і потрясінь? Відповідь на це може бути – «мужність бути» («courage to be»).

Повертаючись до концепції життєстійкості людини, зауважимо, що введення у психологічну науку поняття «життєстійкість» відображає психологічну живучість і розширену ефективність людини, пов'язану з її мотивацією до подолання стресогенних життєвих ситуацій.

Життєстійкість (англ. hardiness) – це особлива структура установок (знань, переконань) і навичок, що дозволяє перетворити зміни в можливості, що відображає психологічну живучість і розширену ефективність людини, пов'язану з її мотивацією до подолання стресогенних життєвих ситуацій.

Життєстійкість (англ. hardiness) (за С. Мадді) – це особлива структура установок (знань, переконань) і навичок, що дозволяє перетворити зміни в можливості, що відображає психологічну

живучість і розширену ефективність людини, пов'язану з її мотивацією до подолання стресогенних життєвих ситуацій (Maddi, 1998). Оптимальна смислова регуляція людиною такими *атитюдами* (установками), як включеність (залученість), контроль та прийняття ризику (виклику) дозволяє їй координувати свою внутрішню напругу в стресових ситуаціях. Ці три соціальні настанови, які відображають схильність людини до певного сприймання ситуацій (соціальних об'єктів), їх оцінювання і відповідних дій, стали, на думку вченого, основними структурними компонентами життєстійкості. Вираженість цих компонентів перешкоджає виникненню внутрішньої напруги в стресових ситуаціях за рахунок стійкого подолання стресів та сприйняття їх як менш значимих. З одного боку – це досягається за рахунок дії сукупності атитюдів – психологічних станів схильності людини до певної активності в певній ситуації, які призводять до «автоматизації» цієї активності, а з іншого – її стабілізують.

Стабілізація (англ. stabilization) – зміцнення, набування стійкості, незмінності, сталості.

Стабілізація активності (поведінки/діяльності) – це така зміна динамічних властивостей активності, яка націлена на підвищення її стійкості, інтенсифікацію саморегуляції, зменшення впливу зовнішніх чинників (стресорів).

Стабілізація (англ. stabilization) – зміцнення, набування стійкості, незмінності, сталості.

Своєю чергою, *стабілізація активності* (поведінки/діяльності) – це така зміна динамічних властивостей активності, яка націлена на підвищення її стійкості, інтенсифікацію саморегуляції, зменшення впливу зовнішніх чинників (стресорів). У цьому контексті важливим моментом є стійкість. Зазначимо одразу, що стійкість

це не фіксованість психічних якостей. Це сукупність адаптаційних процесів, інтегрованість особистості в плані збереження узгодженості основних функцій людини, стабільності їх виконання. Стабільність виконання не обов'язково передбачає стабільність структури функцій, швидше припускає її достатню гнучкість.

Психологічну стійкість людини можна розглядати як складну якість особистості, синтез окремих якостей і здібностей. До складових психологічної стійкості необхідно віднести:

- здатність до особистісного зростання зі своєчасним і адекватним вирішенням внутрішньоособистісних конфліктів (ціннісних, мотиваційних, рольових);

- відносну (не абсолютну) стабільність емоційного тону і позитивного настрою; розвинуту вольову регуляцію (Корольчук та Крайнюк, 2017, с. 168).

Рівень психологічної стійкості людини проявляється як у повсякденному житті, так і в її діяльності, в ефективності та надійності фахівця як професіонала. Водночас успішна професійна діяльність є основою для досягнення професійної самореалізації, що, у свою чергу, впливає на задоволеність життям в цілому, на настрої і психологічну стійкість, зокрема. Таким чином, *психологічна стійкість* – це складна якість особистості, в якій

об'єднані: врівноваженість (рівновага), відповідність; стійкість, стабільність (постійність); опірність (резистентність).

Психологічна стійкість – це складна якість особистості, в якій об'єднані: врівноваженість (рівновага), відповідність; стійкість, стабільність (постійність); опірність (резистентність).

Українські вчені М. С. Корольчук та В. М. Крайнюк мають на увазі, що *врівноваженість* – це здатність утримувати рівень напруги, не виходячи за межі прийняттого (не доводячи до руйнівного стресу). *Стійкість* – це здатність протистояти труднощам,

зберігати віру в ситуаціях фрустрації, а під *стабільністю* – постійний рівень настрою. *Опірність* – це здатність зберігати свободу поведінки і вибору способу життя, це самодостатність як свобода від залежності (хімічної, інтеракційної або поведінкової) (Корольчук та Крайнюк, 2017, с. 168).

Психологічна стійкість здійснюється зміною характеру психічної активності, тобто її стабілізацією – залученням копінг-поведінки (*hardy coping*), пов'язаної з продукуванням нової конструктивної поведінки.

Копінг (англ. «cope» - долати, переборювати) – психологічна стратегія та спосіб подолання людиною стресової ситуації.

Копінг (англ. «cope» - долати, переборювати) – психологічна стратегія та спосіб подолання людиною стресової ситуації (Вдовиченко, 2013). Поняття об'єднує когнітивні, емоційні

та поведінкові стратегії, які використовуються, щоб впоратися із викликами буденного життя. На думку Т.А. Ткачук, копінг-поведінка поєднує в собі два акценти: акцент на ситуації, в якій діє суб'єкт, і акцент на особистісних особливостях, які в ній проявляються. Яким би не було широким поняття психологічного подолання, воно неминуче апелює до процесу адаптації як до своєї фінітної функції: психологічне призначення копіngu полягає у забезпеченні адаптації людини до вимог ситуації (Ткачук, 2011).

У свій час американські психологи R. Lazarus і S. Folkman вказували на те, що головним завданням стрес-долаючої поведінки (копінг-поведінки) є забезпечення і підтримка благополуччя людини, фізичного й психічного здоров'я, задоволеності соціальними відносинами (Lazarus & Folkman, 1984). Вони позначили це психологічне подолання як когнітивні і поведінкові зусилля особистості, спрямовані на зниження впливу стресу. На їх думку, людина оцінює для себе величину потенційного стресору, співставляє вимоги навколишнього середовища з власною оцінкою ресурсів, якими він володіє, щоб з оптимальною ефективністю справитися з цими вимогами. Копінг-механізми визначають ступінь адаптації особистості до ситуації. Авторами зазначається, що форма поведінки в тій чи іншій ситуації залежить від особистісних характеристик індивіда та від ситуації, яка в рамках даного підходу є вирішальною. Активна форма копінг-поведінки, активне подолання є цілеспрямованим усуненням або послабленням впливу стресової ситуації. Пасивна копінг-поведінка, або пасивне подолання, передбачає використання різного арсеналу механізмів психологічного захисту, які спрямовані на зниження емоційної напруги, а не на зміну стресової ситуації (Lazarus & Folkman, 1984).

Крім вищезазначеного слід додати, що на характер копінг-поведінки людини впливає також її життєва позиція, рівень психічної активності, наявність потреби в самореалізації своїх потенціалів і здібностей тощо.

Відмітимо, що саме з точки зору тісного зв'язку з адаптацією до стресу, психічного здоров'я та психологічного благополуччя і вивчається феномен життєстійкості. Підкреслимо, що він відноситься до того понятійного поля, який розширює пояснювальний потенціал феноменології становлення, адаптації та саморозвитку людини. Особливо цінним воно є в ракурсі оптимізації і збереженні потенційності ресурсів фахівців, забезпечуючи стабільність функціонування людини у життєдіяльності, саморегулюючи та самоорганізуючи її, людина стає спроможною адаптуватися та розвиватися. Натомість знижена стійкість призводить до того, що, опинившись у ситуації ризику або суб'єктивної невизначеності, людина долає її з негативними наслідками не лише не досягаючи поставленої мети, а й для психічного та соматичного здоров'я, для особистісного розвитку, для сформованих міжособистісних відносин тощо. Іншими словами, життєстійкість дозволяє особистості протистояти життєвим та професійним труднощам, несприятливому тиску обставин, зберігати здоров'я і працездатність у самих різних ситуаціях. Подібної функціональності життєстійкість досягає шляхом розгортання основних своїх функцій:

- ✚ *Потенціуюча*, тобто та «що може бути» (з перекладу фр. мови). Найчастіше у психології потенційне розглядається як приховане психічне явище, яке за певних умов може проявитися як актуальне з активізацією всіх наявних ресурсів для подолання стресових подій чи розв'язання проблемної ситуації.
- ✚ *Адаптувальна* (життєзабезпечуюча) – складає внутрішній ресурс, підконтрольний людині, що дозволяє їй у будь-якій ситуації вижити, бути життєспроможною, відчувати цінність і смисл життя. Підвищуючи успішність діяльності, пізнавальну активність, життєстійкість сприяє позитивному психічному і соматичному самовідчуттю.
- ✚ *Мотивуюча* – активізується на основі життєстверджувальних переконань та установок, коли будь-яка ситуація, подія переживається людиною в якості мотиву (стимулу) для розвитку власних можливостей; характерно прагнення навчатися на своєму позитивному і негативному досвіді для трансформаційного подолання труднощів.
- ✚ *Реалізуюча* – мобілізація всіх ресурсів дозволяє людині не лише подолати несприятливі умови життєдіяльності, розв'язати стресову ситуацію, адаптуватися до неї, а й реалізувати накопичений досвід для постановки і досягненні своїх цілей, розв'язання задач (мисленневих чи предметних) тощо. Іншими словами, вона для життєстійкості виступає особливим патерном структури установок і навичок людини, які надалі дозволяють їй перетворювати зміни у можливості.

Спираючись на вищезазначену функціональність життєстійкості, слід зацентувати увагу на тому, що при аналізі сутності цього феномену, з одного боку – у ньому чітко простежується поведінкова складова, обумовлююча схильність до дій, вчинку, а з іншого – численні якості та властивості

Ресурс (англ. resources) – це певні внутрішні і зовнішні змінні, що сприяють психологічній стійкості особистості в стресогенних ситуаціях; це емоційні, мотиваційно-вольові, когнітивні і поведінкові можливості, які людина актуалізує для адаптації до екстремальних або стресових ситуацій і життєвих подій.

особистості, які утворюють комплекс схильностей до певної реакції людини на зовнішнє середовище, подразник тощо.

Зазначимо, що життєстійкість увиразнюється серед інших феноменів, які дозволяють адаптуватися людині до стресу, разом особливих своїх ознак, а

саме:

- фізичною і нервово-психологічною витривалістю, пластичністю нервових процесів, володінням навичок здорового способу життя;
- стресостійкості, здатності до саморегуляції, володінням методами аутотренінгу, релаксації;
- моральною стійкістю, стійким пізнавальним інтересом, розвинутою рефлексією, здатністю до аналізу та узагальнення;
- володінням комунікативними навичками;
- навичками роботи із суперечливою інформацією та в умовах суб'єктивної невизначеності тощо.

Професійна життєстійкість – це системно особистісно-професійна властивість, що формується у фахівця впродовж професійного життя, виявляючись у певному рівні включеності в професійну діяльність, контролі за нею та прийнятті «професійних ризиків», а також забезпечуючи його здатність протистояти несприятливим обставинам у роботі, запобігаючи розвитку професійної дезадаптації, розладам здоров'я та сприяючи особистісно-професійному зростанню.

Усе це дозволяє включати у життєстійкість особистісні властивості, які утворюють її архітектоніку як особистісного утворення, а також способи поведінки, які є зовнішніми проявами цих властивостей. Подібна конгруентність такого вияву внутрішнього і зовнішнього обумовлено дією природою феномена життєстійкості. У сфері діяльності це дало можливість виокремити одну з найважливіших її форм – професійну життєстійкість.

Термін «професійна життєстійкість» вживається в контексті проблематики опанування професійними труднощами та підвищення ефективності професійної діяльності, який останнім часом успішно розробляється О.М. Кокуном на базі ідей S. Maddi, S. Kobasa, P. Bartone, D. Khoshaba тощо.

Так, під *професійною життєстійкістю* розуміється системно особистісно-професійна властивість, що формується у фахівця впродовж професійного життя, виявляючись у певному рівні включеності в професійну діяльність, контролі за нею та прийнятті «професійних ризиків», а також забезпечуючи його здатність протистояти несприятливим обставинам у роботі, запобігаючи розвитку професійної дезадаптації, розладам здоров'я та сприяючи особистісно-професійному зростанню (Кокус, 2020).

Професійна діяльність – провідна сфера соціальної реалізації та адаптації людини. Завдяки актуалізації творчої інтенції в людині відбувається ствердження її як особистості у продуктивній діяльності. Однією з цінностей

професійної діяльності є те, що в ній здійснюється особистісно-професійне зростання працівника. Нагадаємо, що традиційно професійний розвиток передбачав кар'єрне зростання, яке пов'язувалося з наявністю професійної компетентності та задоволеністю фахівцем результатами своєї праці. Натомість особистісний розвиток завжди пов'язували із пошуком і вибором власного контексту для продуктивних самозмін, який наповнюється розумінням смислу свого життя і власним способом досягнення значущих цінностей. Зрозуміло, що вони можуть мати різновекторну спрямованість, адже один є витвором соціалізації, інший – індивідуалізації. Проте, одним із ключових параметрів, які їх об'єднують для досягнення успіху є професійна життєстійкість, яка пов'язана перш за все з індивідуальними особливостями освоєння фахівцем власної стабілізаційної активності.

Особистісно-професійний розвиток – це індивідуально і соціально зумовлений, активний та інтегративний процес психосоціального і професійного зростання людини, спрямований на її фахову самореалізацію та самоствердження як суб'єкта життєдіяльності.

У такому випадку фахівець стає спроможним розглядати будь-яку перешкоду (складність) як стимул подальшого особистісно-професійного розвитку, в якому відбувається подолання власних меж в обраній професії. За В.О. Лефтеровим, *особистісно-професійний розвиток* – це індивідуально і соціально зумовлений, активний та інтегративний процес психосоціального і

професійного зростання людини, спрямований на її фахову самореалізацію та самоствердження як суб'єкта життєдіяльності (Лефтеров, 2012). Варто зазначити, що в основі останніх двох процесів лежить принцип саморозвитку, який детермінує здатність людини до набуття продуктивних самозмін, до самоперетворення і самоконструювання, а значить і до подолання складностей та труднощів, які повсякчас виникають під час виконання професійної діяльності. Інакше кажучи, праця є тим тлом, на якому реалізується постійний взаємозв'язок робочих (виробничих) стресорів і робочих та особистісних ресурсів. Працівник розглядає будь-яку складність як стимул для подальшого розвитку, як подолання власних меж в обраній професії. Долання певних етапів, вирішення труднощів навчають обмірковувати їх як сходинки особистісно-професійного розвитку. У такому контексті життєстійкість стає тим ресурсом, який дозволяє трансформувати негативні моменти в нові можливості.

Психофізіологічне забезпечення життєстійкості фахівців інтелектуальних професій. Насамперед зазначимо, що термін «психологічне забезпечення» бере свій початок з прикладної військової психофізіології, в якій під ним розуміють сукупність психологічних і, власно, психофізіологічних діагностичних методів та корекційних заходів, спрямованих на оптимізацію функціонального стану та працездатності фахівців, які працюють в екстремальних умовах. Нині цей термін набув широкого вжитку і використовується у різних галузях психологічної науки.

Психофізіологічне забезпечення життєстійкості фахівця можна розуміти як систему заходів, спрямованих, з одного боку – на оцінку ступеня

вираженості структурних одиниць професійної життєстійкості та виявлення характеру їхніх взаємозв'язків, а з іншого – на підтримку та розвиток цих складових – особистісних властивостей, які утворюють архітектуру професійної життєстійкості як особистісного утворення, а також оптимізація тих способів поведінки, які є зовнішніми проявами цих властивостей.

Базовими *принципами* психофізіологічного забезпечення життєстійкості фахівця можна вважати:

1) комплексність – передбачає об'єднання зусиль різних фахівців в єдину службу забезпечення збереження та розвитку життєстійкості фахівця як суб'єкта діяльності, так і як особистості;

2) диференційованість – передбачає диференціацію цілей, завдань, засобів та запланованих результатів збереження та розвитку життєстійкості фахівців відповідно до різних професій, статі, віку тощо;

3) принцип взаємоперетворення людини і професії – передбачає постійну взаємодію людини та її професійного середовища, що сприяє усвідомленню нею власних особистісних, професійних та середовищних ресурсів;

4) оптимізації – передбачає визначення оптимальних загальних, та індивідуальних стратегій життєстійкості фахівця;

5) принцип адаптивності – передбачає динамічне реагування на зміни, що вимагає від особи достатньої гнучкості мислення та поведінки, включення її адаптивних механізмів для підвищення власного адаптивного потенціалу, психологічної стійкості, мотивації тощо;

6) принцип «консервації» ресурсів – припускає можливість людини отримувати, зберігати, відновлювати, примножувати та перерозподіляти ресурси відповідно до власних цінностей. За допомогою такого розподілу фахівець набуває можливості адаптуватися до варіативного ряду умов професійного середовища;

7) принцип «повноти» – базується на необхідності наявності не лише всіх базових ресурсів відповідного рівня, але з індивідуальними особливостями їх прояву, що дозволяє операціоналізувати одне з головних напрямів розвитку особистості у векторі досягнення стабілізаційної активності та її збереження;

8) принцип саморегуляції – передбачає особистісну регуляцію (контроль, впорядкування, нормалізацію) психічних станів та діяльності (поведінки) для збереження внутрішньої стійкості та стабільності;

9) принцип системності – передбачає необхідність урахування різних рівнів системної організації людської індивідуальності (фізіологічного, біоенергетичного, психічного, поведінкового, особистісного, соціально-психологічного) у взаємозв'язку зі значущими аспектами професійної діяльності та соціальних взаємодій людини.

Здійснюючи організацію психофізіологічного забезпечення життєстійкості фахівців інтелектуальних професій, зусилля можна спрямувати на два основних *напрями*:

✓ на діагностику та оцінку ступеня вираженості структурних одиниць професійної життєстійкості та виявлення характеру їхніх взаємозв'язків;

✓ на самозбереження та розвиток складових професійної життєстійкості, що передбачає з одного боку, відновлення та оптимізацію професійно-особистісного ресурсу працівників, а з іншого – розвиток професійно важливих якостей та властивостей, необхідних для протистояння негативним, складним ситуаціям в професійній діяльності та для своєчасної й якомога повнішої реалізації свого потенціалу в обраній професії.

Зміст психофізіологічного забезпечення життєстійкості фахівця інтелектуальних професій значною мірою обумовлюється:

- специфікою професії;
- відповідністю індивідуально-психологічних можливостей фахівців вимогам й умовам професійної діяльності;
- індивідуальним стилем діяльності та спроможністю адаптації до умов діяльності, стилем копінг-поведінки;
- психодіагностичною оцінкою наявного рівня професійної життєстійкості й тою величиною ресурсного потенціалу, який може виявитися в активній протидії до стресових факторів;
- розвиток професійної життєстійкості фахівців інтелектуальних професій.

Для успішної організації системи психофізіологічного забезпечення професійної життєстійкості працівників вона повинна відповідати наступним вимогам:

✓ система за своїм змістом й організацією має відповідати статусу самостійного виду забезпечення, проводитися у тісній взаємодії з іншими видами всебічного забезпечення професійної діяльності, підкоряючись єдиному задуму – оптимізації працездатності фахівців за умов збереження їхнього здоров'я (соматичного, психічного та психологічного) та особистісно-професійного зростання;

✓ система психологічного забезпечення повинна бути цілеспрямованою, гнучкою і здатною розв'язувати проблеми конкретних службових завдань, зокрема у складних/утруднених умовах професійної діяльності. Ця система покликана мати високий ступінь адаптації до умов надзвичайної ситуації та забезпечувати оперативну перебудову всієї діяльності працівників, залежно від умов (С.М. Кучеренко, 2016);

✓ управління системою, яке полягає в плануванні, організації, забезпеченні, контролі та мотивації.

Програма психофізіологічного забезпечення життєстійкості фахівців інтелектуальних професій

Етап 1. Вступ «Організаційно-управлінський».

Мета – створення психологічно комфортних умов професійної діяльності працівників, оптимізація розподілу службового навантаження між співробітниками, психологічна підтримка заходів щодо розставляння кадрів, надання консультативної допомоги у виробленні професійно обумовлених завдань та у стратегії професійної діяльності.

№	Завдання блоку	Основний зміст блоку
1.	Вивчення психологічних основ професійної діяльності, виокремлення її специфіки.	Вивчення робочої документації, в якій відображено особливості професійної діяльності, її цілі та завдання; режим та умови праці; суспільна значущість.
2.	З'ясування професійних вимог, обов'язків та повноважень.	- Вивчення посадових обов'язків та нормативних документів, які регламентують роботу фахівця. - З'ясування специфіки професійних вимог (вимог професії до особистості).
3.	Психологічний аналіз типових та не типових проблемних професійних ситуацій.	- Проведення бесіди, за результатами якої узагальнити індивідуальні судження та оцінки про найбільш складні і відповідальні моменти (етапи, ділянки) роботи. - Проведення анкетування щодо умов та змісту діяльності, обсягу професійних навантажень, суб'єктивної оцінки проблемності професійних ситуацій; - Збір самохарактеристик індивідуальних способів реагування (сенсомоторного, емоційного, інтелектуального) в типових та в нетипових ситуаціях.
4.	Виокремлення і типологізація професійних ситуацій, які проявили себе як стрес-фактори.	- Проведення бесіди з метою з'ясування, які різновиди та специфіка професійних ситуацій, які працівник вважає стресовими: <ul style="list-style-type: none"> • виявлення особливостей реагування на них; чи впливають такі ситуації на його працездатність; як саме; чи збільшується кількість помилок при виконанні діяльності; характерні помилки та їх наслідки; • виявлення ситуацій, в яких стресори істотно вплинули на результат професійної діяльності фахівця певної професії та/чи його особистісний статус; допомога у самоаналізі думок, емоцій, які виникали в цих ситуаціях, фіксація динаміки їх протікання. - Проведення анкетування для виявлення ієрархії професійних стрес-факторів.
5.	Пізнання значення особистого досвіду в подоланні професійно обумовлених труднощях.	- Ініціація розповідей працівника про найбільш значущі проблемні ситуації, які він зміг подолати; акцент на ресурси, які допомогли, і усвідомлення що найбільш було

		<p>складним.</p> <p>- Методики, які дозволяють визначити індивідуальні особливості, потрібні для якісного виконання професійної діяльності в звичайних умовах (приклади):</p> <ul style="list-style-type: none"> • методика самооцінки психофізіологічного стану (О. Кокун, 2004); «Моє ставлення до роботи» (С. Maslach & М. Leiter) (Maslach & Leiter, 2005); «Шкала ефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»; «Локатор великої п'ятірки» (Big Five Locator) (Howard, 1996) в адаптації Л.Ф. Бурлачука (2001); «Діагностика мотивації до успіху» та «Діагностика мотивації до уникнення невдач» (Т. Елерс); Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана); «Методика дослідження рівня суб'єктивного контролю (РСК) Дж. Роттера (адаптована НДІ ім. В.М. Бехтерева)»; «Коректурні проби Бурдона»; «16-ти факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла»; методика визначення професійно важливих якостей «Лист Ліпмана»; опитувальник кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» (Е. Шейн); методика діагностики темперамента Я. Стреляу (адаптація Н. Данилової, О. Шмельова); опитувальник вимірювання повсякденного копінгу (А. Стоун, Дж. Нил, 1984). <p>- Методики, які дозволяють визначити індивідуальні особливості, необхідні для якісного виконання професійної діяльності в екстремальних умовах (приклади):</p> <ul style="list-style-type: none"> • методика М.В. Макаренка «Вивчення сили та функціональної рухливості нервових процесів за характеристиками перероблення інформації різного ступеня складності, у ступенево-зростаючому режимі та у зворотному зв'язку» (М.В. Макаренко, 1983, 1984); «Методика дослідження копінг-поведінки (WCQ) в стресових ситуаціях» (N. S. Endler & J. D. Parker (Endler & Parker, 1994; «Опитувальник копінг-стратегій»
--	--	---

		<p>Р. Лазаруса (1986); опитувальник для реєстрації копіngu у процесі стресу (UBV) (М. Перре, М. Райхарт, 1993); опитувальник психологічного стресу PSM-25 (Lemur-Tessier-Fillion, 1990); «Діагностика рівня соціальної фрустрованості Вассермана-Бойка»; «Шкала оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності»; Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» (Маклаков, Черм'янін, 1993).</p> <p>- Фокусування зусиль фахівця на управлінні цілями і накопиченні/активізації ресурсів (приклад):</p> <ul style="list-style-type: none"> • творче завдання «Мое цілепокладання: визначити цілі та знайти ресурси»; • опитувальник психологічної ресурсності особистості (О.С. Штепа, 2008); опитувальник смисложиттєвих орієнтацій (адаптація Д. Леонтьєвим методики «Цілі у житті» Дж. Крамбо та Л. Махоліка); опитувальник втрат і придбань персональних ресурсів (ОППР) (Н. Водоп'янова, М. Штейн, 2013).
6.	<p>Сприяння усвідомленню власних бар'єрів у професійному зростанні, аналіз ситуацій ступору у вияві ініціативи, самостійності, творчості;</p>	<p>- Методика SACS (Strategic Approach to Coping Scale) оцінки індивідуальної моделі поведінки подолання С. Хобдолла (S. Hobfoll, 1994); Шкала робочої та соціальної адаптації (W&SAS); опитувальник GAD-7; Шкала оцінки соціальної фобії SPIN.</p> <p>- Створення Карти відповідності власного професійно-особистісного потенціалу нормам обраної професії і цілям саморозвитку.</p> <p>- Напрацювання альтернативних способів реагування та рішень в ситуаціях стрес-факторів.</p>

Етап 2. «Діагностичний».

Цілі: – здійснення діагностики й оцінка ступеня вираженості структурних одиниць професійної життєстійкості фахівців інтелектуальних професій та виявлення характеру їхніх взаємозв'язків;

– визначення особливостей зв'язку професійної життєстійкості з показниками інших вагомих особистісних утворень і властивостей, які у своїй

сукупності відображають сутність її функціонування та окреслюють можливості точок розвитку.

	Завдання блоку	Основний зміст блоку
1.	Визначення загального рівня розвитку професійної життєстійкості фахівців та оцінка ступеня вираженості її показників – компонентів професійної життєстійкості	Опитувальник професійної життєстійкості (О. Кокун, 2021). Показники загального рівня розвитку професійної життєстійкості визначаються за рівнем розвитку: - трьох її складових (професійна включеність, професійний контроль та професійне прийняття виклику); - чотирьох їх компонентів, притаманних кожному з них (емоційний, мотиваційний, соціальний і професійний).
2.	Визначення особливостей зв'язку професійної життєстійкості з іншими особистісними утвореннями і властивостями	Наприклад, опитувальник професійного самоздійснення (О. Кокун), шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема; «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана); методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану (автор О. Кокун); методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою»; опитувальник на діагностування професійного «вигорання» та деформацію (МВІ) (модифікація О.Б. Поляковою); опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (автор В.І. Моросанова).

За даним алгоритмом проведена діагностика та оцінка ступеня вираженості структурних одиниць професійної життєстійкості таких фахівців інтелектуальних професій, як вчені гуманітарного профілю (Психофізіологічні закономірності..., 2021, с. 175).

На підставі отриманих результатів чітко виокремилася 5 рівнів розвитку професійної життєстійкості академічних вчених: 29% мають високий рівень, вище середнього – 25%, середній – 13%, нижче середнього – 14%, низький – 19%. Такий розподіл засвідчує, що більшість науковців мають достатньо розвинуту професійну життєстійкість. Виявлено, що від рівня до рівня зростає ступінь складності структурних одиниць професійної життєстійкості, забезпечуючи у такий спосіб найповніше розгортання її функціональності.

Щодо виявлення характеру наявних взаємозв'язків між складовими і компонентами професійної життєстійкості, то з'ясувалося, що:

- Між усіма ними існують вагомі позитивні кореляційні зв'язки, що означає їх взаємопов'язаність. Так, загальний рівень професійної життєстійкості науковців найбільше корелює з «прийняттям виклику» ($r=0,902$), а найменше – з «соціальним компонентом» ($r=0,590$). Своєю чергою, складова «прийняття виклику» найбільше корелює з «мотиваційним компонентом» ($r=0,723$) та з «емоційним компонентом» ($r=0,798$).

- На основі аналізу вірогідності розбіжностей з'ясувалося, що між усіма складовими професійної життєстійкості суттєві розбіжності відсутні, проте складова «прийняття виклику» поміж решти дещо вирізняється найбільшою величиною свого впливу.

- Всі складові і компоненти професійної життєстійкості істотно не залежать від вікового аспекту, проте з віком рівень складової «професійна включеності» та «мотиваційного компоненту» у вчених дещо зростає.

- Серед чотирьох компонентів професійної життєстійкості відмінності менш помітніші. Найбільшу величину у цьому співвідношенні набули показники «мотиваційного компонента» та «емоційного»; найбільш незалежну роль в обговорюваному співвідношенні відіграє «соціальний компонент».

- Складові і компоненти професійної життєстійкості істотно не залежать від статевого аспекту, проте складова «прийняття виклику» у жінок вирізняється від чоловіків, тобто жінки-вчені виявили більшу схильність йти на ризик у нестандартних ситуаціях, більшу націленість на досягнення бажаних професійних результатів.

- Усі складові і компоненти професійної життєстійкості істотно не залежать від вікового аспекту. Однак, з віком рівень складової «професійна включеність» та «мотиваційного компоненту» у вчених дещо зростає.

Важливим кроком є визначення особливостей зв'язку професійної життєстійкості з іншими особистісними утвореннями і властивостями. Виявлено:

- достатньо сильний зв'язок професійної життєстійкості вченого від успішності його самоздійснення (як внутрішнього, так і зовнішнього), яка забезпечує актуалізацію потенційних можливостей вченого. Найбільша величина взаємозв'язків самоздійснення виявилася із такими складовими, як «професійна включеність» та «прийняття виклику»; з компонентами – «емоційний» та «мотиваційний»;

- зв'язок із самоефективністю здійснюється через складову «професійна включеність» та «професійний компонент»;

- зв'язок із показником внутрішньої мотивації найтісніше виявлений з-поміж складових з «прийняттям виклику» та «загальним рівнем професійної життєстійкості»; з-поміж компонентів – «професійний» та «емоційний»;

- не виявлено достовірного зв'язку із показниками зовнішньої позитивної мотивації та зовнішньої негативної мотивації, що свідчить про те, що, рівень зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації не впливає на рівень прояву показників професійної життєстійкості як її структурних одиниць;

- відсутність вірогідного зв'язку між більшістю показників професійної життєстійкості академічних вчених із показником ступеню задоволеності своєю професією і роботою, окрім одного – «професійної включеності»;

- висока професійна життєстійкість, особливо її складової «професійна включеність» та «емоційним» компонент успішно гальмують формування симптомів професійного вигорання. Проте, найбільший вплив на виникнення синдрому професійного вигорання та набуття окремих профдеформаційних ознак (емоційного виснаження та деперсоналізації) у науковців чинить «професійна включеність» та «емоційним» компонент професійної життєстійкості;

- професійна життєстійкість у своєму функціонуванні питомо не залежить від якості психофізіологічного стану вченого, проте, зафіксовано достовірний зв'язок між «загальним рівнем професійної життєстійкості» і «працездатністю». Виявлено певний взаємовплив між двома складовими: «професійна включеність» \Leftrightarrow «працездатність», «стан здоров'я»; «прийняття виклику» \Leftrightarrow «працездатність», «задоволеність від роботи», «зацікавленість в роботі», «стан здоров'я».

Серед компонентів професійної життєстійкості виявлений вірогідний зв'язок по трьом її показникам: «емоційний компонент» пов'язаний з більшістю показників ПФС; «мотиваційний компонент» \Leftrightarrow «працездатністю» і «задоволеністю від роботи»; «соціальний компонент» \Leftrightarrow «стан здоров'я» і «настрій»;

- виявлено зв'язок професійної життєстійкості з саморегуляцією через два її показника: «загальний рівень саморегуляції» і «моделювання» із складовими: «прийняття виклику» і «професійний контроль», а також з «мотиваційним» компонентом.

Етап 3. Сприяння розвитку професійної життєстійкості фахівців інтелектуальних професій.

Мета – розробити заходи та практичні рекомендації щодо побудови та реалізації такої системи психофізіологічного забезпечення, яке б уможливило розвиток життєстійкості фахівців інтелектуальних професій.

Враховуючи той факт, що розвиток життєстійкості, як стверджують Д. Кошаба та С. Мадді, не є вродженою якістю, а формується впродовж життя (Khoshaba & Maddi, 1999). Відповідно на цю особистісну властивість як гіпотетичний конструкт можна вплинути лише опосередкованим способом. В основу ідеї щодо розроблення психофізіологічного забезпечення професійної життєстійкості фахівців розумової праці покладено насамперед прагнення їхньої адаптації до якомога ширшого інформаційного спектра про можливості подолання типових та стресових ситуацій під час виконання професійної діяльності, до надлишкового розвитку особистісних якостей та властивостей, які детермінують їхню життєстійкість, отримання ними максимально можливого позитивного досвіду подолання професійних стрес-факторів. При цьому розробленні особливим чином необхідно повсякчас враховувати індивідуальні особливості та можливості фахівця і прагнути демпфувати неминуче

перевищення стресогенного впливу на них всіх можливих організаційних та технічних засобів.

Нижче пропонується перелік можливих заходів та рекомендацій щодо організації психофізіологічного забезпечення розвитку професійної життєстійкості фахівців інтелектуальних професій.

**Заходи та практичні рекомендації
щодо психофізіологічного забезпечення розвитку професійної
життєстійкості**

***Виявлення професійно-важливих якостей та властивостей, які
розкривають функціональність професійної життєстійкості***

1) ознайомлення з теоретичними основами фізичного, інформаційного та емоційного стресу; з теоретичними основами психофізіології емоцій; основними принципами гнучкого планування своєї роботи;

2) створення індивідуального профіля професійної життєстійкості, використовуючи дані отримані з діагностичного етапу та різних методик, які дозволяють визначити індивідуальні особливості, потрібні для якісного виконання професійної діяльності у звичайних та стресових умовах (див. етап.1, пп. 3,4);

3) використання техніки «самофутурування» – дозволяє фахівцеві прогнозувати та самоконструювати своє професійне майбутнє, визначити цілі діяльності та шляхи їх досягнення, дотримуючись балансу між зусиллями та результатом. Вправи з формування образу себе як професіоналу передбачають реалізацію ряду етапів:

- 1 етап – перенесення подумки себе у майбутнє, особлива увага приділяється яскравості та детальної проробленості уявного Я-образу себе як професіоналу;

- 2 етап – образ себе як професіонала повинен складатися у більш ширшому контексті. Детальний (попередній) образ повинен вбудовуватися у менш деталізований образ професійної діяльності;

- 3 етап – у створену модель Я-професіонал та її візуалізований образ включаються знання про себе, свої здібності, психофізіологічні особливості, особистісні властивості та якості тощо;

- 4 етап – візуалізація Я-образу у майбутньому з промальовуванням його другорядних, необов'язкових деталей для розгальмування уяви;

- 5 етап – візуалізація декількох альтернативних моделей Я-успішний професіонал.

Розвиток вміння діяти ефективно у різних професійних ситуаціях

1) ознайомлення з різними особливостями стрес-факторів та їхнього впливу на фахівця, використовуючи їхній особистий досвід;

2) моделювання типових стресових ситуацій та їхнє «програвання» різними сценаріями, ранжуючи їх від найгіршого-поганого-прийняттого, для набуття досвіду подолання негативного впливу стресорів на фахові дії,

використовуючи (наприклад) техніку «Занурення у роль» – спочатку ідентифікувати який саме спосіб поведінки/професійно важливі якості потрібно підсилити чи створити у вас => вибір ресурсної ролі/її носія для аналізу щодо адекватності та доцільності => створення «гіпотез» щодо внутрішнього світу персонажу чи способу поведінки => самостійна гра і відстежування («ведення звіту») міри занурення у роль => аналіз «звіту» для вивчення та корекції нових емоцій, формулювань, способів дій, які виникли і супроводжували вас під час програвання ролі.

3) вироблення вмінь «аналізу проблеми за моделлю ABC»: *Подія-активатор* (A – activation event) – професійна обставина, яка стресує; *Переконання* (B – belief) – наші думки, переконання, установки щодо неї; *Наслідки* (C – consequences) – складається з емоцій та поведінки. Між негативною емоцією та подією, що її викликала завжди стоїть наша інтерпретація певної події згідно наших цінностей, переконань і установок. Емоціям треба дозволити існувати, не засуджувати себе за них, бути поблажливим та співчутливим до себе. Натомість думки варто проаналізувати, щоб відділити їх від свого емоційне ставлення, результат – заміна негативної думки (переконання, установки) на ефективне раціональне судження.

4) набуття навичок розв'язання проблем шляхом реалізації:

- техніки «розв'язування проблем»:

- ідентифікації проблеми;
- вигадування різних способів розв'язання проблеми;
- вибір найкращого варіанту;
- планування кроків здійснення запланованих дій;
- здійснення першого кроку;
- перегляд результатів.

- вправи «мозковий штурм» для підвищення творчої активності:

- записати всі ідеї та до них розв'язки проблеми на папері без особливих роздумів;
- самооцінити свої розв'язки для виявлення конструктивних і неконструктивних рішень, оцінивши їх за 5-бальною шкалою;
- відібрати найкраще рішення (5 балів) або комбінацію ряду рішень, які призведуть до розв'язання проблеми.

Усвідомлення та активізація особистісних ресурсів, які оптимізують функціональність професійної життєстійкості

1) усвідомлення своєї базової копінг-стратегії «розв'язання проблем», вияв особливостей її зміни та застосування у різних стресових ситуаціях;

2) сформулювати більш адаптивні копінг-стратегії в різноманітних стресових ситуаціях професійної діяльності шляхом:

- техніки «Репетиція застосування копінг-технік», під час якої подумки пропонується застосовувати різні копінг-стратегії для різних стресових ситуацій з подальшим визначенням найбільш придатних для фахівця;

- методика «Шести капелюхів де Боно»: 6 капелюхів мислення – простий і практичний спосіб, що дозволяє подолати три фундаментальні труднощі,

пов'язані з емоціями, безпорадністю та плутаниною. Метод дозволяє розділити мислення на шість типів, або режимів, кожному з яких відповідає метафоричний кольоровий «капелюх». Такий поділ дозволяє використовувати кожен режим набагато ефективніше, і весь процес мислення стає більш сфокусованим і стійким. Капелюх можна легко зняти й надіти, а разом із ним ми одягаємо певний спосіб мислення, як фільтр. Наприклад, червоний капелюх – мова емоцій і почуттів, жовтий – перспективи, досягнення, ресурси, чорний – говорить чому щось може не вийти, зелений – відповідає за альтернативні думки, твердження, білий – оперує точною інформацією – лише факти і цифри, синій – формулює цілі, спостерігає за самим процесом мислення (його найкраще одягати на початку).

3) здійснення аналізу власних ресурсів (інвентаризація) за допомогою *технік «Колеса балансу», «циклу Демінга»* (цикл PDCA – модель безперервного поліпшення процесів, цикл PDCA – плануй (Plan), роби (Do), перевіряй (Check), впливай (Act)) або *SWOT-аналізу* (виявлення сильних (Strengths), слабких (Weaknesses) моїх якостей, можливості (Opportunities), які я можу/хочу досягти у цій професії, та загрози (Threats), пов'язані з моєю активністю/пасивністю);

4) створення чек-листа щодо пріоритетів для досягнення певної мети; опис складної ситуації фахівцем з подальшими конкретними кроками для її подолання;

2) усвідомлення та розпізнавання «Які мої сигнали тривоги (у думках, у поведінці, у тілі)?» - «Як я можу відволіктися? Як можна допомогти собі у таких ситуаціях?» тощо.

3) вироблення «активаційних самоінструкцій» – опис складної ситуації фахівцем, а далі формулювання думок/переконань, які допомагають та мотивують її подолати;

4) опанування технікою «*реконструкції базових особистісних ресурсів*» шляхом:

- підвищення базового рівня довіри до себе, своїх можливостей;
- корегування негативних фахових переконань та неконструктивних фахових вмінь та навиків, зокрема комунікативних;
- розширення інтерпретативних моделей сприйняття викликів через обґрунтування вірогідності підвищення їх інтенсивності, тривалості, різної модальності тощо;
- візуалізація ресурсного стану;

5) опанування технікою «*пошук ресурсу з минулого*» – Які професійні та особистісні якості допомагали у минулому долати складні ситуації? За допомогою яких знань, вмінь та навичок ви вирішували у минулому складні ситуації? Відношення з якими людьми вам допомагали подолати кризи та труднощі, на кого ви поклалися у минулому? Що у минулому допомогло б вам подолати складності ще краще? Яких ресурсів вам не вистачало, але вони б якнайкраще допомогли вам?

6) опанування технікою «*пошук ресурсу для сьогодення*» – Чого вам не вистачає тут і зараз, щоб отримати чи зробити те, що ви бажаєте/потрібно? Які

ресурси/якості ви можете розвинути у собі, щоб отримати те, до чого ви прагнете? Як можна отримати ці ресурси? Складіть план щодо їх отримання. Втрата якого ресурсу/якостей буде для вас особливо неприйнятною/важкою?

7) формування «власного «малюнку» ресурсів та внутрішніх опор» – заповнюємо змістом сферу «Я – є»: написати те, чим ви пишаєтесь/задоволені в собі => заповнюємо «Я-маю»: написати, перерахувавши людей, місця, речі та інші ресурси, на які ви можете покластися => заповнюємо «Я-можу»: написати що ви вмієте добре робити, що виходить найкраще, якими вміннями, навичками ви володієте => заповнюємо «Я-буду»: вказати, що ви можете робити, щоб підтримати себе у складних ситуаціях, а також записати певні кроки, які необхідно зробити для покращення ситуації та розв'язання проблеми.

Ознайомлення та опанування способами психічної саморегуляції

1) оволодіння базовими технологіями довільної психічної саморегуляції (наприклад) шляхом використання:

- техніки «10 кроків»:

10. Зробіть 10 глибоких вдихів та повільних видихів.

9. Перерахуйте 9 предметів, які вас оточують.

8. Назвіть 8 речей, які роблять вас щасливішими/спокійнішими/впевненішими.

7. Перерахуйте 7 кольорів, які ви зараз бачите.

6. Назвіть 6 речей, які ви зараз чуєте.

5. Зробіть 5 глибоких вдихів і видихів.

4. Назвіть 4 людей, які вас підтримують.

3. Назвіть 3 предмети, до яких ви можете доторкнутися.

2. Назвіть 2 предмети, які ви можете понюхати.

1. Зробіть глибокий вдих та дуже повільний видих.

- дихальні техніки за допомогою діафрагмального дихання, що знижує збудливість;

- вправа «Прогресивна м'язова релаксація»;

- техніка білатеральної стимуляції мозку:

○ тактильна білатеральна стимуляція – вправа «Метелик»: сидячи у зручній позі, ноги з опорою на підлогу, схрестивши руки на грудях, поперемінно постукувати себе по плечах (іннервація блукаючого нерву у грудному відділі) у приємному для себе ритмі протягом 1-2 хвилини; перерва на 30 сек і далі ще пару підходів;

○ візуальна білатеральна стимуляція – швидко рухати очима вправо-вліво протягом 1 хвилини => зробити вдих-видих => перерва 30 сек => повтор рухами очей (пару таких підходів);

○ аудіальна білатеральна стимуляція – прослуховувати білатеральну музику обов'язково потрібно у навушниках обома вухами, лише так ця музика здійснює почергову стимуляцію своїми звуками лівої та правої півкуль мозку, у такий спосіб задіюється та прискорюється механізм опрацювання негативного досвіду (стресу);

2) розвиток індивідуального стилю саморегуляції шляхом:

- опанування навичок саморегуляції психоемоційних станів;
- розвиток здатності до рефлексії;
- розвиток толерантності до невизначеності та відкритості новому досвіду.

3) опанування вмінням регулювання власного діапазону стеничності емоційних реєстрів страху, гніву та апатії методом «парних опозицій»;

4) опанування вправ на стабілізацію та самовідновлення (наприклад):

- вправа «*Роздуми про те, як емоції впливають на якість виконання моєї роботи*» - Яких емоцій в моїй діяльності забагато? Яких емоцій в моїй діяльності замало? Як я зазвичай реагую, коли надходить нове завдання? Як я зазвичай реагую, коли опиняюсь у складні ситуації, неможливості виконати завдання? До яких дій мої емоції приводять мене найчастіше? Де в тілі я помічаю емоції найсильніше? Що для мене важливо? (Які мої цілі? Які мої цінності?) Якби я жив так, як я насправді хотів, чим би я займався насправді?

- вправа «*градуйована (покрокова) експозиція*» - особа починає змінювати своє емоційне реагування з ситуацій, з якими легше впоратися, а потім поступово переходить до складніших завдань. Це дозволяє поступово зміцнювати свою впевненість, використовувати отримані навички, звикати до ситуацій і кидати виклик своїм страхам. Роблячи це структурованим і повторюваним чином, з'являються хороші шанси зменшити занепокоєння (страхи) з приводу тих ситуацій, які є чутливими для особи.

- вправа «*дистанціювання від негативних автоматичних думок*» - спочатку усвідомити, що вас «зачепило» – відчуття важкості у грудях, комок у горлі, тиск у голові => помітити й описати «гачок», чітко назвати його, проговорити – ось спогад, думка, страх, гнів тощо => перенаправити свою увагу на те, що ви зараз робите/що найкраще виходить/що заспокоює.

5) опанування технікою релаксації за Джейкобсоном;

6) здійснення практики *Mindfulness* та ведення *Щоденнику тренування уваги*.

Висновки. Складні соціальні умови українського сьогодення, обумовлені викликами невизначеності в умовах війни, звуження поля прикладання праці, його структурні та якісні зміни, злам усталених стереотипів життя та праці, масштабні потоки вимушених переселенців і мобілізація на фоні стрімкого розвитку штучного інтелекту, який вимагає аналітичного мислення, технологічну грамотність та психологічну гнучкість, – все це не лише відбивається на всіх сферах життєдіяльності українців, але й зумовлює розширення соціального попиту на фахівців розумової праці, зокрема соціономічних професій. До останніх в подібних соціальних умовах висуваються додаткові професійні вимоги, які вимагають ще більшої наснаги, активізації ресурсного потенціалу, стресостійкості та життєстійкості, особистої адекватності та соціальної адаптивності. Праця, яка супроводжується значним інтелектуальним та нервово-емоційним напруженням, накладає подвійну необхідність постійного удосконалення фахової компетентності та

психологічної стабільності. Тому, психофізіологічне забезпечення їхньої діяльності є відповіддю на нагальний запит сучасного соціуму щодо реалізації інтелектуалізації в освіті та професійній інтелектуальній діяльності – впровадження та підтримка висококваліфікованих працівників за умови оптимізації функціонального стану і працездатності фахівців при збереженні й відновленні їхнього психологічного здоров'я.

Професійна життєстійкість є тим необхідним ресурсним компонентом працездатності людини, який обумовлює дотримання стабілізаційної активності, що проявляється у збереженні фахівцем спроможності функціонувати, здійснюючи самоорганізацію, адаптацію та саморозвиток. Оптимізувати її розвиток доцільно шляхом організації психофізіологічного забезпечення життєстійкості як систем заходів, спрямованих, з одного боку – на оцінку ступеня вираженості структурних одиниць професійної життєстійкості та виявлення характеру їхніх взаємозв'язків, а з іншого – на підтримку та розвиток цих складових – особистісних властивостей, які утворюють архітектуру професійної життєстійкості як особистісного утворення, а також оптимізація тих способів поведінки, які є зовнішніми проявами цих властивостей.

Основними складовими психофізіологічного забезпечення життєстійкості фахівців інтелектуальних професій є:

- професійна діагностика та оцінка наявного рівня професійної життєстійкості і величини ресурсного потенціалу, який необхідний як для активної протидії стресовим факторам діяльності, так і для особистісно-професійного зростання фахівця;

- прогностика щодо моделювання індивідуальної/групової програми розвитку професійної життєстійкості;

- супровід, спрямований на підтримку та відновлення стабілізаційної активності та ресурсного потенціалу фахівця, для забезпечення його працездатності, підвищення ефективності та надійності.

Розділ 8.

Аналіз світового досвіду надання психологічної підтримки фахівцям, які працюють з людьми, у районах наближених до зони бойових дій

Проблема підтримки психологічного благополуччя фахівців, які працюють у районах, наближених до зони бойових дій, в останні роки привертає дедалі більше уваги. Ці професіонали, включаючи соціальних та педагогічних працівників, волонтерів та медичний персонал, часто стикаються з сильним психологічним стресом через постійний вплив факторів насильства, травм та невизначеності, властивих таким зонам. Подібний вплив може призвести до значних проблем з психічним здоров'ям, таких як посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), тривога та депресія (Greene et al., 2020). Ефективна психологічна підтримка є надзвичайно важливою для підтримки психічного здоров'я та оперативної ефективності цих фахівців.

Незважаючи на критичну потребу, забезпечення адекватної психологічної підтримки цих професіоналів стикається з унікальними викликами. Такі фактори, як тимчасовий характер їхніх завдань, культурні відмінності та стигматизація, пов'язана з пошуком психічної допомоги, можуть заважати ефективності програм підтримки (Roberts, 2019). Крім того, логістичні труднощі у наданні підтримки в конфліктних зонах ще більше ускладнюють ситуацію.

Основною метою нашого аналізу стало узагальнення світового досвіду надання психологічної підтримки фахівцям, які працюють з людьми, у районах наближених до зони бойових дій. Вивчаючи різні підходи та їхні результати, ми прагнули визначити ефективні стратегії та виділити найкращі практики, які можна впровадити або адаптувати в різних контекстах. Визначення та поширення ефективних стратегій психологічної підтримки має сприяти покращенню психічного здоров'я фахівців, тим самим підвищуючи їхнє благополуччя та продуктивність.

8.1. Теоретичні передумови

Теорія реакції на стрес. Теорія реакції на стрес, вперше запропонована Гансом Сельє (1956), забезпечує фундаментальне розуміння того, як тіло і розум реагують на стресори. За Сельє, стрес викликає серію фізіологічних і психологічних реакцій, спрямованих на подолання загрози. Ця відповідь включає активацію гіпоталамо-гіпофізарно-надниркової осі, що призводить до вивільнення кортизолу та інших стресових гормонів. Хоча ці реакції є адаптивними в короткостроковій перспективі, хронічний вплив стресорів, таких як ті, з якими стикаються фахівці в зонах бойових дій, може призвести до

дезадаптивних наслідків, включаючи вигорання, тривогу та ПТСР. Розуміння цих фізіологічних реакцій є важливим для розробки ефективних інтервенцій психологічної підтримки, які можуть зменшити негативні наслідки хронічного стресу.

Посттравматичний стресовий розлад (ПТСР). Концепція ПТСР, викладена в «Діагностичному та статистичному посібнику з психічних розладів» (American Psychiatric Association, 2013), є особливо актуальною для фахівців, які працюють у зонах конфлікту. ПТСР характеризується нав'язливими спогадами, уникненням, негативними змінами в мисленні та настрої, а також гіперзбудженням після впливу травматичних подій. Висока поширеність ПТСР серед професіоналів у зонах бойових дій визначає необхідність цілеспрямованої психологічної підтримки. Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), десенсибілізація та репроцесінг за допомогою рухів очей (EMDR) та інші терапевтичні підходи показали свою ефективність у лікуванні ПТСР, що підкреслює важливість науково обґрунтованих інтервенцій у цих умовах (Foa et al., 2008).

Теорія резильєнтності. Теорія резильєнтності виокремлює здатність індивідів адаптуватися і процвітати, незважаючи на негаразди (Masten, 2014). Резильєнтність є не фіксованою рисою, а динамічним процесом, який можна розвивати через підтримуючі стосунки, позитивний досвід і ефективні стратегії подолання. Для фахівців у зонах бойових дій побудова резильєнтності включає як індивідуальні, так і системні інтервенції. Індивідуальні стратегії можуть включати навчання управлінню стресом та усвідомленістю, тоді як системні підходи можуть передбачати створення підтримуючих організаційних культур і надання доступу до ресурсів з психічного здоров'я. Підвищення резильєнтності може допомогти професіоналам підтримувати своє психологічне благополуччя і продовжувати ефективно працювати в умовах високого стресу.

Травмоінформаційний підхід. Такий підхід визнає широкий вплив травми і прагне створювати середовища, які сприяють безпеці, розширенню можливостей і зціленню. Ключові принципи травмоінформаційного підходу включають розуміння травми та її наслідків, розпізнавання ознак травми, інтеграцію знань про травму в практику і політику та уникнення повторної травматизації (Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2014). Для фахівців у зонах бойових дій впровадження травмоінформаційного підходу може підвищити ефективність психологічної підтримки, забезпечуючи чутливість інтервенцій до унікального досвіду і потреб осіб, які зазнали значної травми.

Теорія соціальної підтримки. Теорія соціальної підтримки підкреслює роль соціальних мереж у наданні емоційної, інформаційної та інструментальної підтримки (Cohen & Wills, 1985). Для фахівців, які працюють у зонах бойових дій, соціальна підтримка може надходити від колег, керівників, сім'ї та друзів. Дослідження показали, що сильні соціальні мережі можуть зменшити негативний вплив стресу і сприяти кращим результатам у забезпеченні психічного здоров'я (Thoits, 2011). Організації можуть сприяти соціальній

підтримці, створюючи програми підтримки з боку колег, заохочуючи командну згуртованість і полегшуючи комунікацію та взаємозв'язок серед співробітників.

Відповідно до цих теоретичних перспектив, далі ми розкриємо комплексне розуміння потреб психологічної підтримки фахівців, які працюють у зонах бойових дій, та визначимо ефективні стратегії для задоволення цих потреб.

8.2. Підходи до надання психологічної підтримки фахівцям у зонах військових конфліктів в глобальному контексті

Психологічні наслідки роботи в зонах конфлікту на фахівців, виклики, з якими вони стикаються, а також стратегії, що використовуються для надання підтримки, вивчалися в численних дослідженнях. Глобальний погляд на це питання охоплює різноманітні підходи та інтервенції, розроблені різними країнами та організаціями для задоволення унікальних потреб психічного здоров'я фахівців, які працюють у цих високостресових середовищах.

Сполучені Штати. У Сполучених Штатах Міністерство оборони впровадило комплексні програми психічного здоров'я для військовослужбовців, включаючи підготовку перед відправкою в зону бойових дій, підтримку на місці та консультування після повернення. Ці програми призначені для підготовки осіб до психологічних стресів, з якими вони можуть зіткнутися, надання підтримки під час виконання завдань та продовження підтримки після повернення. Ноге та ін. (2006) відзначають, що такі інтегровані підходи допомагають знизити частоту ПТСР та інших психічних розладів серед. Крім того, такі організації, як Адміністрація охорони здоров'я ветеранів (VHA), розробили спеціалізовані послуги для задоволення довгострокових потреб психічного здоров'я ветеранів, наголошуючи на використанні науково обґрунтованих методів терапії, таких як когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) та терапія тривалого впливу.

Європа. В Європі різні країни та організації здійснюють аналогічні зусилля для підтримки своїх військових та гуманітарних працівників. Наприклад, Міністерство оборони Великобританії надає потужні послуги із забезпечення психічного здоров'я своїм збройним силам, включаючи доступ до професіоналів з психічного здоров'я під час розгортання та комплексні сесії зворотного зв'язку після повернення (Greenberg & Jones, 2011). Європейська служба цивільного захисту та гуманітарної допомоги (ЕСНО) також підтримує ініціативи з психічного здоров'я для гуманітарних працівників, підкреслюючи важливість першої допомоги психологічної та постійної психологічної підтримки.

Близький Схід. На Близькому Сході, який часто стає центром конфліктів, були здійснені значні зусилля для задоволення психологічних потреб фахівців, що працюють у цих регіонах. Гуманітарні організації, що діють у таких країнах, як Сирія та Ірак, впровадили системи віддаленої психологічної підтримки через високий рівень ризикованості навколишнього середовища. Ager et al. (2012)

докладно обговорюють те, як мобільні технології та платформи онлайн-консультування можуть використовуватися для надання підтримки працівникам, які не мають доступу до традиційних послуг з психічного здоров'я. Ці віддалені інтервенції включають телетерапію, онлайн-групи підтримки та цифрові ресурси з психічного здоров'я, адаптовані до потреб професіоналів у зонах конфлікту.

Африка. В Африці підхід до психологічної підтримки часто включає втручання на рівні громади та навчання місцевого персоналу для надання базових психологічних послуг. Наприклад, Міжнародний комітет порятунку (IRC) у Південному Судані розробив програми, що навчають членів громади надавати психологічну першу допомогу та базове консультування, таким чином розширюючи доступ до послуг з психічного здоров'я в районах з обмеженими ресурсами (Panter-Brick et al., 2014). Ця модель не тільки задовольняє нагальні потреби фахівців у психічному здоров'ї, але й сприяє розширенню місцевих можливостей.

Азія. В Азії такі країни, як Афганістан і Пакистан, також перебувають на передовій розробки систем психологічної підтримки для фахівців, що працюють у зонах конфлікту. Мережа розвитку Ага Хана (AKDN) впровадила програми психічного здоров'я, які зосереджуються як на негайній підтримці, так і на побудові довгострокової стійкості. Ці програми включають навчання для працівників на передовій з управління стресом і травмоінформованого підходу, а також надання доступу до професіоналів з психічного здоров'я для постійної підтримки (Amiri et al., 2018).

Некомерційні Організації (НКО). Некомерційні організації (НКО) такі, як Лікарі без кордонів (MSF) та Міжнародний комітет Червоного Хреста (ICRC), відіграють важливу роль у наданні психологічної підтримки фахівцям у всьому світі. MSF, наприклад, розробила комплексні протоколи з психічного здоров'я, які включають психологічну першу допомогу, системи підтримки з боку колег та доступ до професіоналів з психічного здоров'я для свого персоналу (Cardozo et al., 2005). ICRC зосереджується на створенні безпечних та підтримуючих умов для своїх працівників, забезпечуючи регулярні оцінки психічного здоров'я та включаючи психологічну підтримку як невід'ємну частину своєї загальної стратегії місії (Mollica et al., 2004).

Порівняльні дослідження показали, що багатофункціональні програми підтримки, які поєднують різні форми психологічної підтримки, зазвичай є більш ефективними. Наприклад, Pfefferbaum et al. (2019) виявили, що програми, які інтегрують індивідуальну терапію, групове консультування та підтримку з боку колег, були більш успішними у зменшенні симптомів ПТСР та депресії серед фахівців. Більше того, інтервенції, які є культурно чутливими і адаптованими до місцевого контексту, демонструють кращі результати, як показало дослідження Hassan et al. (2015) про служби психічного здоров'я для сирійських біженців.

Глобальний погляд на надання психологічної підтримки фахівцям, що працюють у зонах конфлікту, підкреслює важливість комплексних, культурно чутливих та контекстно відповідних інтервенцій. Вивчаючи ці різноманітні

підходи, ми можемо підвищити ефективність програм психологічної підтримки та краще задовольнити потреби психічного здоров'я професіоналів, що працюють у цих складних умовах.

8.3. Порівняльний аналіз програм психологічної підтримки

Порівняльні дослідження підтверджують ефективність різних підходів до психологічної підтримки, засвідчуючи, що багатофункціональні програми є більш ефективними, ніж інтервенції з одним методом. Далі ми розглянемо різні стратегії, що використовуються в усьому світі, порівнюючи їхні результати, щоб визначити найкращі практики надання психологічної підтримки фахівцям, які працюють у зонах конфлікту.

Багатофункціональні програми підтримки. Метааналіз Pfefferbaum та ін. (2019), показав, що багатофункціональні програми підтримки, які поєднують індивідуальну терапію, групове консультування та підтримку з боку колег, є більш ефективними у зменшенні симптомів ПТСР та депресії серед фахівців, що працюють у зонах конфлікту. Ці програми задовольняють різноманітні потреби індивідів, забезпечуючи кілька шляхів підтримки, покращуючи психологічне благополуччя та резильєнтність. Наприклад, інтеграція когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) з груповою терапією дозволяє забезпечити як персоналізоване лікування, так і переваги спільного досвіду та соціальної підтримки. Комплексні програми підтримки забезпечують індивідуальний підхід, одночасно надаючи можливість отримати колективну підтримку з боку колег.

Індивідуальна терапія. Індивідуальна терапія, особливо когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) та десенсибілізація і репроцесінг за допомогою рухів очей (EMDR), показала свою ефективність у терапії ПТСР та інших травматичних розладів. Дослідження показують, що КПТ може значно зменшити симптоми ПТСР, тривоги та депресії (Foa et al., 2008). EMDR, що включає обробку травматичних спогадів за допомогою керованих рухів очей, також виявилася ефективною у зменшенні симптомів ПТСР (Shapiro, 2017). Однак забезпечити наявність підготовлених терапевтів та можливість надання постійної індивідуальної терапії у зонах конфлікту може виявитися досить складним завданням.

Групове консультування. Групове консультування надає можливість фахівцям поділитися своїм досвідом та підтримати один одного, сприяючи формуванню відчуття спільноти та зменшенню почуття ізоляції. Дослідження Yalom та Leszcz (2005) показали, що групова терапія може бути особливо ефективною у покращенні соціальної підтримки та колективних стратегій подолання. Групове консультування дозволяє учасникам вчитися один у одного, що може бути особливо цінним у високостресових умовах зон воєнного конфлікту.

Підтримка з боку колег. Програми підтримки з боку колег, де колеги надають емоційну та практичну підтримку один одному, все більше визнаються

важливою складовою психологічної підтримки. Дослідження показали, що підтримка з боку колег може зменшити стрес і покращити психічне здоров'я, сприяючи почуттю солідарності та взаєморозуміння (Solomon, 2004). Організації, такі як Лікарі без кордонів (MSF) та Міжнародний комітет Червоного Хреста (ICRC), успішно впровадили системи підтримки з боку колег, демонструючи їх ефективність у наданні негайної та культурно відповідної підтримки.

Віддалена психологічна підтримка. У високоризикових середовищах, де традиційна підтримка у формі особистих зустрічей може бути недоступною, віддалена психологічна підтримка стала важливою стратегією. Віддалена підтримка включає телетерапію, онлайн-групи підтримки та цифрові ресурси з психічного здоров'я. Ager et al. (2012) підкреслили ефективність віддаленої підтримки у наданні безперервного догляду гуманітарним працівникам у Сирії, які не могли отримати доступ до традиційних послуг з психічного здоров'я через проблеми безпеки. Віддалені інтервенції також можуть заповнити прогалини у наданні послуг з психічного здоров'я у регіонах з обмеженими ресурсами.

Культурна чутливість. Інтервенції, що включають культурну чутливість та адаптуються до місцевих контекстів, зазвичай мають кращі результати. Hassan et al. (2015) підкреслили важливість розуміння культурної та соціальної динаміки постраждалого населення під час розробки програм з психічного здоров'я. Культурно чутливі підходи забезпечують актуальність та прийнятність інтервенцій для цільової аудиторії, підвищуючи їх ефективність. Наприклад, програми психічного здоров'я для сирійських біженців, які інтегрували місцеві культурні практики та переконання, були більш успішними у залученні спільноти та наданні ефективної підтримки.

Порівняльні дослідження показали, що найефективніші програми – це ті, що інтегрують кілька форм підтримки, є культурно чутливими та включають нарощування потенціалу. Наприклад, комплексна програма, яка включає індивідуальну терапію, групове консультування, підтримку з боку колег та віддалені інтервенції, є більш ефективною, ніж підхід з одним методом. Крім того, залучення місцевого персоналу та адаптація до культурних контекстів підвищують прийнятність та стійкість цих програм.

Порівняльний аналіз засвідчує важливість цілісного та багатофункціонального підходу до психологічної підтримки фахівців, що працюють у зонах конфлікту. Поєднуючи різні стратегії та забезпечуючи культурну чутливість, можна надавати більш ефективну та стійку підтримку тим, хто працює в цих складних умовах.

8.4. Приклади практичного застосування програм психологічної підтримки

Проведений аналіз показує можливості практичної реалізації різних програм психологічної підтримки в зонах воєнних конфліктів.

Близький Схід: Сирія. Тривалий конфлікт у Сирії призвів до широкомасштабного психологічного стресу як серед місцевого населення, так і серед гуманітарних працівників. Дослідження Ager et al. (2012) зосередилося на психічному здоров'ї гуманітарних працівників, які працюють у Сирії, де висока ризикованість навколишнього середовища зумовлювала необхідність впровадження систем віддаленої психологічної підтримки. Через проблеми безпеки та обмежений доступ до традиційних послуг з психічного здоров'я, такі організації, як Médecins Sans Frontières (MSF) та Міжнародний комітет порятунку (IRC), впровадили сесії телетерапії, онлайн-групи підтримки та цифрові ресурси з психічного здоров'я. Ці віддалені інтервенції забезпечували безперервність підтримки і були особливо ефективними у підтриманні психічного здоров'я працівників у ізольованих та небезпечних районах. Випадок Сирії підкреслює важливість гнучкості та інновацій у наданні психологічної підтримки в зонах конфлікту.

Африка: Південний Судан. У Південному Судані Міжнародний комітет порятунку (IRC) розробив програму психологічної підтримки на основі громади для задоволення потреб психічного здоров'я як місцевого персоналу, так і міжнародних гуманітарних працівників. Panter-Brick et al. (2014) задокументували успіх цієї програми, яка включала навчання членів громади наданню психологічної першої допомоги та базового консультування. Цей підхід розширив доступ до послуг з психічного здоров'я в районах з обмеженими ресурсами та створив місцеві можливості для стійкої підтримки. Програма також підкреслила важливість культурної чутливості, інтегруючи місцеві практики та переконання в інтервенцію. Це дослідження підкреслює ефективність моделей, заснованих на громаді, та цінність надання можливості місцевому персоналу надавати психологічну підтримку.

Азія: Афганістан. Афганістан був центром численних ініціатив з психологічної підтримки через триваючий конфлікт. Дослідження Eggerman та Panter-Brick (2010) вивчало програму психічного здоров'я в школах, призначену для підтримки дітей та вчителів у Кабулі. Програма включала навчання вчителів з травмоінформованого підходу, групи підтримки для учнів та консультування. Інтеграція підтримки психічного здоров'я в освітню систему забезпечила стабільне та звичне середовище для вирішення питань травми. Цей підхід не тільки покращив психологічне благополуччя учнів та вчителів, але й сприяв створенню підтримуючої спільноти. Успіх цієї програми ілюструє переваги включення психологічної підтримки в існуючі структури громади.

Латинська Америка: Колумбія. Давній внутрішній конфлікт у Колумбії вимагав створення міцних систем психологічної підтримки як для військових, так і для цивільного населення. Дослідження Wessells та Monteiro (2001) зосередилося на програмі психосоціальної підтримки для колишніх дітей-солдатів, які інтегрувалися в суспільство. Програма включала індивідуальну та групову терапію, професійну підготовку та заходи з реінтеграції в суспільство. Забезпечуючи як психологічні, так і практичні потреби, програма допомогла колишнім дітям-солдатам перейти до цивільного життя та зменшити стигматизацію, пов'язану з їхнім минулим. Цілісний підхід, що поєднує

підтримку психічного здоров'я з соціально-економічною реінтеграцією, виявився ефективним у сприянні довгостроковій реабілітації та резильєнтності.

Європа: Боснія та Герцеговина. Наслідки війни в Боснії залишили значні психологічні травми як серед цивільного населення, так і серед гуманітарних працівників. Дослідження Jones et al. (2003) вивчало впровадження програм психологічної підтримки для місцевого персоналу, що працює з міжнародними організаціями у Боснії та Герцеговині. Програми включали регулярні сесії зворотного зв'язку, доступ до професійного консультування та створення мереж підтримки з боку колег. Зосередженість на забезпеченні постійної підтримки та створенні підтримуючого робочого середовища допомогла зменшити довгострокові наслідки травми та стресу. Це дослідження випадків демонструє важливість безперервної психологічної підтримки та ролі організаційної культури у сприянні психічному здоров'ю.

Глобальний підхід: Лікарі без кордонів. Лікарі без кордонів (MSF) діють у численних зонах конфлікту по всьому світу, і їхні програми психологічної підтримки адаптовані до специфічних потреб кожного контексту. Комплексне дослідження, проведене Cardozo et al. (2005), висвітлило підхід MSF, який включає психологічну першу допомогу, регулярні оцінки психічного здоров'я та доступ до професійного консультування для їхнього персоналу. MSF також наголошує на підтримці з боку колег та самопомозі, визнаючи важливість цілісного підходу до психічного здоров'я. Здатність організації адаптувати свої програми до різних культурних та контекстуальних умов була ключем до її успіху у наданні ефективної психологічної підтримки у різноманітних зонах конфлікту.

Інтегруючи ці найкращі практики, різні організації можуть покращити свої програми психологічної підтримки та краще задовольняти потреби психічного здоров'я фахівців, що працюють у зонах воєнного конфлікту. Такий комплексний підхід забезпечує ефективність, культурну чутливість та стійкість підтримки, що в кінцевому рахунку сприяє психологічному благополуччю та резильєнтності професіоналів у складних умовах.

Висновок

Аналіз світової практики надання психологічної підтримки фахівцям, які працюють у зонах воєнного конфлікту, засвідчує критичну важливість комплексних, культурно чутливих та стійких інтервенцій. Фахівці в цих високостресових середовищах стикаються з серйозними проблемами психічного здоров'я, включаючи ПТСР, тривогу, депресію та вигорання, що підкреслює нагальну потребу в ефективних системах психологічної підтримки.

Багатофункціональні програми підтримки, що інтегрують індивідуальну терапію, групове консультування та підтримку з боку колег, є надзвичайно ефективними у вирішенні різноманітних потреб фахівців. Ці програми забезпечують комплексний вплив, який сприяє психологічному благополуччю та резильєнтності (Pfefferbaum et al., 2019). Культурно чутливі інтервенції, які адаптуються до місцевих контекстів, підвищують ефективність та прийнятність програм психологічної підтримки.

Віддалена психологічна підтримка, включаючи онлайн-терапію та онлайн-консультування, забезпечує доступність та безперервність у зонах воєнного конфлікту, де традиційні підходи можуть бути обмеженими. Ці інноваційні підходи гарантують, що фахівці можуть отримувати своєчасну та ефективну психологічну підтримку незалежно від їхнього місцезнаходження. Навчання місцевого персоналу та нарощування потенціалу в громаді є вирішальними для стійкості програм психологічної підтримки.

Надання психологічної підтримки фахівцям, які працюють у зонах воєнного конфлікту, є складним та критично важливим завданням. Інтеграція комплексних, культурно чутливих та стійких інтервенцій може значно покращити психологічне благополуччя цих професіоналів, дозволяючи їм ефективно продовжувати свою важливу роботу. На основі вивчення світової практики та постійно адаптуючись до унікальних викликів, можна забезпечити розробку ефективних систем підтримки, які забезпечать резильєнтність та психічне здоров'я фахівців, які працюють з людьми, у районах наближених до зони бойових дій.

Література

- Агаєв, Н.А., Кокур, О.М., Пішко, І.О., Лозінська, Н.С., Герасименко, М.В., & Ткаченко, В.В. (2014). *Психологічне забезпечення розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів*. Київ: НДЦ ГП ЗСУ.
- Аршава, І. Ф. (2007). *Емоційна стійкість людини та її діагностика* : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.02. Дніпропетровськ.
- Бернацька, О. (2010). Професійне вигорання психологів. *Психолог. Шкільний світ*, 38, 22–25.
- Біла, О. О. (2014). *Теорія і методика підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери до проектування професійної діяльності* : дис. ...к.пед.н. 13.00.04. Одеса.
- Болотнікова, І.В. (2014). Структурні складові індивідуальності як фактори самоздійснення особистості. *Materialy X mezinarodni vedesko-prakticka conference "Dny vedy – 2014"*. dil 21. Psychologie a sociologie. Praha: publishing house "Education and science", 51–53.
- Болотнікова, І. В. (2017a). Професійно важливі якості працівника профспілкових організацій. [In] *Materials of the XIII International research and practical conference "Modern scientific potential - 2017"*. Volume 7: Psychology and sociology. Philological sciences. Political science. Sheffield. Science and education LTD, 74–78.
- Болотнікова, І. В. (2017b). Комунікативні якості лідера. [In] *Materials of the XIII International research and practical conference "Science without borders - 2017"*. Volume 6: Physical culture and sport. Music and life. Psychology and sociology. Pedagogical sciences. Sheffield. Science and education LTD, 51–55.
- Болотнікова, І. В. (2020). Особливості складових та компонентів професійної життєстійкості працівників профспілок. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, 20, 3–8.
- Болотнікова, І.В. (2022). Емоційна стійкість як фактор психологічного здоров'я фахівців професій типу «людина – людина». *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я*. Матеріали VIII Всеукр. науково-практичної конференції, 15–18, Київ, 29–31.
- Болотнікова, І. В. (2023). Емпатія як чинник ефективності професійної діяльності. *Особистісні та психофізіологічні ресурси життєстійкості*: матеріали IV науково-методичного семінару (м. Київ, 21 вересня 2023 року). Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 13–16.
- Борисенко, В. М. (2018). *Формування емоційної компетентності у майбутніх фахівців соціономічного напрямку* : дис. ... к.психол.н. 19.00.07. Запоріжжя.

- Браніцька, Т. Р. (2012). Загальна характеристика фахівця соціономічної професії. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*, 6, 25–28.
- Буркова, Л. В. (2010). *Соціономічні професії: інноваційна підготовка фахівців у вищих навчальних закладах*: монографія. Київ : Інфосистем.
- Вдовиченко, А. В. (2013). Особливості копінг-поведінки особистості у життєвих та професійних ситуаціях. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету (серія «Психологічні науки»)*, 114, 17-20.
- Вінник, Н. (2010). Творчий потенціал педагога як чинник успішної професійної діяльності. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*, 7, 97–105.
- Германський, І. Ю., Кондратюк, С. М. (2016). Теоретичні підходи до розуміння сутності життєстійкості особистості. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна"*, 12, 129–132. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2016_12_29
- Главацька, О. (2021). Попередження професійного вигорання фахівців соціономічних професій. *Інновації в освіті: реалії та перспективи розвитку* : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. Тернопіль: ЗУНУ, 126–129.
- Горностай, П. (2001). *Психологія особистості*: словник-довідник. Київ: Рута, 256.
- Грисенко, Н. В. (2011). *Особистісні детермінанти запобігання емоційного вигорання педагога в аспекті досліджень позитивної психології* : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.01. Київ.
- Грішин, Е. (2021). Резилієнтність особистості: Сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія*, 64, 62–81. <https://doi.org/10.34142/23129387.2021.64.04>
- Гусак Н., Чернобровкіна В., Максименко А., Богданов С., Бойко О. (2017). *Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс* : навч.-метод. посіб. Київ: НаУКМА.
- Друкер, П. (2020). *Виклики для менеджменту XXI століття*. Київ: КМ-БУКС.
- Зайчикова, Т. В. (2005). Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами. *Наук. записки Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України*, 26(2), 107–114.
- Карамушка, Л. М. & Зайчикова, Т. В. (2006). Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*, Т. 1., 210–217.
- Каширіна, Є. В. (2017). *Соціально-психологічні чинники професійних деформацій у фахівців соціономічного профілю* : дис. ...к.психол.н. 19.00.05. Сєверодонецьк.
- Коун, О. М. (2002). Фізична культура і спорт як фактор підвищення адаптаційних можливостей студентів. *Вісник Технологічного університету Поділля. Ч. 3. Суспільно-гуманітарні науки*, 2(5), 47–50.

- Коkun, О. М. (2010). Теоретичні та практичні засади психологічного забезпечення професійного становлення особистості. In *“Матеріали II Всеукраїнського психологічного конгресу, присвяченого 110 річниці від дня народження Г.С. Костюка (19-21 квітня 2010 р.)”*. Т. III. Київ: ДП “Інформаційно-аналітичне агентство”, С. 167–171.
- Коkun, О. М. (2012). *Психологія професійного становлення сучасного фахівця*. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агенство». <https://lib.iitta.gov.ua/1651>
- Коkun, О. М. (2020). Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, 20, 68–81. <https://lib.iitta.gov.ua/721356/>*
- Коkun, О. М. (2021a). Життєстійкість як напрям сучасних психологічних досліджень. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том. V, Вип. 21, 69–88. https://lib.iitta.gov.ua/734849/1/Kokun_2021_hardiness_as_a_trend_.pdf*
- Коkun, О. М. (2021b). Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). *Проблеми екстремальної та кризової психології, 1, 91–105. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2021.1.8>*
- Коkun, О. М. (2022). *Всеукраїнське опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни»*: препринт. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/731505>
- Коkun, О. М., & Болотнікова, І. В. (2021). Особливості взаємозв'язків особистісно-професійних характеристик та життєстійкості працівників профспілкових організацій. *Технології розвитку інтелекту, 5(1)*.
- Коkun, О. М., Клочков, В. В., Мороз, В. М., Пішко І. О., & Лозінська Н. С. (2022). *Забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців в умовах бойових дій*: метод. посібник. Київ-Одеса: Фенікс <https://lib.iitta.gov.ua/731412/>
- Коkun, О. М., & Мельничук Т.І. (2023). *Резилієнс-довідник: практичний посібник*. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/734632>
- Колтунович, Т. (2011). Творчість вихователя дошкільного навчального закладу як стримуючий чинник професійного вигорання. *Соціально-психологічні чинники самореалізації творчої індивідуальності у полікультурному світі: монографія / за наук. ред. І. М. Зварича*. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т., 432–455.
- Комар, Т. В. (2015). Суттєвий чинник професійної зрілості майбутнього фахівця. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія», 2(2), 116–121*.
- Корнієнко, І. О. (2017). *Психологія опанувальної поведінки особистості*. Мукачево: РВУ МДУ.

- Корніяка, О. М. (2019). Життєстійкість у професії викладача. *Актуальні проблеми психології. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія.*, Вип. 19, 93–110.
- Корніяка, О.М. (2022). Провідні чинники впливу на розвиток професійної життєстійкості викладача. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія.* Випуск 22, 87–103. <https://lib.iitta.gov.ua/732780/>
- Корольчук, М.С., Крайнюк, В.М. (2017). *Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах* : Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Ельга, Ніка-Центр.
- Кундієв, Ю. І., Чернюк, В. І., Шевцова В. М. (2005). Напруженість праці як фактор професійного стресу та ризику здоров'ю. *Український журнал з проблем медицини праці*, 3, 90–98.
- Кучеренко, Н. С. (2016) *Психологічне забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України*. Харків.
- Лефтеров В. (2012) Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності засобами психологічного тренінгу. *Психологія і суспільство*, 2, 91–107
- Максименко, С.Д., & Сердюк, Л.З. (2016). Психологічна основа самореалізації особистості: структура і функція. *Актуальні проблеми психології*, 9(9), 6–13.
- Малхазов, О., & Кокун, О. (2005). Професійний відбір та впровадження новітніх технічних засобів у роботі з персоналом. *Соціальна психологія*, 4, 84–90.
- Мітлош, А.В., Моляко, В.О., Бажанюк, В.С. (2014). *Психологічні особливості обдарованості: концепції, діагностика, тренінги*: монографія. Київ: Інститут обдарованої дитини.
- Мусатенко, Н. (2008). Профілактика професійного згорання: семінар-тренінг для педагогічних працівників. *Психолог. Шкільний світ*, 40), 11–12.
- Панасенко, Н. М. (2018). Програма забезпечення професійного самоздійснення лікарів. У О. М. Кокун, В. В. Клименко, О. М. Корніяка, [та ін.], за ред. О. М. Кокуна, *Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень*: монографія (с. 228-237). Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
- Психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціально-економічних професій. (2021). За ред. О. М. Кокуна. Київ–Львів : Видавець Вікторія Кундельська. <https://lib.iitta.gov.ua/728307/>
- Савелюк, Н. М. (2022). Психологічне благополуччя студентства: від «епохи ковіду» до ситуації переживання війни. *Психолого-педагогічні координати розвитку особистості: зб. наук. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. конф., 2 – 3 червня 2022 р.* Полтава: Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 176–180.

- Савчук, І. (2010). Синдром «професійного вигорання». *Інноваційний досвід у професійнотехнічній освіті*, 9, 96–110.
- Сердюк, Л.З. (2014). Діагностика спрямованості мотивації учіння студентів у ВНЗ. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Серія: Психологічні науки*, 12, 163–168.
- Сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій : методичні рекомендації (2021). За ред. О.М. Кокуна. Київ–Львів : Видавець Вікторія Кундельська. <https://lib.iitta.gov.ua/728311/>
- Степанов, О. М. (2006). *Психологічна енциклопедія*. Київ: Академвидав.
- Тарновская, А. С. (1991). *Формирование психологической готовности студентов университета к педагогической деятельности в школе: автореф. дисс. ...канд. психол. наук: спец: 19.00.07 – пед. и возраст. психология*. Киев.
- Титаренко, Т. М., Ларіна, Т. О. (2009). *Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека*. Київ: Марич.
- Ткачук, Т.А. (2011). *Копінг-поведінка: стратегії та засоби реалізації*: Монографія. Ірпінь: Нац. ун-т ДПС України.
- Хайек, Ф. А. (2011). *Індивідуалізм та економічний порядок*. Видавництво: Соціум.
- Хомуленко, Т.Б. Фоменко, К.И. Головина, Е. Ю. (2014). Духовный интеллект как детерминанта моральной ответственности личности. *Теория і практика управління соціальними системами*, 4, 51–58.
- Чиханцова, О. А. (2021). Психологічні основи життєстійкості особистості: монографія. Київ: Талком. <https://lib.iitta.gov.ua/727629/>
- Шевченко, А.М., Яворовський, О.Я., Гончарук, Г.О. (2000). *Гігієна праці*: підручник. А.М. Шевченко (ред.). За ред. К.: Інфотекс.
- Ager, A., Pasha, E., Yu, G., Duke, T., Eriksson, C., & Cardozo, B. L. (2012). Stress, mental health, and burnout in national humanitarian aid workers in Gulu, northern Uganda. *Journal of Traumatic Stress*, 25(6), 713–720. <https://doi.org/10.1002/jts.21770>
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). American Psychiatric Publishing.
- Amiri, S., Moghaddam, J. F., & Sharbafshaaer, M. (2018). Psychological resilience among healthcare professionals: The role of self-efficacy. *Journal of Community Health Research*, 7(4), 239–245.
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping*. Jossey-Bass.
- Ashby, S., Ryan, S., Gray, M., & James, C. (2013). Factors that influence the professional resilience of occupational therapists in mental health practice. *Australian Occupational Therapy Journal*, 60(2), 110–119. <https://doi.org/10.1111/1440-1630>
- Averill, J. R. (2004). A tale of two sharks: emotional intelligence and emotional creativity compared. *Psychological Inquiry*, 15, 228–233.
- Azarian, A., Farokhzadian, A., & Habibi, E. (2016). Relationship between psychological hardiness and emotional control index: A communicative

- approach. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 5, 5(S), 216–221.
- Bartone, P. T. (2012). Social and organizational influences on psychological hardiness: How leaders can increase stress resilience. *Security Informatics*, 1(1), 21. <https://doi.org/10.1186/2190-8532-1-21>
- Bartone, P. T., Roland, R. R., Picano, J. J., & Williams, T. J. (2008). Psychological hardiness predicts success in US Army Special Forces candidates. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(1), 78–81. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2008.00412.x>
- Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. International Universities Press.
- Bergman, D., Sendén, M. G., & Berntson, E. (2019). Preparing to lead in combat: Development of leadership self-efficacy by static-line parachuting. *Military*
- Brammer, L., & MacDonald, G. (1998). *Helping Relationship. The: Process and Skills*. Allyn and Bacon.
- Calhoun, L. G., & Tedeschi, R. G. (1999). Facilitating posttraumatic growth: A clinician's guide. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress*, 20(6), 1019–1028. <https://doi.org/10.1002/jts.20271>
- Cardozo, B. L., Crawford, C. G., Eriksson, C., Zhu, J., Sabin, M., Ager, A., ... & Olf, M. (2005). Psychological distress, depression, anxiety, and burnout among international humanitarian aid workers: A longitudinal study. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 193(12), 821-828. <https://doi.org/10.1097/01.nmd.0000188973.83788.ff>
- Chudzicka-Czupała, A., Hapon, N., Chiang, S. K., Żywiołek-Szeja, M., Karamushka, L., Lee, C. T., Grabowski, D., Paliga, M., Rosenblat, J. D., Ho, R., McIntyre, R. S., & Chen, Y. L. (2023). Depression, anxiety and post-traumatic stress during the 2022 Russo-Ukrainian war, a comparison between populations in Poland, Ukraine, and Taiwan. *Scientific reports*, 13, 3602. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-28729-3>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Ferriss, S.S., Forrest-Bank, S.S. (2018). Perspectives of Somali refugees on post-traumatic growth after resettlement. *Journal of Refugee Studies*, 31(4), 626–646. <https://doi.org/10.1093/jrs/fev006>
- Freudenberger, H.J., Richelson, G. (1974). *Burnout: The High Cost of High Achievement*. Anchor Press.
- Eggerman, M., & Panter-Brick, C. (2010). Suffering, hope, and entrapment: Resilience and cultural values in Afghanistan. *Social Science & Medicine*, 71(1), 71-83. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.03.023>

- Eltanamy, H., Leijten, P., van Rooij, F., & Overbeek, G. (2022). Parenting in times of refuge: A qualitative investigation. *Family process*, *61*(3), 1248–1263. <https://doi.org/10.1111/famp.12717>
- Eschleman, K. J., Bowling, N. A., & Alarcon, G. M. (2010). A meta-analytic examination of hardiness. *International Journal of Stress Management*, *17*(4), 277–307. <https://doi.org/10.1037/a0020476>
- Ferreira, P., & Gomes, S. (2021). The role of resilience in reducing burnout: A study with healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *Social Sciences*, *10*(9), article 317. <https://doi.org/10.3390/socsci10090317>
- Foa, E. B., Keane, T. M., Friedman, M. J., & Cohen, J. A. (2008). *Effective treatments for PTSD: Practice guidelines from the International Society for Traumatic Stress Studies*. Guilford Press.
- Grala, K., & Baka, L. (2022). Polish adaptation of the Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ). *Annals of Psychology*, *25*(4), 327–347. <https://doi.org/10.18290/rpsych2022.0018>
- Greenberg, N., & Jones, N. (2011). Optimizing mental health support in the UK Armed Forces. *Journal of the Royal Army Medical Corps*, *157*(3 Suppl 1), S45-S49. <https://doi.org/10.1136/jramc-157-03s-02>
- Greene, T., Gelkopf, M., & Ehlers, A. (2020). The effects of exposure to war-related trauma on mental health: A longitudinal study of humanitarian workers. *Journal of Traumatic Stress*, *33*(4), 512-520. <https://doi.org/10.1002/jts.22547>
- Hassan, G., Kirmayer, L. J., Mekki-Berrada, A., Quosh, C., el Chammay, R., Deville-Stoetzel, J. B., ... & Jefee-Bahloul, H. (2015). Culture, context and the mental health and psychosocial wellbeing of Syrians: A review for mental health and psychosocial support staff working with Syrians affected by armed conflict. Geneva: UNHCR.
- Hitchcock, C., Hughes, M., McPherson, L., & Whitaker, L. (2021). The role of education in developing students' professional resilience for social work practice: a systematic scoping review. *The British Journal of Social Work*, *51*(7), 2361–2380. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa054>
- Hobfoll, S. E., & Lilly R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, *21*, 128–148.
- Hoge, C. W., Auchterlonie, J. L., & Milliken, C. S. (2006). Mental health problems, use of mental health services, and attrition from military service after returning from deployment to Iraq or Afghanistan. *JAMA*, *295*(9), 1023-1032. <https://doi.org/10.1001/jama.295.9.1023>
- Hystad, S. W., Olsen, O. K., Espevik, R., Säfvenbom, R. (2015). On the stability of psychological hardiness: a three-year longitudinal study. *Military Psychology*, *27*(3), 155–168. <https://doi.org/10.1037/mil0000069>
- Jamal, Y. (2017). Relationship of hardiness, optimism and professional life stress among house-job doctors. *Journal of Postgraduate Medical Institute*, *31*(1), 12–17.
- Johnsen, B. H., Bartone, P. T., Sandvik, A. M., Gjeldnes, R., Morken, A. M., Hystad, S. W., & Stornæs, A. V. (2013). Psychological hardiness predicts success in a

- Norwegian armed forces border patrol selection course. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 368–375. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12046>
- Johnson, H., & Thompson, A. (2008). The development and maintenance of post-traumatic stress disorder (PTSD) in civilian adult survivors of war trauma and torture: A review. *Clinical Psychology Review*, 28(1), 36–47. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2007.01.017>
- Jones, L., Asare, J. B., Elmasri, M., Mohanraj, A., Sherief, H., & van Ommeren, M. (2003). Severe mental disorders in complex emergencies. *The Lancet*, 362(9397), 1997–1999. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(03\)15012-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(03)15012-3)
- Itzhaki-Braun, Y. (2022). Coping with COVID-19: Resilience factors amongst community social workers. *The British Journal of Social Work*, 52(6), 3443–3459. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab250>
- Kardum, I., Hudek-Knežević, J., & Krapić, N. (2012). The structure of hardiness, its measurement invariance across gender and relationships with personality traits and mental health outcomes. *Psihologijske Teme*, 21(3), 487–507.
- Khaledian, M., Hasanvand, B., & Pour, S. H. (2013). The relationship of psychological hardiness with work holism. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 5, 1–9. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.5.1>
- Khoshaba, D. & Maddi, S. (1999). Early antecedents of hardiness. *Consulting Psychology Journal*, 51(2), 106–117.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
- Kobasa, S., Maddi, S., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Kokun, O., Agayev, N., Pischko, I., & Stasiuk, V. (2020). Characteristic impacts of combat stressors on posttraumatic stress disorder in Ukrainian military personnel who participated in the armed conflict in Eastern Ukraine. *International Journal of Psychology & Psychological Therapy*, 20(3), 315–326. <https://www.ijpsy.com/volumen20/num3/554.html>
- Kokun, O., Korobeynikov, G., Mytskan, B., Cynarski, W.J., & Korobeynikova, L. (2019). Applied aspects of improving pupils' and students' adaptive capacity. *Ido Movement for Culture. Journal of Martial*
- Kokun, O. (2021). Testing in mental health research: professional hardiness questionnaire (english-language version). *Wiadomości Lekarskie*, 74(11, I), 2799–2805. <https://doi.org/10.36740/WLek202111121>
- Kokun, O. (2023). The Ukrainian population's war losses and their psychological and physical health. *Journal of Loss and Trauma*, 28(5), 434–447. <https://doi.org/10.1080/15325024.2022.2136612>
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York.
- Lazos G., & Kredentser O. (2021). Resilience of psychotherapists and the relationship between their personal and professional characteristics. *American journal of applied psychology*, 6 (10), 162–172. <https://doi.org/10.11648/j.ajap.20211006.15>

- Litam, S. D. A., Ausloos, C. D., Harrichand, J. J. S. (2021). Stress and resilience among professional counselors during the COVID-19 pandemic. *Journal of Counseling & Development*, 99(4), 384–395. <https://doi.org/10.1002/jcad.12391>
- Lo Bue, S. (2015). *Hardiness in the heart of the military* [Doctoral dissertation, University of Leuven and the Royal Military Academy]. <https://core.ac.uk/reader/34622593>
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Jaén-Díaz, M., & Martín-García, J. (2020). Hardy personality assessment: Validating the Occupational Hardiness Questionnaire in police officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 51(3), 297–303. <https://doi.org/10.1037/pro0000285>
- Lyshak-Stelzer, F., Singer, P., St. John, P., & Chemtob, C. M. (2007). Art therapy for adolescents with posttraumatic stress disorder symptoms: A pilot study. *Art Therapy*, 24(4), 163–169. <https://doi.org/10.1080/07421656.2007.10129474>
- Maddi, S. (1998). Dispositional Hardiness in Health and Effectiveness. *Encyclopedia of Mental Health* / H.S. Friedman (Ed.). San Diego (CA): Academic Press, 323-335.
- Maddi, S. R. (2007). Relevance of hardiness assessment and training to the military context. *Military Psychology*, 19(1), 61–70. <https://doi.org/10.1080/08995600701323301>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.
- Maslach, C., Schaufeli, W., Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Masten, A. S. (2014). Global perspectives on resilience in children and youth. *Child Development*, 85(1), 6-20. <https://doi.org/10.1111/cdev.12205>
- Merino-Tejedor, E., Hontangas-Beltrán, P. M., Boada-Grau, J., & Lucas-Mangas, S. (2015). Hardiness as a moderator variable between the Big-Five Model and work effort. *Personality and Individual Differences*, 85, 105–110. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.04.044>
- Mollica, R. F., Cardozo, B. L., Osofsky, H. J., Raphael, B., Ager, A., & Salama, P. (2004). Mental health in complex emergencies. *The Lancet*, 364(9450), 2058-2067. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(04\)17519-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(04)17519-3)
- Newell, J. M. (2020). An ecological systems framework for professional resilience in social work practice. *Social Work*, 65(1), 65–73. <https://doi.org/10.1093/sw/swz044>
- Panourgia, C., Wezyk, A., Ventouris, A., Comoretto, A., Taylor, Z., & Yankouskaya, A. (2022). Individual factors in the relationship between stress and resilience in mental health psychology practitioners during the COVID-19 pandemic. *Journal of Health Psychology*, 27(11), 2613–2631. <https://doi.org/10.1177/13591053211059393>
- Panter-Brick, C., Eggerman, M., Gonzalez, V., & Safdar, S. (2014). Violence, suffering, and mental health in Afghanistan: A school-based survey. *The Lancet*, 374(9692), 807-816. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(09\)61080-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(09)61080-1)
- Pfefferbaum, B., Nitiéma, P., & Newman, E. (2019). Community resilience and recovery: Building community resilience and recovery from major disasters.

- Current Psychiatry Reports*, 21(4), 30. <https://doi.org/10.1007/s11920-019-1019-8>
- Pierce, C. A. E., & Hemstock, S. L. (2022). Cyclone Harold and the role of traditional knowledge in fostering resilience in Vanuatu. *Australasian Journal of Disaster & Trauma Studies*, 26(1), 41–60.
- Rivard, A.M., & Brown, C.A. (2019). Moral distress and resilience in the occupational therapy workplace. *Safety*, 5(1), 10. <https://doi.org/10.3390/safety5010010>
- Rizzi, D., Ciuffo, G., Sandoli, G., Mangiagalli, M., de Angelis, P., Scavuzzo, G., Nych, M., Landoni, M., & Ionio, C. (2022). Running away from the war in Ukraine: The impact on mental health of internally displaced persons (IDPs) and refugees in transit in Poland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24), 16439. <https://doi.org/10.3390/ijerph192416439>
- Roberts, B. (2019). Mental health and well-being in humanitarian aid workers: An overview of evidence and challenges. *Intervention*, 17(1), 35-45. https://doi.org/10.4103/INTV.INTV_10_19
- Schlechter, P., Hellmann, J. H., & Morina, N. (2021). Unraveling specifics of mental health symptoms in war survivors who fled versus stayed in the area of conflict using network analysis. *Journal of Affective Disorders*, 290, 93–101. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.04.072>
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.
- Shapiro, F. (2017). *Eye movement desensitization and reprocessing (EMDR) therapy: Basic principles, protocols, and procedures*. Guilford Publications.
- Shoib, S., Arif, N., Nahidi, M., Rumiyya, K., Swed, S., & Yusha'u Armiya'u, A. (2022). Nagorno-Karabakh conflict: Mental health repercussions and challenges in Azerbaijan. *Asian Journal of Psychiatry*, 73, 103095.
- Solomon, P. (2004). Peer support/peer provided services underlying processes, benefits, and critical ingredients. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27(4), 392-401. <https://doi.org/10.2975/27.2004.392.401>
- Stasielowicz, L. (2022). Adaptive performance in refugees after trauma: How relevant are post-traumatic stress and post-traumatic growth? *International Journal of Workplace Health Management*, 15(6), 711–727. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2021-0230>
- Strachan, S. M., Woodgate, J., Brawley, L. R., & Tse, A. (2005). The relationship of self-efficacy and self-identity to long-term maintenance of vigorous physical activity. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 10(2), 98–112. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9861.2005.tb00006.x>
- Substance Abuse and Mental Health Services Administration. (2014). *SAMHSA's concept of trauma and guidance for a trauma-informed approach*. SAMHSA's Trauma and Justice Strategic Initiative. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2022.103095>
- Sudom, K. A., Lee, J. E., & Zamorski, M. A. (2014). A longitudinal pilot study of resilience in Canadian military personnel. *Stress and Health*, 30(5), 377–385. <https://doi.org/10.1002/smi.2614>

- Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, *15*(1), 1–18. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1501_01
- Taku, K., Cann, A., Calhoun, L. G., & Tedeschi, R. G. (2008). The factor structure of the posttraumatic growth inventory: a comparison of five models using confirmatory factor analysis. *Journal of traumatic stress*, *21*(2), 158–164. <https://doi.org/10.1002/jts.20305>
- Thoits, P. A. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, *52*(2), 145–161. <https://doi.org/10.1177/0022146510395592>
- Walker, M. S., Kaimal, G., Koffman, R., & DeGraba, T. J. (2016). Art therapy for PTSD and TBI: A senior active duty military service member’s therapeutic journey. *The Arts in Psychotherapy*, *49*, 10–18. <https://doi.org/10.1016/j.aip.2016.05.015>
- Walsh, P., Owen, P.A., Mustafa, N., & Beech, R. (2020). Learning and teaching approaches promoting resilience in student nurses: An integrated review of the literature. *Nurse Education in Practice*, *45*, 102748, <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102748>
- Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). Basic Books.

Додатки

Додаток А. Діагностичні методики

Діагностика ригідності

Інструкція. Дайте відповіді «Так» чи «Ні» на запропоновані нижче твердження.

Опитувальник

1. Корисно читати книжки, статті, які містять думки, протилежні моїм.
2. Мене дратує, коли відволікають від важливої роботи.
3. Свята треба відзначати з близькими родичами.
4. Я можу бути в дружніх відносинах з людьми, чії вчинки не схвалюю.
5. У грі я надаю перевагу виграванню.
6. Коли я спізнююсь кудись, то не можу думати ні про що інше, ніж про те, швидше б доїхати.
7. Мені важче зосередитись, ніж іншим.
8. Я спеціально звертаю увагу на те, щоб усі речі лежали на своїх місцях.
9. Я можу напружено і тривалий час працювати.
10. Непристойні жарти нерідко викликають у мене сміх.
11. Впевнений, що за моєю спиною про мене говорять.
12. Мене легко переспорити.
13. Я віддаю перевагу ходінню відомими маршрутами.
14. Все життя я строго дотримуюсь принципів, що ґрунтуються на почутті обов'язку.
15. Часом мої думки проносяться швидше, ніж я встигаю їх висловити.
16. Буває, що чиясь безглузда помилка викликає у мене сміх.
17. Трапляється, що мені в голову приходять погані слова, часто навіть лайка, і я жодним чином не можу від них позбавитись.
18. Я певен, що під час моєї відсутності про мене говорять.
19. Я спокійно виходжу з дому, не хвилюючись про те, чи замкнені двері, чи виключені світло, газ і т.п.
20. Найбільш важке для мене в будь-якій справі – це початок.
21. Я практично завжди виконую свої обіцянки.
22. Не можна строго засуджувати людину, котра порушує формальні правила.
23. Мені часто доводилося виконувати розпорядження людей, котрі знають набагато менше, ніж я.
24. Я не завжди говорю правду.
25. Мені важко зосередитись на якомусь завданні або роботі.
26. Дехто налаштований проти мене.
27. Я люблю доводити розпочату справу до завершення.
28. Я завжди намагаюсь не відкладати на завтра те, що можна зробити сьогодні.
29. Коли я прямую або їду вулицею, я часто помічаю зміни в навколишній обстановці: підстрижені кущі, нові рекламні щити і т.п.

30. Іноді я так сильно наполягаю на своєму, що люди втрачають терпіння.
31. Часом знайомі кепкують з моєї акуратності та педантизму.
32. Якщо я не правий, я не гніваюсь.
33. Зазвичай мене насторожують люди, котрі ставляться до мене більш дружелюбно, ніж я чекав.
34. Мені важко відволіктись від розпочатої роботи навіть ненадовго.
35. Коли я бачу, що мене не розуміють, я легко відмовляюсь від наміру доводити будь-що.
36. У важкі моменти я намагаюсь передусім подбати про інших.
37. У мене потяг до зміни місць, я щасливий, коли блукаю десь або подорожую.
38. Мені нелегко переключитись на нову справу, хоча потім, розібравшись, я справляюсь з нею краще від інших.
39. Мені подобається детально вивчати те, чим я займаюсь.
40. Мати й батько змушували мене підкорятися навіть тоді, коли я вважав це безглуздим.
41. Я можу бути спокійним і навіть трохи байдужим, бачачи чуже нещастя.
42. Я легко переключаюсь з однієї справи на іншу.
43. З усіх думок з приводу спірного питання тільки одна є справді правильною.
44. Я люблю доводити свої вміння та навички до автоматизму.
45. Мене легко захопити новими витівками, але я швидко стаю байдужим до них.
46. Я намагаюсь добитися свого всупереч обставинам.
47. Під час монотонної роботи я мимоволі починаю змінювати спосіб дії, навіть якщо це іноді погіршує результат.
48. Люди часом задрять моєму терпінню і скрупульозності.
49. На вулиці, у транспорті я часто розглядаю оточуючих людей.
50. Якби люди не були налаштовані проти мене, я б досягнув у житті набагато більшого.

Опрацювання й інтерпретація результатів

Ключ

Ригідність:

«Так»: 2, 3, 5, 7, 10, 12, 15, 16, 17, 19, 21, 22, 24, 25, 28, 29, 32, 35, 36, 37, 41, 42, 45, 47, 49.

«Ні»: 1, 4, 6, 8, 9, 11, 13, 14, 18, 20, 23, 26, 27, 30, 31, 33, 34, 38, 39, 40, 43, 44, 46, 48, 50.

Рівні вираження

Ригідність:

- від 0 до 13 балів – мобільний (низький рівень ригідності);
- від 14 до 27 балів – виявляє риси ригідності й мобільності (середній рівень ригідності);
- від 28 до 40 балів – ригідний (високий рівень ригідності).

Методика діагностики самооцінки психічних станів

Інструкція: В таблиці представлено опис різних психічних станів людини. Якщо наведений стан дуже Вам підходить, то за відповідь ставляться 2 бали. Коли стан підходить, але не достатньо, то слід поставити 1 бал. Якщо ж стан зовсім не підходить, це дорівнює 0 балів.

Опитувальник психічного стану особистості

№	Психічні стани	Підходить	Підходить, але не дуже	Не підходить
		2	1	0
1.	Не відчуваю у собі впевненості.			
2.	Часто через дрібниці червонію.			
3.	Мій сон неспокійний.			
4.	Легко впадаю у зневіру.			
5.	Непокоюсь з приводу ще тільки-но уявлених неприємностей.			
6.	Мене лякають труднощі.			
7.	Люблю занурюватися у свої неприємності.			
8.	Мене легко переконати.			
9.	Я недовірливий.			
10.	Важко переносити час очікування.			
11.	Нерідко мені здаються безвихідними становища, з яких можна знайти вихід.			
12.	Неприємності мене дуже засмучують. Я падаю духом.			
13.	У разі великих неприємностей я схильний без достатніх підстав звинувачувати самого себе.			
14.	Нешастя та невдачі нічому мене не вчать.			
15.	Я часто відмовляюся від боротьби, вважаючи її безплідною.			
16.	Я нерідко почуваюся беззахисним.			
17.	Іноді у мене буває стан відчаю.			
18.	Відчуваю розгубленість перед труднощами.			
19.	У важкі хвилини життя іноді поводжуся по-дитячому, хочу, аби мене пожаліли.			
20.	Вважаю недоліки свого характеру невинними.			

21.	Залишаю за собою останнє слово.			
22.	Нерідко під час розмови перебиваю співрозмовника.			
23.	Мене легко розсердити.			
24.	Люблю робити зауваження іншим.			
25.	Хочу бути авторитетом для оточення.			
26.	Не задовольняюсь малим, хочу найбільшого.			
27.	Коли розгніваюсь, погано себе стримую.			
28.	Віддаю перевагу керуванню, аніж підпорядкуванню.			
29.	У мене різка, грубувата жестикуляція.			
30.	Я мстивий.			
31.	Мені важко змінювати звички.			
32.	Мені нелегко переключати увагу.			
33.	Дуже насторожено ставлюся до нового.			
34.	Мене важко переконати.			
35.	Нерідко у мене не зникають з голови думки, від яких слід було б позбавитись.			
36.	Мені нелегко зблизитись з людьми.			
37.	Мене засмучують навіть незначні порушення плану.			
38.	Нерідко я виявляю впертість.			
39.	Неохоче йду на ризик.			
40.	Різко переживаю відхилення від прийнятого мною режиму.			

Ключ.

Підрахуйте суму балів за кожен з 4-х груп тверджень.

I. 1-10 тверджень: тривожність.

II. 11-20 тверджень: фрустрація

III. 21-30 тверджень: агресивність

IV. 31-40 тверджень: ригідність

I. Тривожність:

0-7 балів - не тривожний;

8-14 балів - тривожність середня, прийнятного рівня;

15-20 балів - дуже тривожний.

II. Фрустрація:

0-7 балів	- ви маєте високу самооцінку, стійкі до невдач і не боїтесь труднощів;
8-14 балів	- середній рівень, фрустрація наявна;
15-20 балів	- у вас низька самооцінка, Ви уникаєте труднощів, боїтесь невдач.
<i>III. Агресивність:</i>	
0-7 балів	- ви спокійні, стримані;
8-14 балів	- середній рівень стриманості;
15-20 балів	- ви агресивні, нестримані; зазнаєте труднощів у роботі з людьми.
<i>IV. Ригідність:</i>	
0-7 балів	- ригідності немає, легке переключення;
8-14 балів	- середній рівень ригідності;
15-20 балів	- сильне вираження ригідності, вам протипоказані зміна місця роботи, зміни в сім'ї.

Стратегії і моделі долаючої поведінки

Інструкція. Оцініть за 5-бальною шкалою особливості своєї поведінки у складних (стресових) ситуаціях. Перед вами бланк відповідей та опитувальник з інструкцією. В бланку відповідей поряд з номером питання поставте бали, які відповідають вашій оцінці.

Шкала SACS

1. У будь-яких складних ситуаціях ви не здаєтесь.
2. Об'єднуєтесь з іншими людьми, щоб спільно розв'язати ситуацію.
3. Радитесь з друзями або близькими щодо того, що вони зробили б, опинившись у вашому становищі.
4. Ви завжди дуже ретельно зважуєте можливі варіанти рішень (краще бути більш обережним, ніж піддавати себе ризику).
5. Ви покладаєтесь на свою інтуїцію.
6. Як правило, ви відкладаєте вирішення посталої проблеми в надії, що вона вирішиться сама по собі.
7. Намагаєтесь тримати все під контролем, хоч і не розповідаєте про це іншим.
8. Ви вважаєте, що іноді необхідно діяти настільки швидко та рішуче, щоб застати інших зненацька.
9. Вирішуючи неприємні проблеми, виходите з себе і можете «наламати чимало дров».
10. Коли хтось з близьких чинить стосовно вас несправедливо, ви намагаєтесь поводитися так, щоб вони не відчули, що ви розстроєні або ображені.
11. Намагаєтесь допомогти іншим при вирішенні ваших спільних проблем.
12. Не соромитесь за потреби звертатися за допомогою або підтримкою.
13. Без потреби «не викладаєтесь повністю», намагаючись економити свої сили.
14. Ви часто дивуєтесь, що найбільш правильним є те рішення, яке першим прийшло в голову.
15. Іноді віддаєте перевагу тому, аби зайнятися чим завгодно, щоб забути про неприємну справу, яку треба робити.
16. Для досягнення своїх цілей вам часто доводиться «підігравати» іншим або підлаштовуватися під інших людей (трохи «кривити душею»).
17. У певних ситуаціях ви ставите свої власні інтереси понад усе, навіть якщо це буде на шкоду іншим.
18. Як правило, перешкоди для вирішення ваших проблем або досягнення бажання надто виводять вас із себе, можна сказати, що вони просто бісять вас.
19. Ви вважаєте, що у складній ситуації краще діяти самому, ніж чекати, коли її почнуть вирішувати інші.
20. Перебуваючи у важкій ситуації, ви міркуєте про те, як вчинили б у цьому випадку інші люди.

21. У важкі хвилини для вас дуже важлива емоційна підтримка близьких людей.
22. Вважаєте, що у всіх випадках краще «сім і більше разів відміряти, перш ніж відрізати».
23. Ви часто програєте через те, що не покладаєтесь на свої передчуття.
24. Ви не витрачаєте свою енергію на розв'язання того, що, можливо, саме по собі розсіється.
25. Дозволяєте іншим людям думати, що вони можуть вплинути на вас, але насправді ви – міцний горішок, і нікому не дозволяєте маніпулювати собою.
26. Вважаєте, що корисно демонструвати свою владу та перевагу для зміцнення власного авторитету.
27. Вас можна назвати запальною людиною.
28. Вам буває досить важко відповісти відмовою на чийсь вимоги або прохання.
29. Ви вважаєте, що у критичних ситуаціях краще діяти спільно з іншими.
30. Ви певні, що на душі може стати легше, якщо поділитися з іншими своїми переживаннями.
31. Нічого не приймаєте на віру, бо вважаєте, що в будь-якій ситуації можуть бути «підводні камені».
32. Ваша інтуїція вас ніколи не підводить.
33. В конфліктній ситуації переконуєте себе й інших, що проблема «не варта виїденого яйця».
34. Іноді вам доводиться трохи маніпулювати людьми (вирішувати свої проблеми, незважаючи на інтереси інших).
35. Буває дуже вигідно поставити іншу людину в незручне та залежне становище.
36. Ви вважаєте, що краще рішуче і швидко дати відсіч тим, хто не згодний з вашою думкою, ніж «тягнути kota за хвіст».
37. Ви легко і спокійно можете захистити себе від несправедливих дій з боку інших, у разі необхідності сказати «ні» у ситуації емоційного тиску.
38. Ви певні, що спілкування з іншими людьми збагатить ваш життєвий досвід.
39. Ви вважаєте, що підтримка інших людей дуже допомагає вам у важких ситуаціях.
40. У важких ситуаціях ви довго готуетесь: вважаєте за краще спочатку заспокоїтись, а вже потім діяти.
41. У складних ситуаціях краще слідувати першому імпульсу, ніж довго зважувати можливі варіанти.
42. В міру можливості уникаєте рішучих дій, що вимагають великого напруження і відповідальності за наслідки.
43. Для досягнення своїх заповітних цілей не гріх і трохи злукавити.
44. Шукаєте слабкості інших людей і використовуєте їх зі своєю вигодою.
45. Грубощі і дурість інших людей часто приводять вас у лють (виводять вас із себе).

46. Ви відчуваєте незручність, коли вас хвалять або говорять компліменти.
47. Вважаєте, що спільні зусилля з іншими принесуть більше користі в будь-яких ситуаціях (при розв'язанні будь-яких задач).
48. Ви впевнені, що у важких ситуаціях завжди знайдете розуміння і співчуття з боку близьких людей.
49. Ви вважаєте, що у всіх випадках треба слідувати принципу «тихше їдеш, далі будеш».
50. Дія під впливом першого пориву завжди гірша, ніж тверезий розрахунок.
51. В конфліктних ситуаціях вважаєте за краще віднайти якісь важливі та невідкладні справи, дозволяючи іншим зайнятися вирішенням проблеми або сподіваючись, що час розставить усе по своїх місцях.
52. Ви вважаєте, що хитрощами можна добитися часом більше, ніж діючи напроям.
53. Мета виправдовує засоби.
54. У значущих та конфліктних ситуаціях ви буваєте агресивним.

Бланк відповідей

Прізвище, ім'я, по батькові _____
 Професія _____
 Вік _____
 Стаж _____

1		2		3		4		5		6		7		8		9	
10		11		12		13		14		15		16		17		18	
19		20		21		22		23		24		25		26		27	
28		29		30		31		32		33		34		35		36	
37		38		39		40		41		42		43		44		45	
46		47		48		49		50		51		52		53		54	

Опрацювання й інтерпретація результатів

Відповідно до ключа підраховується сума балів по кожному рядку, який відображає ступінь переважання тієї чи іншої моделі поведінки у складній (стресогенній) ситуації.

Опитувальник містить 9 моделей долаючої поведінки: асертивні дії, входження в соціальний контакт, пошук соціальної підтримки, обережні дії, імпульсивні дії, уникання, маніпулювання (непрямі) дії, асоціальні дії, агресивні дії.

Аналіз результатів здійснюється на основі порівняння даних конкретної людини по кожній із субшкал з середніми значеннями моделей подолання в досліджуваній (професійній, віковій й ін.) групі. В результаті порівняння індивідуальних та середньогрупових показників робиться висновок про подібність чи відмінності в долаючій поведінці цього індивіда стосовно досліджуваної категорії людей. Для інтерпретації індивідуальних особливостей

долаючої поведінки дані конкретного реципієнта можуть бути порівняні з даними, поданими в таблиці.

Показники стратегій подолання у представників комунікативних професій

Стратегія подолання	Модель поведінки	Ступінь вираження долаючих моделей, бали		
		Низький	Середній	Високий
Активна	Асертивні дії	6-17	18-22	23-30
Просоціальна	Вступ у соціальний контакт	6-21	22-25	26-30
Просоціальна	Пошук соціальної підтримки	6-20	21-24	25-30
Пасивна	Обережні дії	6-17	18-23	24-30
Пряма	Імпульсивні дії	6-17	16-19	20-30
Пасивна	Уникання	6-13	14-17	18-30
Непряма	Маніпулятивні дії	6-16	18-23	24-30
Асоціальна	Асоціальні дії	6-14	15-19	20-30
Асоціальна	Агресивні дії	6-13	14-18	19-30

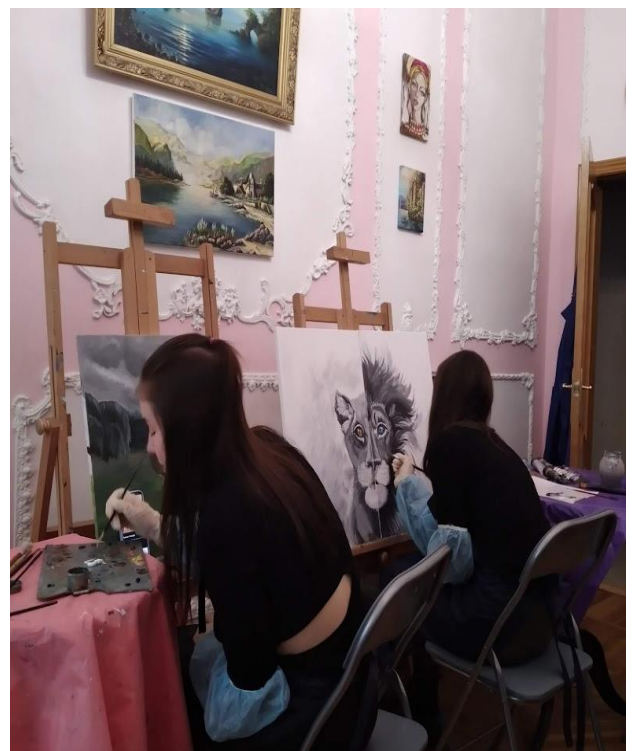
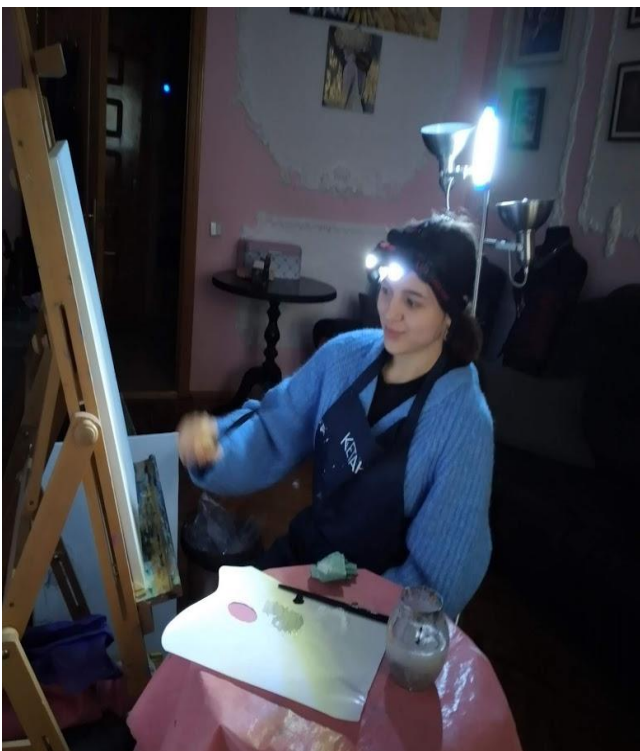
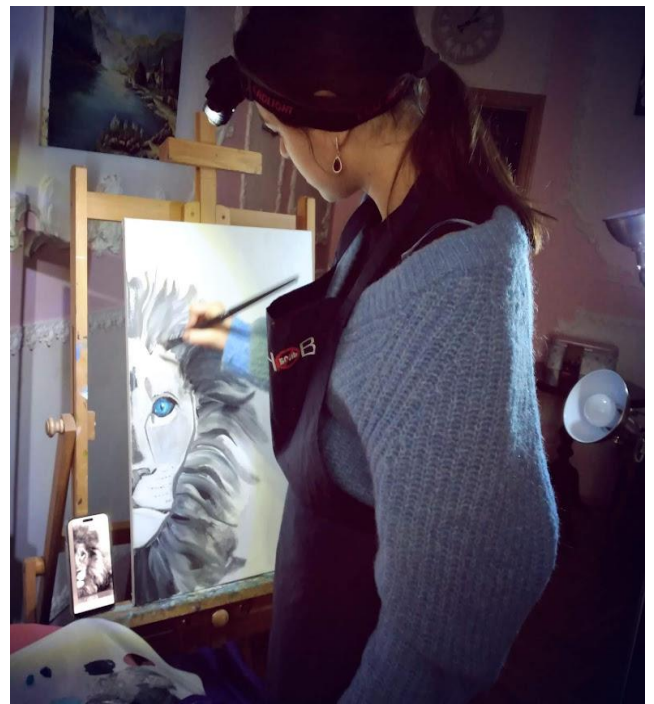
Залежно від ступеня конструктивності стратегії і моделі поведінки можуть сприяти або перешкоджати успішності подолання професійних криз, а також справляти вплив на збереження здоров'я суб'єкта спілкування і праці. До того «здорове подолання» (копінг) є і активним і просоціальним, воно також підвищує стресостійкість людини.

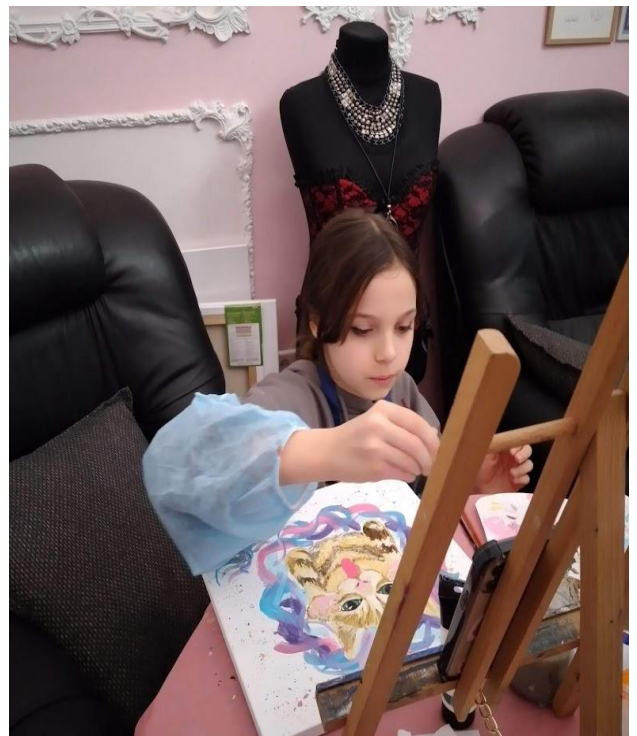
Ключ

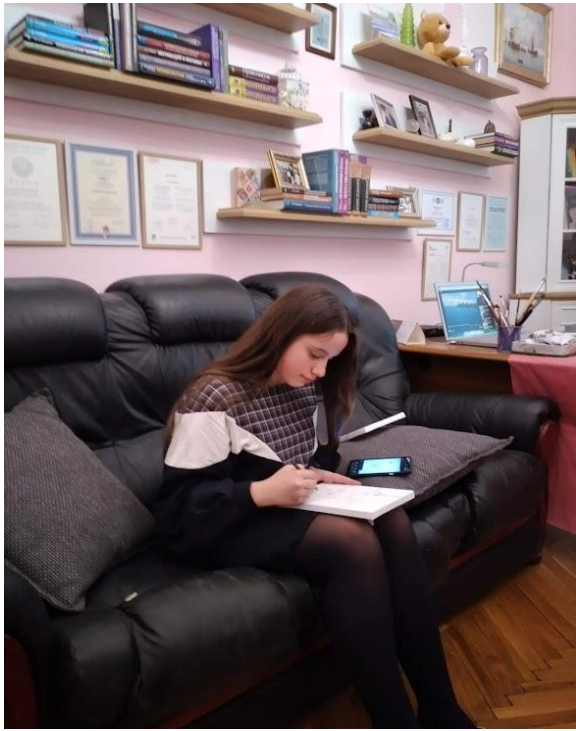
Субшкала	Номери тверджень
Асертивні дії	1, 10, 19, 28, 37, 46*
Вступ у соціальний контакт	2, 11, 20, 29, 38, 47
Пошук соціальної підтримки	3, 12, 21, 30, 39, 48
Обережні дії	4, 13, 22, 31, 40, 49
Імпульсивні дії	5, 14, 23, 32, 41, 50*
Уникнення	6, 15, 24, 33, 42, 51
Непрямі дії	7, 16, 25, 34, 43, 52
Асоціальні дії	8, 17, 26, 35, 44, 53
Агресивні дії	9, 18, 27, 36, 45, 54

Примітки: * - підраховуються у зворотному порядку.

Додаток Б.
Приклади застосування ОТМ-терапії в період військових дій з листопада 2022 до червня 2024 року в Panna art studio







Відомості про авторів

Кокурн Олег Матвійович – заступник директора з науково-інноваційної роботи Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор.

Корніяка Ольга Миколаївна – головний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, доктор психологічних наук, професор.

Гуменюк Галина Вадимівна – провідний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, доцент.

Панасенко Наталія Миколаївна – провідний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, доцент.

Болотнікова Інга Вікторівна – старший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, ст.н.с.

Дзвоник Галина Петрівна – науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

Гомонюк Володимир Олександрович – науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

Горбачов Вадим Олександрович – молодший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (впорядкування літератури та Додатків).

Виробничо-практичне видання

**Коkun Олег Матвійович, Корніяка Ольга Миколаївна,
Гуменюк Галина Вадимівна, Панасенко Наталія Миколаївна,
Болотнікова Інга Вікторівна, Дзвоник Галина Петрівна,
Гомонюк Володимир Олександрович,
Горбачов Вадим Олександрович**

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ РІЗНИХ
ВЕРСТВ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ
ТА ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ**

Практичний посібник

За редакцією О. М. Кокуна

Ум. друк. арк. 10,0

Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України
01033, м. Київ, вул. Паньківська 2;
тел./факс: (044) 288-33-20

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовлювачів
і розповсюджувачів видавничої продукції
№ 6418 від 03.10.2018 р.